

**Indiferencia intencionada:
Inacción del gobierno de El Salvador en la protección
de los derechos de los trabajadores**

I. RESUMEN	3
II. RECOMENDACIONES PRINCIPALES	7
III. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL	8
IV. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN DOMÉSTICA.....	11
Leyes laborales débiles.....	12
Protección inadecuada en casos de suspensiones y despidos ocasionados	13
Ausencia de protección explícita contra la discriminación antisindical en el proceso de contratación	14
Obstáculos a la inscripción de organizaciones sindicales	15
Vacíos legales	16
Renuncias forzadas orientadas a evadir las protecciones establecidas por las leyes laborales.....	16
Suspensiones orientadas a evadir las protecciones establecidas por las leyes laborales	16
V. FRACASO DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.....	18
Obligaciones legales de la Dirección General de Inspección de Trabajo.....	19
Denegación de la participación de los trabajadores en las visitas de inspección.....	20
Denegación de copias de los resultados de la inspección a los trabajadores.....	22
No adopción de las medidas necesarias para hacer cumplir las órdenes de inspección.....	24
Ausencia de dictámenes en casos de presuntas violaciones y aplicación incorrecta de la ley.....	26
Participación en la violación de las leyes laborales.....	27
Obstáculos para la inscripción sindical.....	28
Denegación del acceso a la asistencia médica.....	29
VI. OBSTÁCULOS PARA LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LA LEGISLACION LABORAL.....	31
VII. ESTUDIO DE CASOS	33
Lido, S.A. de C.V.....	35
Confecciones Niños, S.A. de C.V.....	41
Aeropuerto Internacional El Salvador	47
Anthony Fashion Corporation, S.A. de C.V.....	53
Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa.....	60
Mario Roberto Carranza Hernández	60
Otros despidos de afiliados y dirigentes sindicales del STSEL	63
Constitución de un sindicato paralelo	66
Sindicato de Industria de Trabajadores de las Comunicaciones.....	68
Criterios para sindicatos de industria.....	69
Número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato.....	70
Tainan El Salvador, S.A. de C.V., y el Instituto Salvadoreño de Seguro Social	72

Tainan El Salvador, S.A. de C.V.....	72
El incumplimiento de procedimientos apropiados en las inspecciones de trabajo	74
Complicidad en las violaciones de la legislación laboral	75
Instituto Salvadoreño de Seguro Social.....	76
El incumplimiento de procedimientos apropiados en las inspecciones de trabajo	77
VIII. CORPORACIONES VINCULADAS A FÁBRICAS SALVADOREÑAS	79
Distribuidora de productos de Lido, S.A. de C.V.....	81
Corporaciones abastecidas por Confecciones Niños, S.A. de C.V.	82
Corporaciones abastecidas por Tainan El Salvador, S.A. de C.V.....	85
IX. POLÍTICAS COMERCIALES Y DE ASISTENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN EL SALVADOR Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS Y AMÉRICA CENTRAL.....	88
Asistencia para el desarrollo provista por los Estados Unidos	91
RELACENTRO	91
La Unidad de Monitoreo del Ministerio de Trabajo	93
PROALCA.....	95
El Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica	97
Suficiencia de la legislación laboral	97
Aplicación de la legislación laboral	99
X. RECOMENDACIONES.....	101
Al gobierno de El Salvador.....	101
Reformas legales tendientes a llenar los vacíos legislativos.....	102
A los Estados Unidos y América Central en el marco de las negociaciones para el CAFTA.....	103
XI. CONCLUSIÓN.....	104
AGRADECIMIENTOS	105
APÉNDICE: RESPUESTAS EPISTOLARES DE EMPLEADORES SALVADOREÑOS Y COMPAÑÍAS BASADAS EN LOS ESTADOS UNIDOS.....	106

I. RESUMEN

Los derechos humanos de los trabajadores son violados de manera sistemática en El Salvador. Dado que las leyes laborales del país son débiles y que el gobierno no toma las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las mismas, los empleadores que infringen dichas normativas tienen poco de que preocuparse pues saben que las consecuencias que acarrearán tales actos suelen ser virtualmente nulas. Los trabajadores que padecen violaciones a sus derechos humanos básicos deben enfrentarse con empleadores intransigentes, un Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo) poco permeable a sus reclamos y necesidades, y procedimientos legales lentos y complicados en el ámbito de los tribunales laborales. Generalmente, por lo tanto, estos trabajadores deben conformarse con arreglos que les ofrecen compensaciones financieras mínimas y de carácter único. Como consecuencia de sus necesidades económicas urgentes, los trabajadores se ven obligados a resignar sus derechos humanos a cambio de sumas de dinero miserables que sólo les permiten sustentar de manera temporal a sus familias.

Los empleadores de El Salvador han llegado a considerar los estándares en materia de derechos laborales como algo meramente opcional, tratando a las violaciones como algo que puede ser solucionado, en el caso de ser necesario, con pequeñas compensaciones financieras, que son asumidas como costos que deben ser pagados para poder hacer negocios. Desde la perspectiva de los trabajadores, esta situación resulta en el deterioro generalizado de toda actividad sindical, en un alto nivel de inseguridad laboral y, en ciertas ocasiones, en la pérdida de acceso a los seguros de salud y otros tipos de beneficios que les corresponden de acuerdo a las normativas legales vigentes. De esta manera, los trabajadores ven denegado su derecho a la libertad de asociación y severamente cercenado su derecho a la salud.

El presente informe se basa en ocho casos que revisten carácter representativo y que, por consiguiente, permiten ilustrar el modo en que los derechos humanos de los trabajadores de El Salvador son abusados de manera virtualmente impune. Estos casos destacan de manera especial los impedimentos que enfrentan los trabajadores para ejercer su derecho a la libertad de asociación, resaltando el hecho de que el gobierno no proporciona una solución efectiva a esta situación.

En El Salvador los empleadores despiden a sindicalistas y dirigentes sindicales, presionan a los trabajadores para que renuncien a su condición de afiliados a organizaciones sindicales, utilizan las suspensiones como un mecanismo que les permite castigar a los miembros de los sindicatos, y tildan a los trabajadores que tienen participación sindical probada o presumida como de “alborotadores,” discriminándolos en los procesos de contratación. En parte como consecuencia de este tipo de prácticas, sólo cerca del 5,3 por ciento del total de los trabajadores del país se encuentran sindicalizados.

Asimismo, los empleadores también violan las leyes laborales nacionales vigentes al retrasar el pago de salarios, denegar el derecho adquirido de los trabajadores a disfrutar de vacaciones pagas, y negar el pago de aguinaldos de fin de año y de horas extras. En ciertos casos, los empleadores deducen las cargas de seguridad social de los salarios de los trabajadores y no remiten dichos fondos al ente gubernamental correspondiente, negándoles de esta manera la posibilidad de acceder a los servicios de salud pública gratuita que les corresponden.

La aplicación de las leyes laborales vigentes en El Salvador es altamente inadecuada. La falta de recursos necesarios para asegurar la implementación de las mismas constituye un obstáculo grave en este sentido. Por ejemplo, treinta y siete inspectores de trabajo se ven obligados a cubrir una fuerza laboral integrada por 2,6 millones de personas. Sin embargo, la falta de voluntad política manifestada por el Ministerio de Trabajo en lo que respecta a la aplicación de las leyes existentes y a la defensa de los derechos humanos de los trabajadores constituye un obstáculo mucho más grave para asegurar una aplicación y cumplimiento efectivos de las normativas legales vigentes.

La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo no cumple, de manera rutinaria, con los procedimientos de inspección indicados en la legislación—realizando inspecciones sin la participación de los trabajadores, negándoles a los trabajadores la posibilidad de acceder a los resultados de las visitas de inspección, evitando sancionar a los empleadores abusivos, y rehusándose a dictaminar sobre cuestiones que se encuentran bajo su jurisdicción. En uno de los casos que se presentan a continuación, la Dirección General de Inspección de Trabajo omitió enviar un conjunto de pruebas al Instituto Salvadoreño de Seguro Social en las que se demostraba la violación de un número de leyes de seguridad social, situación que impidió el acceso de los trabajadores a servicios de tratamiento médico gratuito.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo ignora de manera rutinaria las conductas antisindicales manifestadas por los empleadores e impide la inscripción sindical, retrasando, y en ciertos casos previniendo, el establecimiento de sindicatos, aun cuando se le ha asignado expresamente la tarea de facilitar la creación de organizaciones de trabajadores. En ciertos casos extremos que se describen a continuación, el Ministerio de Trabajo participa de manera directa en las violaciones de la legislación laboral cometidas por los empleadores al aceptarles pedidos de carácter claramente ilegal que violan los derechos de los trabajadores.

Más aún, las leyes salvadoreñas que rigen el derecho de libertad de asociación son incapaces de salvaguardar adecuadamente dicho derecho, aun en el caso de ser correctamente aplicadas. Los vacíos y defectos existentes en el marco legal salvadoreño permiten a los empleadores evadir sus obligaciones, establecidas en la Constitución y en el Código de Trabajo, en lo que respecta al respeto del derecho de los trabajadores a organizarse. Las suspensiones de trabajadores pueden ser manipuladas legalmente con la finalidad de discriminar contra las personas que se encuentran afiliadas a organizaciones sindicales; el proceso de inscripción de los sindicatos resulta excesivamente complejo; los procesos de contratación que discriminan contra miembros de organizaciones sindicales no se encuentran explícitamente prohibidos; los trabajadores del sector público no gozan del derecho a establecer o afiliarse a organizaciones sindicales; y las protecciones ante situaciones de suspensiones y despidos motivadas por participación sindical resultan inadecuadas y pueden ser evadidas con facilidad.

Aquellos trabajadores que se encuentran frustrados por la inoperancia del Ministerio de Trabajo y aquellos cuyas quejas caen fuera del mandato del Ministerio tienen la posibilidad de recurrir a los tribunales laborales en busca de una solución a su situación. Sin embargo, en la mayoría de los casos los procedimientos judiciales no sólo son más prolongados—por lo menos un año y medio si todas las instancias de apelación son utilizadas—sino que también incluyen requisitos procesales que suelen resultar prohibitivamente complejos para los trabajadores que buscan alcanzar algún tipo de resarcimiento legal. Los trabajadores deben presentar un mínimo de dos testigos que sustenten sus casos, pero los compañeros de trabajo generalmente se niegan a testificar ante tales casos por miedo a sufrir represalias por parte de los empleadores. El Salvador no cuenta

con un sistema de protección para los “informantes” que permita aplacar estos temores. Aún cuando los trabajadores cumplen con los requisitos procesales y obtienen un fallo favorable en los tribunales, el cumplimiento de dicha sentencia suele ser, en algunas ocasiones, incierto. En otros casos, los procesos judiciales quedan estancados porque los empleadores demandados cierran sus fábricas y se fugan, y los tribunales laborales son incapaces de dar con su paradero y presentarles la citación judicial correspondiente. Las leyes salvadoreñas no ofrecen mecanismos alternativos, tales como la designación de un *curator ad litem*, que permitan que el proceso legal pueda seguir su cauce aún cuando el paradero del demandado no pueda ser determinado.

Algunos de los abusos que se describen en el presente informe han ocurrido en el contexto del proceso de privatización de los servicios públicos nacionales. Los cuatro casos relacionados con los sectores de servicios que se describen en el presente informe involucran a empresas que pertenecían al Estado Nacional y que recientemente han sido abiertas a la participación del sector privado, o a empresas públicas cuya privatización está siendo considerada actualmente. Aunque Human Rights Watch no toma posición sobre el proceso de privatización en sí, nos encontramos genuinamente preocupados por las presuntas violaciones a los derechos humanos de los trabajadores observadas en estos casos. Tales violaciones ilustran el hecho de que el gobierno nacional no ha incluido el respeto de los derechos laborales como un componente esencial del programa de desarrollo económico, el que suele ser descrito como de modernización del sector público.

En otros casos, las compañías locales que abusan de los derechos humanos de los trabajadores actúan como proveedoras o licenciatarias de grandes compañías exportadoras, o bien hacen negocios con compañías extranjeras. Esta situación fue observada en los cuatro casos relacionados con el sector manufacturero analizados por Human Rights Watch que se describen a continuación—cuatro empleadores privados que supuestamente entablaron, de manera directa o indirecta, relaciones comerciales con al menos dieciséis corporaciones, la mayoría de ellas con sede en los Estados Unidos. Estas compañías exportadoras, licenciatarias, matrices, o distribuidoras, al transar y comercializar bienes producidos en condiciones de abuso, obtienen ganancias y se benefician de la violación de los derechos laborales en las empresas salvadoreñas. Human Rights Watch considera que estas compañías tienen la responsabilidad de utilizar su capacidad de influencia para demandar el respeto de los derechos laborales a lo largo de toda la cadena de producción. Cuando adoptan una actitud contraria a ésta y se benefician de o facilitan las violaciones de los derechos humanos de los trabajadores, estas compañías se convierten en cómplices de las situaciones de abuso de los derechos humanos.

El fracaso del gobierno de El Salvador en lo que respecta a resguardar los derechos humanos de los trabajadores que se encuentran empleados en el sector privado orientado a la exportación no sólo permite que los empleadores locales y las compañías multinacionales perpetren y se beneficien de las violaciones a los derechos humanos, sino que también ayuda a crear un modelo donde los productos de exportación se producen en condiciones abusivas. En su condición de aliado comercial mayoritario, con importaciones anuales cercanas a los 2.05 billones de dólares—aproximadamente el 67 por ciento del total del valor de las exportaciones salvadoreñas—el gobierno de los Estados Unidos ha reconocido públicamente la importancia de abordar la temática de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores en su análisis de comercio y de inversiones directas en el país. El gobierno norteamericano ha tomado algunos pasos congruentes con esta posición. Desafortunadamente, tal como se documenta en el presente informe, tales pasos han sido claramente inadecuados. Los millones de dólares en asistencia para el desarrollo que han sido

volcados por el gobierno norteamericano en los países de América Central, incluyendo El Salvador, no han servido para despejar los obstáculos clave que impiden el respeto efectivo de los derechos humanos de los trabajadores de El Salvador: las leyes laborales inadecuadas y la falta de voluntad política para aplicarlas y hacerlas cumplir.

El Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica (CAFTA por sus siglas en inglés) constituye una oportunidad excepcional para mejorar los estándares laborales vigentes en El Salvador y en la totalidad de la región. Las negociaciones para el CAFTA entre los Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua comenzaron en enero de 2003 y se presume que finalizarán en diciembre del mismo año. Sin embargo, la liberalización del comercio por sí sola es incapaz de garantizar un mayor respeto de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario incluir de manera explícita protecciones significativas de los derechos laborales en el tratado. El CAFTA debe demandar no sólo la aplicación y cumplimiento de la legislación laboral nacional sino también que dicha legislación se ajuste a los estándares internacionales sobre la materia. Asimismo, se debe establecer un mecanismo de incorporación gradual al área de libre comercio que permita asegurar que los países sean incapaces de disfrutar la totalidad de los beneficios derivados del CAFTA sin antes haber implementado de manera satisfactoria su propia legislación laboral.

Al permitir la existencia de impedimentos legales que traban el derecho de libre asociación y al aplicar de manera inadecuada las leyes laborales vigentes en el país (las que resultan manifiestamente débiles), el gobierno de El Salvador incumple las obligaciones asumidas en los tratados de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización de Estados Americanos (OEA) que ha ratificado, así como también el deber contraído en su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta al respeto, protección y promoción del derecho de los trabajadores a organizarse libremente. Al aplicar de manera inadecuada las leyes que regulan el pago de las cargas de seguridad social por parte de los empleadores, el gobierno de El Salvador cercena el derecho de los trabajadores a alcanzar “el más alto nivel posible de salud” y, especialmente, el derecho de las trabajadoras a disfrutar de “servicios apropiados en relación con el embarazo, parto y periodo de post-parto,” los cuales también se encuentran salvaguardados en tratados celebrados en el marco de la ONU y de la OEA, de los cuales El Salvador es Estado parte. El hecho de incluir requisitos exigentes en materia de derechos laborales dentro de la estructura del CAFTA permitiría presionar al gobierno de El Salvador para que adopte las medidas necesarias para cumplir con sus obligaciones internacionales de resguardar los derechos de los trabajadores.

El contenido del presente informe se basa en los resultados obtenidos por una misión investigadora que trabajó a lo largo de dieciocho días y que operó en San Salvador y Santa Ana, El Salvador, en el mes de febrero de 2003, así como también en los resultados arrojados por un número de entrevistas de seguimiento e investigaciones realizadas entre febrero y septiembre de 2003. El trabajo de investigación llevado a cabo por Human Rights Watch incluyó entrevistas a trabajadores; a dirigentes sindicales que habían sido despedidos y a dirigentes que se encontraban laboralmente activos; a representantes de organizaciones no gubernamentales; a organizadores sindicales; a abogados laborales; a académicos; a jueces de los tribunales laborales; a representantes de grupos industriales y comerciales; a representantes de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; y a ex funcionarios y funcionarios activos del Ministerio de Trabajo, incluyendo al propio ministro de trabajo. En algunos casos, que se destacan de manera explícita en el cuerpo del informe, los nombres de un número de trabajadores y ex funcionarios y funcionarios activos del actual gobierno fueron modificados bajo su pedido expreso, con la finalidad de resguardarlos de posibles represalias por parte

de sus empleadores. Los demás nombres mencionados en el presente informe son reales y, en el caso de los trabajadores y organizadores y dirigentes sindicales, sus nombres han sido incluidos con su expresa aprobación, no obstante las posibles repercusiones negativas que esto pudiera acarrearles.

II. RECOMENDACIONES PRINCIPALES

Human Rights Watch presenta las siguientes recomendaciones con la finalidad de remediar el fracaso del gobierno de El Salvador en lo que respecta al respeto y la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos de los trabajadores del país, de lidiar con las acciones de las compañías que se benefician de este fracaso, y de asegurar que las relaciones comerciales entre El Salvador y los Estados Unidos permitan alcanzar un mayor respeto de los derechos de los trabajadores. Al final del presente informe se ofrecen recomendaciones de carácter más comprensivo.

- La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador debe modificar las leyes que regulan la discriminación contra los sindicatos de manera tal de dictar, de modo general, la reincorporación inmediata de los trabajadores que hayan sido despedidos o suspendidos como consecuencia de su participación en actividades sindicales legales; dictar la reincorporación inmediata de los dirigentes sindicales que hayan sido despedidos, salvo que se haya obtenido permiso judicial anterior al despido; y prohibir la no contratación de trabajadores como consecuencia de su participación o de su supuesto apoyo a actividades de carácter sindical.
- Tal como fuera recomendado por la OIT, la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador debe modificar el Código de Trabajo nacional de manera tal de reducir el número mínimo de trabajadores requerido para establecer un sindicato; eliminar el requisito que establece la necesidad de que transcurran al menos seis meses antes de que los trabajadores que han visto rechazada su solicitud para establecer un sindicato puedan presentar una nueva petición; autorizar de manera explícita a los trabajadores empleados en instituciones oficiales autónomas a establecer organizaciones sindicales de industria; y autorizar a todos los trabajadores del sector público, con la posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, a crear y afiliarse a organizaciones sindicales.
- La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo debe cumplir con su obligación legal de aplicar y hacer cumplir las leyes nacionales en materia laboral y desempeñarse de acuerdo con las normas que rigen sus operaciones. Tal como se estipula en la ley, la Dirección General de Inspección de Trabajo debe realizar tareas de inspección, cada vez que así se le solicite, sobre cualquier cuestión que se encuentre bajo su jurisdicción legal y, asimismo, determinar el cumplimiento o infracción de la ley en cuestión; asegurar que los trabajadores, o sus representantes, participen en las inspecciones realizadas en sus respectivos lugares de trabajo; preparar un documento oficial al finalizar cada visita de inspección y entregar una copia de los resultados de la misma a cada una de las partes interesadas; y realizar nuevas inspecciones para verificar si el empleador ha subsanado todas las infracciones que fueran identificadas en la visita previa dentro del plazo legalmente establecido y, en el caso de que así no se haya hecho, iniciar y concluir de manera expedita el proceso de aplicación de sanciones.
- La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo debe respetar su compromiso legal referente a facilitar la formación de organizaciones sindicales, cumpliendo con su obligación de proporcionar quince días

a los trabajadores para solucionar cualquier defecto legal que se observara en la petición de inscripción de una organización sindical, investigando de manera exhaustiva y permitiendo que los trabajadores respondan a los reclamos de los empleadores en lo que respecta a la elegibilidad de los fundadores del sindicato para ser afiliados.

- El gobierno de El Salvador debe ratificar los dos convenios claves de la OIT que hacen referencia a la libertad de asociación—el Convenio No. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio No. 87) y el Convenio No. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio No. 98).
- Los Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua deben adoptar las medidas necesarias para asegurar que el Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica incluya provisiones sólidas para salvaguardar los derechos humanos de los trabajadores y mecanismos para hacerlas cumplir. El CAFTA debe exigir que los países miembros apliquen y hagan cumplir sus leyes en materia laboral y que las mismas se encuentren de acuerdo con los estándares internacionales en la materia. Asimismo, el CAFTA debe incluir un mecanismo de incorporación gradual a la zona de libre comercio que permita asegurar que los socios comerciales sean incapaces de disfrutar de la totalidad de los beneficios derivados del mismo hasta que hayan implementado de manera efectiva sus propias leyes laborales.
- Todas las compañías exportadoras, distribuidoras, matrices, y licenciatarias, en coordinación directa con sus proveedores locales, deben adoptar las medidas necesarias para asegurar el respeto, a lo largo de toda la cadena de producción, de los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Las compañías deben adoptar sistemas de monitoreo efectivos que permitan verificar si las condiciones de trabajo imperantes en las instalaciones de sus respectivos proveedores se encuentran en regla con los estándares laborales internacionalmente reconocidos y con las leyes nacionales pertinentes. En aquellos casos donde dichas instalaciones no cumplan con las condiciones estipuladas, las compañías deberán brindar la asistencia técnica y económica necesaria para ayudar a los proveedores locales a cumplir con los requisitos estipulados en un plazo razonable. Las compañías deberán cancelar sus vínculos comerciales con los proveedores locales sólo en el caso de que la asistencia brindada no arroje los resultados esperados. El estatus de este tipo de iniciativas deberá ser dado a conocer al público en general al menos una vez al año.

III. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

El derecho de los trabajadores a organizarse se encuentra ampliamente reconocido en la legislación internacional sobre derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) establece que “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.”¹ De manera similar, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce “el derecho de toda persona a fundar

¹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), A.G. Res. 2200A (XXI), 21 ONU GAOR Sup. (No. 16) en 52, ONU Doc. A/6316, 999 U.N.T.S. 171, 16 de diciembre de 1966, Artículo 22(1). El Salvador ratificó el PIDCP el 29 de febrero de 1980.

sindicatos y a afiliarse al de su elección.”² Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce el derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines “laborales . . . o de cualquier otra índole,” mientras que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (Protocolo de San Salvador), garantiza “el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses.”³ Estos instrumentos legales, que han sido ratificados por El Salvador, reconocen de manera explícita el derecho a la libertad de asociación. Las convenciones, recomendaciones y jurisprudencia emanada de la OIT—que se tratan a continuación—definen el principio de libertad de asociación con mayor precisión.

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (Declaración de la OIT) reconoce la libertad de asociación como uno de los “derechos fundamentales” que todos los Miembros de la OIT tienen la obligación de resguardar.⁴ El Convenio No. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio No. 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva elaboran y se aplican sobre este derecho. El Salvador no ha ratificado ninguno de estos convenios, aunque en su calidad de Estado Miembro de la OIT tiene el deber, derivado de sus obligaciones emanadas de la Declaración de la OIT, de cumplir con lo estipulado en los mismos. La Declaración de la OIT indica que “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.”⁵

El Convenio No. 87 indica que “los trabajadores . . . sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones.”⁶ Al comentar sobre los requisitos legales que pueden ser impuestos por las leyes laborales para el establecimiento de este tipo de organizaciones, el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala que “[s]i bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones,” ni deben ser “aplicadas de forma que retrasen o impidan la formación de organizaciones.”⁷

² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), A.G. Res. 2200A (XXI), 21 ONU GAOR Sup. (No. 16) en 49, ONU Doc. A/6316, 993 U.N.T.S. 171, 16 de diciembre de 1966, Artículo 8(1). El Salvador ratificó el PIDESC el 29 de febrero de 1980.

³ Convención Americana sobre Derechos Humanos, OEA Serie de Tratados No. 36, 1144 U.N.T.S. 123, 22 de noviembre de 1969, Artículo 16(1); Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador,” OEA Serie de Tratados No. 69, 17 de noviembre de 1988, Artículo 8. El Salvador ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos el 23 de junio de 1978 y el Protocolo de San Salvador el 6 de junio de 1995.

⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 86ª Reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

⁵ *Ibid.*

⁶ Convenio No. 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 68 U.N.T.S. 17, 4 de julio de 1950, Artículo 2.

⁷ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Formalidades legales para la constitución de organizaciones sindicales (Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir organizaciones)*, Recopilación de decisiones, Doc. 0306, 1996, párrafos 248, 249. El Comité de Libertad Sindical de la OIT examina quejas presentadas por

El Convenio No. 98 de la OIT se explaya aún más sobre el derecho de libertad de asociación y reconoce que:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. . . Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto . . . (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.⁸

Según el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la protección efectiva contra todo acto de discriminación sindical debe abarcar los períodos de contratación, empleo y despido, siendo “particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato.”⁹

El Comité ha señalado que la discriminación antisindical en el proceso de contratación—armado de “listas negras”—constituye “una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas”¹⁰ Del mismo modo, los gobiernos deben brindar protección adecuada contra los despidos fundados en prácticas de discriminación antisindical y, asimismo, proveer para la resolución de estas situaciones. Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (Comisión de Expertos de la OIT), las soluciones propuestas por los Estados deben brindar una “reparación total, tanto en el plano económico como en el profesional, del perjuicio sufrido por un trabajador a causa de un acto de discriminación antisindical,” y, por lo tanto, “[l]a mejor solución es generalmente el reintegro del trabajador en sus funciones con una indemnización retroactiva y el mantenimiento de sus derechos adquiridos.”¹¹ Más aún:

La Comisión [de Expertos] estima que una legislación que en la práctica permita al empleador poner término al empleo de un trabajador a condición de pagar la indemnización prevista por la ley para todos los casos de despido injustificado, cuando el motivo real es su afiliación o sus actividades sindicales, es insuficiente, habida cuenta del artículo 1 del Convenio[No. 98 de la OIT], y que el reintegro del trabajador es la medida más apropiada. . .

organizaciones de trabajadores y empleadores contra Estados Miembros de la OIT ante casos de violaciones a la libertad sindical, realiza determinaciones analizando los hechos y las normas aplicables, y recomienda medidas para resolver las disputas.

⁸ Convenio No. 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 96 U.N.T.S. 257, 18 de julio de 1951, Artículo 1.

⁹ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Protección contra la discriminación antisindical (Artículo 1 del Convenio No. 98)*, Recopilación de decisiones, Doc. 0701, 1985, párrafo 556.

¹⁰ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Actos de discriminación (Protección contra la discriminación antisindical)*, Recopilación de decisiones, Doc. 1202, 1996, párrafo 709.

¹¹ Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, *Libertad sindical y negociación colectiva: Protección contra actos de discriminación antisindical, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 81ª Reunión, Ginebra, 1994, Informe III (Parte 4B), párrafo 219. La Comisión de Expertos de la OIT está compuesta por un grupo de expertos independientes que revisa los informes presentados por los Estados Miembros sobre la ratificación y el cumplimiento de las disposiciones de los convenios y las recomendaciones. Una vez al año, la comisión elabora un documento con observaciones generales que afectan a varios países y otro sobre un tema particular relativo a los convenios y recomendaciones de la OIT.

. En caso de imposibilidad de reintegración, las indemnizaciones por despido antisindical deberían ser más elevadas que las previstas para los demás tipos de despido.¹²

El Comité de Libertad Sindical de la OIT agrega que en el caso de despidos ocasionados por prácticas de discriminación antisindical, los gobiernos también deberán “apli[car] a las empresas las sanciones legales correspondientes.”¹³

IV. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN DOMÉSTICA

Cada Estado Parte se compromete a adoptar . . . las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto.

—PIDCP, Artículo 2(2).

La Constitución y el Código de Trabajo de la República de El Salvador reconocen que los empleadores, los trabajadores del sector privado, y los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas “tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos.”¹⁴ Sin embargo, a todos los trabajadores del sector público que no se encuentren empleados en instituciones oficiales autónomas (aquellas que, dada la naturaleza de sus operaciones, gozan de autonomía económica y administrativa), tales como clínicas y hospitales públicos y la compañía eléctrica estatal, se les niega el derecho a establecer y afiliarse a organizaciones sindicales o asociaciones profesionales.¹⁵

El PIDCP y el PIDESC autorizan ciertas restricciones al derecho de libertad de asociación sólo en la medida en que resulten necesarias para resguardar el “interés de la seguridad nacional,” de la “seguridad pública” o para proteger “los derechos y libertades de los demás.”¹⁶ Por ejemplo, estos pactos indican que “no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas [y] de la policía.”¹⁷ El PIDESC agrega que tales restricciones también serán viables en el caso de los trabajadores que

¹² *Ibíd.*, párrafos 220, 221. Véase también Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Actos de discriminación (Protección contra la discriminación antisindical)*, párrafo 707.

¹³ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Reintegro de sindicalistas a sus puestos de trabajo (Protección contra la discriminación antisindical)*, Recopilación de decisiones, Doc. 1205, 1996, párrafo 756.

¹⁴ Constitución de la República de El Salvador, Decreto No. 38, 15 de diciembre de 1983, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 234, vol. 281, 16 de diciembre de 1983, Artículo 47; Código de Trabajo, Decreto No. 15, 23 de junio de 1972, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 142, vol. 236, 31 de julio de 1972, Artículo 204.

¹⁵ Tanto el Código de Trabajo como la Constitución de la República de El Salvador estipulan que el derecho de establecer y afiliarse a organizaciones sindicales y asociaciones profesionales se encuentra limitado a los “patrones y trabajadores privados” y a los “trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.” Constitución de la República de El Salvador, Artículo 47; Código de Trabajo, Artículo 204.

¹⁶ PIDESC, Artículo 8(1)(a); véase también PIDCP, Artículo 22(2). El PIDCP también autoriza restricciones con la finalidad de resguardar los intereses de la “seguridad pública” y de “la salud o la moral públicas.” PIDCP, Artículo 22(2).

¹⁷ PIDESC, Artículo 8(2); PIDCP, Artículo 22(2). De manera similar, el Convenio No. 87 de la OIT establece que “[l]a legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.” Convenio No. 87 de la OIT, Artículo 9(1).

se encuentren involucrados en “la administración del Estado.”¹⁸ Asimismo, el Convenio No. 98 de la OIT indica que “[e]l presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.”¹⁹ Sin embargo, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que la restricción del derecho de los trabajadores empleados en la “administración pública del Estado” a formar y afiliarse a organizaciones sindicales resulta compatible con los estándares internacionales sólo en la medida en que la legislación “limita[] esta categoría a las personas que ejercen altas responsabilidades de dirección o de definición de políticas” y éstas tienen “el derecho de crear sus propias organizaciones para defender sus intereses.”²⁰ Este no es el caso en El Salvador. Observando que “la denegación del derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del Estado constituye una gravísima violación de los principios más elementales de la libertad sindical,” el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en diferentes ocasiones, ha “insta[do] al Gobierno a que vele por que, con carácter urgente, se enmiende la legislación nacional de El Salvador para que se reconozca el derecho de sindicación de los trabajadores al servicio del Estado, con la única posible excepción de las fuerzas armadas y la policía.”²¹ El gobierno de El Salvador aún no se ha ajustado a lo establecido en esta disposición.

Asimismo, El Salvador viola las obligaciones contraídas en los tratados internacionales que ha ratificado y los deberes que ha asumido en su calidad de Estado Miembro de la OIT al no adoptar leyes y regulaciones que permitan aplicar y hacer cumplir el resguardo de la libertad de asociación establecida en su propia Constitución y Código de Trabajo. En cambio, la existencia de graves deficiencias y vacíos en el marco de la legislación laboral salvadoreña permiten que los empleadores evadan sus obligaciones legales en lo que respecta al respeto del derecho de los trabajadores a organizarse. Los procedimientos relativos a la suspensión de los trabajadores pueden ser manipulados de manera tal de perjudicar a los miembros de las organizaciones sindicales; el proceso de inscripción de organizaciones sindicales resulta excesivamente complejo; la discriminación antisindical en el proceso de contratación no está explícitamente prohibida; y las salvaguardas contra los despidos y suspensiones tendientes a socavar la libertad sindical son débiles y pueden ser evadidas con facilidad.

Leyes laborales débiles

Muchas de las represalias son por afiliarse. La mayoría de las personas que tratan de afiliarse son despedidas. Y, después, [los empleadores] elaboran listas negras. [Los trabajadores] van para pedir trabajo y no se lo dan.

¹⁸ PIDESC, Artículo 8(2).

¹⁹ Convenio No. 98 de la OIT, Artículo 6.

²⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, *Libertad sindical y negociación colectiva: Derecho de los trabajadores y empleadores a establecer y afiliarse a organizaciones, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, 81ª Reunión, Ginebra, 1994, Informe III (Parte 4B), párrafo 57; véase también Human Rights Watch, *Injusta ventaja: La libertad de asociación de los trabajadores en los Estados Unidos conforme a las normas internacionales de derechos humanos* (Nueva York, NY: Human Rights Watch, agosto de 2000), p. 187.

²¹ OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación (ATramec)*, Informe No. 329, Caso No. 2190, Vol. LXXXV, 2002, Serie B, No. 3, párrafos 485, 489, 492(a); *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Sindical de Trabajadores del Sector Alimento y Afines (FESTSA), el Sindicato de Empresa de Trabajadores Doall Enterprises S.A. (SETDESA) y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación (ATramec)*, Informe No. 323, Caso No. 2085, Vol. LXXXIII, 2000, Serie B, No. 3, párrafos 169, 170, 173, 175(b).

—Funcionario del Ministerio de Trabajo testificando bajo condición de anonimato.²²

Protección inadecuada en casos de suspensiones y despidos ocasionados por motivaciones antisindicales

El Código de Trabajo de El Salvador prohíbe la discriminación antisindical,²³ no obstante lo cual las leyes y procedimientos nacionales no cumplen con los estándares en materia de derechos humanos fijados por la ONU y la OIT, puesto que no ponen en efecto tal prohibición. Dichas leyes y procedimientos no protegen a los trabajadores contra las suspensiones y despidos ocasionados por motivaciones antisindicales, menoscabando su derecho a la libertad de asociación y a establecer y afiliarse a organizaciones sindicales.

El Código de Trabajo estipula que los empleadores o patronos tienen prohibido despedir a los trabajadores por el hecho de participar en actividades sindicales legítimas, incluyendo la organización sindical. Sin embargo, como con todos los despidos ilegales, el castigo por infringir tal prohibición está representado por una multa de carácter meramente nominal. Los empleadores no están obligados a reincorporar a los miembros de los sindicatos que hayan sido despedidos, y la indemnización que le corresponde a un trabajador que ha sido despedido de manera ilegal equivale al salario de treinta días de trabajo—generalmente alrededor de 144 dólares estadounidenses, el salario mínimo en el sector manufacturero—por cada año de servicio.²⁴

Tal como se alega en los casos de la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL) y de Lido, S.A. de C.V.,—que se describen en el capítulo VII más abajo— los empleadores despiden de manera rutinaria a aquellos trabajadores que se encuentran afiliados a organizaciones sindicales, pagando las pequeñas multas que corresponden de acuerdo con la ley vigente, como un mecanismo que les permite librarse de sindicalistas. Lido presuntamente despidió a treinta afiliados sindicales en mayo de 2002 y a otros veintidós entre el 14 de octubre y el 4 de noviembre del mismo año, pagándoles el monto indemnizatorio mínimo. Asimismo, entre el 24 de septiembre de 2001 y el 18 de octubre de 2002 la CEL presuntamente despidió a cerca de treinta afiliados sindicales. Aunque la CEL adujo que algunos trabajadores renunciaron y que otros fueron despedidos con causa, también les ofreció la indemnización mínima correspondiente en casos de despido ilegal.

En el marco de la legislación salvadoreña, los dirigentes sindicales gozan de mayores niveles de protección legal, aunque tal protección, a pesar de ser mayor, sigue siendo insuficiente. Una vez elegidos, resulta ilegal despedir o suspender a dirigentes sindicales, sin justa causa calificada previamente por autoridad judicial competente, hasta después de haber transcurrido un año de haber cesado en sus funciones.²⁵ Sin embargo, los empleadores no se encuentran obligados a reincorporar a aquellos dirigentes sindicales que han sido despedidos o suspendidos sin autorización judicial previa. Por el contrario, los empleadores pueden despedir o suspender legalmente a los dirigentes sindicales siempre y cuando les paguen los salarios y beneficios que les

²² Entrevista realizada por Human Rights Watch, funcionario del Ministerio de Trabajo, San Salvador, 9 de febrero de 2003.

²³ Código de Trabajo, Artículo 30(5).

²⁴ *Ibid.*, Artículo 58.

²⁵ *Ibid.*, Artículo 248; Constitución de la República de El Salvador, Artículo 47.

corresponden hasta el momento de finalización del fuero sindical. Tal como explicara a Human Rights Watch un juez interino de la Cámara de Segunda Instancia de lo Laboral, “La obligación [legal] principal del empleador no consiste en darle trabajo al trabajador sino en pagarle.”²⁶ Por lo tanto, el empleador que prohíbe que un dirigente sindical concurra a su lugar de trabajo pero que le sigue pagando como si estuviera trabajando no infringe ninguna de las disposiciones legales vigentes, dado que dicho dirigente sindical, al menos técnicamente, sigue siendo su empleado.

Tal como se indica en los casos de Lido y de la CEL, se trata de un método efectivo y ampliamente utilizado que permite debilitar, e incluso eliminar, a las organizaciones sindicales dado que impide el acceso de los dirigentes sindicales a su lugar de trabajo y, por consiguiente, limita su interacción con otros miembros del sindicato. En mayo de 2002, Lido presuntamente despidió a once dirigentes sindicales y, en un acuerdo alcanzado ante la Dirección General de Trabajo y confirmado en conciliación judicial, accedió a pagarles la totalidad del monto indemnizatorio estipulado en el Código de Trabajo, aunque denegándoles los beneficios adicionales que les correspondían en virtud de su convenio de negociación colectiva. Al momento de redactarse el presente informe, estos once trabajadores no habían sido reincorporados a su lugar de trabajo. La CEL también presuntamente despidió alrededor de seis dirigentes sindicales entre septiembre de 2001 y octubre de 2002 y al menos en dos casos también accedió a pagarles la totalidad del monto indemnizatorio que les correspondía. En ambos casos los despidos debilitaron gravemente el funcionamiento de los sindicatos, en tanto los dirigentes sindicales no se encontraban en condiciones de representar efectivamente a sus afiliados al prohibírseles la entrada a sus respectivos lugares de trabajo.

Sin establecer el derecho de reincorporación ante casos de despidos antisindicales, las provisiones contenidas en las leyes laborales vigentes en el país son incapaces de proteger completamente a los trabajadores que ejercen su derecho de libertad de asociación de las represalias desatadas por sus empleadores. Un abogado laboral describió estas salvaguardas y las caracterizó como una suerte de comercialización de la libertad de asociación, observando que las consecuencias financieras emanadas de la violación de estas provisiones son consideradas como un simple costo comercial por los empleadores—una inversión para conseguir un ámbito de trabajo libre de injerencia sindical.²⁷

Ausencia de protección explícita contra la discriminación antisindical en el proceso de contratación

Las leyes salvadoreñas limitan aún más el derecho de libertad de asociación de los trabajadores del país al no protegerlos de la elaboración de listas negras—la práctica de negarse a contratar a personas que se encuentran incluidas en listas negras donde se las identifica como afiliadas o simpatizantes (de hecho o supuestas) con organizaciones sindicales. Aunque el Código de Trabajo prohíbe la discriminación o retaliación contra los trabajadores por participar en algún tipo de actividad sindical, la ley establece que el término genérico de “trabajador” comprende a los empleados y obreros y, por lo tanto, limita esta protección sólo a aquellas personas que se encuentran empleadas.²⁸ No existe una prohibición explícita a la práctica de discriminación

²⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Arnoldo Álvarez, juez interino, Cámara de Segunda Instancia de lo Laboral, San Salvador, 11 de febrero de 2003.

²⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

²⁸ Código de Trabajo, Artículos 2, 30(5), 205(c).

antisindical en el proceso de contratación, existiendo sólo un conjunto de principios generales contenidos en la Constitución de la República y en el Código de Trabajo que hacen referencia a cuestiones de equidad y no-discriminación sobre la base de categorías tales como nacionalidad, raza, sexo o religión.²⁹ Según consta a Human Rights Watch, hasta el momento no se ha presentado ningún caso que busque obtener una sentencia judicial que establezca que dichos principios puedan ser interpretados de manera amplia de modo tal de prohibir la discriminación antisindical en el proceso de contratación. Como consecuencia, bajo la legislación vigente, las personas que buscan trabajo y que se encuentran incluidas en listas negras—tal como ocurrió con los ex empleados de Anthony Fashion Corporation, S.A. de C.V. (Anthony Fashions), caso que se detalla en el capítulo VII más abajo—no disponen de mecanismo legal alguno que les permita subsanar su situación.

Obstáculos a la inscripción de organizaciones sindicales

Al igual que las leyes que regulan la discriminación antisindical, la legislación salvadoreña que regula el proceso de inscripción de las organizaciones sindicales, según la OIT, “viola gravemente los principios de la libertad sindical.”³⁰ Aunque la Constitución de la República establece que las normas que regulan la constitución de las organizaciones sindicales “no deben coartar la libertad de asociación,” en 1999 la OIT observó que “los requisitos excesivos” a ser cumplidos por los trabajadores que pretenden sindicalizarse “son contrarios al principio de libre constitución de organizaciones sindicales.”³¹ Entre los requisitos excesivos y complejos identificados por la OIT se encuentra el requerimiento establecido en el Código de Trabajo de dejar pasar seis meses antes de que los trabajadores cuya petición para la constitución de un sindicato ha sido rechazada se encuentren en condiciones de presentar una nueva petición; que el sindicato cuente con un mínimo de treinta y cinco miembros para constituirse; y que los trabajadores de instituciones oficiales autónomas formen sindicatos de empresa y no de industria.³² La OIT ha publicado una serie de recomendaciones en diferentes ocasiones desde 1999 con la finalidad de racionalizar el proceso de inscripción de las organizaciones sindicales “con miras a la modificación de la legislación de manera que se supriman los requisitos excesivos existentes para poder constituir organizaciones sindicales.”³³ Ninguna de las provisiones relevantes ha sido modificada.

²⁹ El Código de Trabajo establece el principio de “igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación,” mientras que la Constitución de la República señala que “[t]odas las personas son iguales ante la ley” y que “[p]ara el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.” *Ibíd.*, Artículo 12; Constitución de la República de El Salvador, Artículo 3.

³⁰ OIT, *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, párrafo 117(a).

³¹ *Ibíd.*; véase Constitución de la República de El Salvador, Artículo 47.

³² OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por IC*, párrafo 117(a); véase Código de Trabajo, Artículos 209, 211, 248(a). En el año 2000, sin embargo, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia emitió un fallo indicando que el Ministerio de Trabajo interpretó de manera equivocada el artículo 209 del Código de Trabajo al denegarle reconocimiento legal a un sindicato de industria integrado por trabajadores pertenecientes a instituciones oficiales autónomas, en parte alegando que el artículo 209 limita a este tipo de trabajadores a sindicatos de empresa. La Corte Suprema sostuvo que “la Ley no ha hecho distinción . . . respecto de la naturaleza de la empresa en la que se desempeña el trabajador, sino que, como se ha expuesto, la diferencia entre una forma de sindicato y otra [reside en] la pertenencia de sus miembros a una empresa—que bien puede ser autónoma o no.” Sentencia CAS84S9800.01, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 84-S-98, 29 de marzo de 2000.

³³ OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por IC*, párrafo 117(a).

Vacíos legales

Renuncias forzadas orientadas a evadir las protecciones establecidas por las leyes laborales

El Código de Trabajo prohíbe ejecutar actos que tengan por finalidad disolver un sindicato.³⁴ En una primera instancia, esta prohibición parece dar un paso significativo en lo que respecta a contrarrestar los potenciales efectos nocivos ocasionados por la endeble protección estipulada en la legislación salvadoreña contra aquellos despidos que buscan socavar la libertad de sindicalización, eliminando una de las principales motivaciones de los empleadores para despedir a los trabajadores que se encuentran vinculados a actividades sindicales—la disolución de las organizaciones sindicales. El Código de Trabajo estipula multas de diez a cincuenta veces el salario mínimo mensual contra aquellos empleadores que despidan trabajadores “con el objeto o el efecto” de destruir el sindicato, prohibiendo la disolución de un sindicato debido a un número insuficiente de miembros cuando este número insuficiente sea causado por despidos ilegales.³⁵

En la práctica, sin embargo, existe un vacío legal que en gran medida niega cualquier efecto positivo que pudiera tener esta provisión ya que la ley guarda silencio sobre situaciones de disolución de la organización sindical debido a renuncias coaccionadas por el empleador. Tal como se alega en los casos representativos de la CEL, de Lido, y del Aeropuerto Internacional El Salvador—los que se describen en el capítulo VII más abajo—los empleadores pueden evadir esta prohibición establecida en el Código de Trabajo al presionar de manera directa o indirecta a los afiliados sindicales que han sido suspendidos o despedidos para que presenten sus renuncias a cambio del pago de la totalidad del monto indemnizatorio que se les adeuda y, frecuentemente, a cambio de renuncias por escrito donde los trabajadores abandonan toda intención de presentar demandas legales contra sus empleadores. Tal como se aduce en el caso del Sindicato de Industria de Trabajadores de las Comunicaciones (SITCOM), que también se trata en el capítulo VII, los empleadores pueden presionar a los trabajadores que se encuentran empleados para que presenten sus renuncias, valiéndose de tácticas tales como la retención de sus salarios hasta que se avengan a cumplir con lo requerido. Si los trabajadores renuncian bajo presión o presentan renuncias retroactivas luego de haber sido despedidos, no se los considera como trabajadores despedidos y, por consiguiente, la prohibición arriba mencionada carece de validez y aplicabilidad. En tales casos, los trabajadores enfrentan la disyuntiva draconiana de tener que optar entre disfrutar su derecho a la libertad de asociación o, por otro lado, privilegiar su estabilidad económica y la de sus respectivas familias.

Suspensiones orientadas a evadir las protecciones establecidas por las leyes laborales

Los empleadores también evaden las débiles protecciones que existen contra los despidos antisindicales valiéndose de las suspensiones para coaccionar y forzar la renuncia de los trabajadores que participan en actividades sindicales. Esto lo hacen de manera legal, aprovechándose de los vacíos que existen en la legislación salvadoreña en lo que respecta a las suspensiones laborales. De acuerdo con lo establecido en la legislación del país, existen dieciocho causas por las cuales un empleador puede suspender legalmente a sus empleados. Once de estas causas pueden ser invocadas de manera unilateral y sin autorización administrativa o judicial previa. Una de las causas citadas con mayor frecuencia es la de fuerza mayor, definida de manera tal

³⁴ Código de Trabajo, Artículo 205(ch).

³⁵ *Ibid.*, Artículo 251.

de incluir eventos tales como la falta de pedidos o la “falta de materia prima,” cuando las consecuencias de estos eventos no son culpa del empleador.³⁶ En ciertas ocasiones, estas causas son citadas legítimamente como motivos suficientes para suspender las operaciones de manera temporaria, aunque con mayor frecuencia son utilizadas para evadir las leyes laborales que regulan los despidos antisindicales.

Las suspensiones ocasionadas por razones de fuerza mayor o por “falta de materia prima” pueden extenderse legalmente por nueve meses y, consiguientemente, tienden a generar fuertes presiones económicas para que los trabajadores renuncien, ya que éstos no reciben paga alguna durante tales períodos. Los trabajadores que se encuentran en estas circunstancias generalmente no se hallan dispuestos a, o son incapaces de, esperar a que les llegue el momento de su reincorporación mientras permanecen en una situación de suspensión sin goce de sueldo.³⁷ Un ex supervisor de inspectores de trabajo observó que “es un vacío que tiene la ley con respecto a las suspensiones automáticas por falta de materia prima. [Los empleadores] lo utilizan para varios fines. . . . Pueden suspender por nueve meses. . . . [Los trabajadores] no van a esperar nueve meses.”³⁸ Por lo tanto, estas provisiones pueden ser, y de hecho son, utilizadas como un instrumento que permite obligar a los trabajadores a renunciar a sus empleos. El supervisor de inspectores de trabajo de la Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo en Santa Ana indicó que, en el caso de que un empleador desee poner fin a una relación de trabajo, “el [mismo] debe despedir, y no suspender.”³⁹

Existe cierta evidencia que indica que los empleadores han utilizado estos argumentos de manera selectiva contra los trabajadores sindicalizados, tal como presuntamente ocurrió en los casos del Aeropuerto Internacional El Salvador y de Tainan El Salvador, S.A. de C.V. (Tainan), que se detallan en el capítulo VII más abajo. El Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador (SITEAIES) se vio severamente debilitado cuando el empleador, aduciendo razones de fuerza mayor, suspendió a un número desproporcionado de trabajadores sindicalizados. Muchos de los afiliados del SITEAIES se encontraban fuertemente necesitados de fondos y, consiguientemente, aceptaron la oferta de pagos indemnizatorios a cambio de sus renuncias y de su abdicación por escrito a toda intención de presentar demandas legales contra su empleador. Tal como manifestara un dirigente sindical de Tainan ante el Ministerio de Trabajo en abril de 2002, el momento en el que la empresa comenzó con las suspensiones, “[El empleador] sabe que la mayoría de [los trabajadores suspendidos] son afiliados a nuestro sindicato y que, ante la incertidumbre de una suspensión en los términos planteados por la empresa, van a optar por recibir el dinero que se les ofrece” a cambio de presentar sus respectivas renuncias.⁴⁰ Al emplear las suspensiones como un mecanismo para presionar a los afiliados sindicales a que presenten sus renuncias—en lugar de despedirlos directamente—los empleadores son capaces de eludir tanto la prohibición que pesa sobre los despidos

³⁶ *Ibid.*, Artículos 36-38.

³⁷ *Ibid.*, Artículo 44.

³⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

³⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Héctor Alfredo Contreras, supervisor de inspectores de trabajo, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

⁴⁰ Petitorio escrito presentado por Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles (STIT), ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 10 de abril de 2002, sec. IV.

antisindicales como las prohibiciones que pesan sobre los despidos que apuntan a disolver una organización sindical.⁴¹

V. FRACASO DEL MINISTERIO DE TRABAJO EN LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Yo, que estoy adentro, pregunto, “¿Qué sucede aquí? ¿Por qué no prevenimos estas anomalías?”. . . No lo vamos a hacer porque, al final, no debemos desprestigiar a un empresario. Necesitamos nuestras fuentes de trabajo. Hay que dejar que pase todo.

—Funcionario del Ministerio de Trabajo, testificando bajo condición de anonimato.⁴²

La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo no cumple con los procedimientos de inspección estipulados por la ley, comprometiendo gravemente el derecho de los trabajadores a disponer de recursos efectivos que les permitan remediar situaciones de violación de sus derechos humanos.⁴³ La Dirección General de Inspección de Trabajo realiza inspecciones sin la participación de los trabajadores, les niega el acceso a los resultados de las visitas de inspección, no impone sanciones a los empleadores, y se rehúsa a dictaminar en cuestiones que se encuentran bajo su jurisdicción legal. La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo ignora las conductas antisindicales de los empleadores e impide las inscripciones de las organizaciones sindicales, retrasando, y en ciertos casos previniendo, el establecimiento de sindicatos, en violación de los principios establecidos en las normas internacionales que tratan sobre la materia.⁴⁴ En casos extremos, el Ministerio de Trabajo participa en las violaciones a la legislación laboral cometidas por los empleadores al aceptarles pedidos de carácter ilegal que vulneran los derechos humanos de los trabajadores.

Existen una serie de motivos para los fracasos descritos en este capítulo. La limitación de recursos constituye un obstáculo para la aplicación de la legislación laboral; según se estima, treinta y siete inspectores de trabajo cubren una mano de obra de aproximadamente 2,6 millones de trabajadores.⁴⁵ Mucho más alarmante es la evidente falta de voluntad política de los actuales supervisores del Ministerio de Trabajo y otros funcionarios en lo relativo a insistir en el cumplimiento de las leyes laborales nacionales. Así lo explicó a Human Rights Watch un ex inspector de trabajo y actual profesor de derecho laboral, “No hay voluntad política para hacer cumplir la ley del país. . . . Se puede ver el ambiente cultural de no molestar a las grandes empresas. . . . Pusimos multas en las pequeñas panaderías, los talleres de mecánica—. . . muy pequeños negocios, pero no

⁴¹ Código de Trabajo, Artículo 251.

⁴² Entrevista realizada por Human Rights Watch, funcionario del Ministerio de Trabajo, San Salvador, 9 de febrero de 2003.

⁴³ El PIDCP requiere que los Estados partes se comprometan a “garantizar que [t]oda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo.” PIDCP, Artículo 2(3)(a).

⁴⁴ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Requisitos legales para el establecimiento de organizaciones sindicales (Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa de constituir organizaciones)*, párrafo 249.

⁴⁵ Juan Manuel Sepúlveda Malbrán, ed., *Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales* (San José, Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo, 2003), p. 170.

los grandes.”⁴⁶ Asimismo, un magistrado de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia comentó a Human Rights Watch, “Se protege mucho a la maquila aquí,” y “es muy político el ministerio. . . . No aplica la ley, sino la política.”⁴⁷

Si bien los trabajadores que consideran que el Ministerio de Trabajo ha actuado de manera ilegal en sus casos—por ejemplo, al no cumplir con los procedimientos estipulados por la ley o al interpretar o aplicar erróneamente la legislación—pueden apelar a la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, el proceso es tan largo y complicado que pocos trabajadores cuentan con el tiempo o los recursos necesarios para servirse de dicha instancia.⁴⁸ Según un magistrado que se desempeña en dicha cámara de apelaciones, los fallos en tales casos tardan un año y medio aproximadamente; “Somos muy lentos acá. Lo que debe hacerse en cuatro meses, lo hacemos en un año.”⁴⁹ Asimismo un defensor de los derechos humanos de los trabajadores comentó, “El problema es que la gente ve que los procesos son tan largos y complicados que no se recurre allí.”⁵⁰

Obligaciones legales de la Dirección General de Inspección de Trabajo

De acuerdo con la legislación salvadoreña, la Dirección General de Inspección de Trabajo se ocupa de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales.”⁵¹ La Dirección General de Inspección de Trabajo tiene sede en San Salvador y cuenta, a su vez, con dos delegaciones: la Oficina Regional Occidental, en Santa Ana, y la Oficina Regional Oriental, en San Miguel. Se halla dividida en dos departamentos—el Departamento de Inspección de Industria y Comercio y el Departamento de la Inspección Agropecuaria.⁵² Existen veintisiete inspectores en San Salvador, cuatro en Santa Ana, y seis en San Miguel.⁵³

⁴⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Roberto Burgos, ex inspector de trabajo y actual profesor de derecho laboral, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, 4 de febrero de 2003.

⁴⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, magistrado testificando bajo condición de anonimato, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

⁴⁸ El nombre oficial de este cuerpo es el de Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. Ejerce su jurisdicción sobre “controversias que se susciten en relación a la legalidad de los actos de la Administración Pública.” Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Decreto No. 81, 14 de noviembre de 1978, reimpresso en el *Diario Oficial*, no. 236, vol. 261, 19 de diciembre de 1978, Artículo 2.

⁴⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, magistrado testificando bajo condición de anonimato, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

⁵⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Víctor Aguilar, director, Coordinadora Sindical de Trabajadores de El Salvador (CSTS), San Salvador, 5 de febrero de 2003.

⁵¹ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS), Decreto No. 682, 11 de abril de 1996, reimpresso en el *Diario Oficial*, no. 81, vol. 331, 3 de mayo de 1996, Artículo 34. Los funcionarios de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo también están autorizados a realizar inspecciones en los lugares de trabajo sobre temas de salud y seguridad ocupacional. Pueden dictar recomendaciones con el fin de mejorar la salud y los niveles de seguridad ocupacional en el lugar de trabajo y, luego de escuchar al empleador interesado, pueden dictar recomendaciones de carácter vinculante. Cuando la gravedad o inminencia del peligro lo amerite, el director general de la Dirección General de Previsión Social también puede solicitar al director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo que cierre un centro de trabajo o que prohíba el uso de ciertas máquinas o equipamiento que se considere que representa un serio riesgo a la vida, integridad física, o salud de los trabajadores. *Ibid.*, Artículos 62-65.

⁵² *Ibid.*, Artículos 33, 36.

⁵³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Eduardo Ávila, inspector de trabajo,

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS) establece reglas de operación para el Ministerio de Trabajo. La ley dictamina que la Dirección General de Inspección de Trabajo deberá contar con supervisores e inspectores, quienes llevarán a cabo visitas programadas y no programadas a los lugares de trabajo—las primeras, a modo de planes mensuales de inspecciones preventivas, y las segundas, por lo general solicitadas por las partes interesadas, en respuesta a circunstancias específicas que “requieran de una urgente comprobación.”⁵⁴

Dichas inspecciones in situ deberán ser efectuadas de acuerdo con procedimientos legales establecidos. Las visitas a los lugares de trabajo “se llevarán a cabo con participación del empleador, los trabajadores o sus representantes.”⁵⁵ Un documento legal—un Acta—deberá labrarse en el lugar de trabajo al finalizar la visita de inspección. La misma deberá detallar las contravenciones y establecer un plazo, no superior a los quince días, dentro del cual dichas contravenciones deberán ser rectificadas. Con antelación a la elaboración del Acta, un inspector deberá reunirse con ambas partes interesadas a fin de discutir los pasos a seguir para rectificar las infracciones y presentar el documento para que ambas partes puedan firmarlo si así lo desearan.⁵⁶ Una segunda inspección deberá efectuarse una vez expirado el plazo acordado para rectificar las infracciones. Si esta segunda inspección revelare que el empleador aún continúa infringiendo la ley, un inspector deberá elaborar una nueva Acta y remitir el caso a las autoridades superiores de la Dirección General de Inspección de Trabajo de modo que éstas apliquen las multas correspondientes. No es posible prorrogar el plazo de quince días.⁵⁷

La Dirección General de Inspección de Trabajo, sin embargo, a menudo ignora estos procedimientos de inspección estipulados por la ley. Por consiguiente, los procedimientos de inspección raras veces logran proporcionar un resarcimiento efectivo a los trabajadores cuyos derechos han sido violados y, por añadidura, constituyen una intimación poco creíble para los empleadores que violan dichos derechos.

Denegación de la participación de los trabajadores en las visitas de inspección

[Los inspectores] no nos preguntaron nada . . . Se mantenían detrás de las líneas [de producción] pero no nos preguntaron cómo era la situación.

Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Edmundo Alfredo Castillo, supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Hernán Guerra Hernández, director, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, David Chávez, director, Oficina Regional Oriental del Ministerio de Trabajo, 24 de junio de 2003. En Santa Ana hay tres inspectores y un supervisor, y en San Miguel hay cinco inspectores y un supervisor.

⁵⁴ LOFSTPS, Artículos 41-44.

⁵⁵ *Ibíd.*, Artículo 47.

⁵⁶ *Ibíd.*, Artículos 49, 50. Si una de las partes involucradas decide no firmar el Acta, la misma sigue siendo válida de todas formas. *Ibíd.*, Artículo 50.

⁵⁷ *Ibíd.*, Artículos 53, 54.

—Carla Cabrera, trabajadora de la cadena de montaje de Anthony Fashions cuyo nombre ha sido cambiado para este informe.⁵⁸

La legislación salvadoreña establece que los inspectores deben reunirse tanto con los empleadores como con los trabajadores al efectuar las inspecciones.⁵⁹ Human Rights Watch descubrió, no obstante, que en muchos casos los inspectores no entrevistan a los trabajadores, basando sus conclusiones exclusivamente en los testimonios de los empleadores y en los potencialmente inexactos registros de la compañía. Esto es muy frecuente en los casos en que los trabajadores alegan contravenciones de tipo económico tales como la retención de sus haberes, vacaciones, seguro social, o aguinaldos de fin de año estipulados por ley. Según Rolando Borjas Munguía, director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, en tales casos, “[los inspectores] no hablan con los trabajadores. . . . Sólo miran las planillas.”⁶⁰ El caso del Instituto Salvadoreño de Seguro Social, tratado en el capítulo VII más abajo, ilustra este extendido problema; los doctores que elevaron una queja contra su empleador fueron notificados de la inspección por primera vez veintiún días después de que la misma hubo tenido lugar y jamás fueron entrevistados.

A pesar de que las disposiciones legales exigen que los trabajadores o sus representantes estén presentes en las visitas in situ,⁶¹ a menudo las inspecciones se efectúan sin la presencia de éstos. Los dirigentes sindicales y los abogados de los trabajadores se quejan de que no se les informa cuándo las inspecciones han de llevarse a cabo, particularmente en casos de despidos o suspensiones, aun cuando solicitan explícitamente que se los tenga en cuenta en las solicitudes de inspección. “Queremos estar presentes,” comentó un abogado laboral, pero “nunca nos notifican.”⁶²

A pesar del requisito legal,⁶³ ninguno de los inspectores de trabajo entrevistados por Human Rights Watch creyó que los trabajadores querellantes o sus representantes debían estar presentes durante una inspección. Un supervisor del Departamento de Inspección de Industria y Comercio dijo a Human Rights Watch, “Casi no se notan casos en que los trabajadores están allí.”⁶⁴ Asimismo, el supervisor de inspectores de trabajo de la Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo en Santa Ana declaró, “Se levanta un Acta si el trabajador no está presente. Dice que [el trabajador] no firmó por no estar presente cuando se realizó la inspección y todavía tiene validez.”⁶⁵ Un ex supervisor de inspectores de trabajo, a condición de permanecer

⁵⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

⁵⁹ LOFSTPS, Artículos 47, 49.

⁶⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

⁶¹ LOFSTPS, Artículos 47, 49.

⁶² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

⁶³ LOFSTPS, Artículos 47, 49.

⁶⁴ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

⁶⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Héctor Alfredo Contreras, supervisor de inspectores de trabajo, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

en el anonimato, agregó, “Si el inspector no piensa que sea necesario hablar con los trabajadores, no habla con ellos. Hace la inspección aunque no esté el trabajador.”⁶⁶

Denegación de copias de los resultados de la inspección a los trabajadores

Es una política de negarles [a los trabajadores] información—una política de ocultar información. . . . Se ve la mala fe del ministerio en estos casos—la transparencia de una entidad del Estado que debe hacer cumplir las leyes laborales.

—Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales.⁶⁷

Dado que los trabajadores a menudo no son consultados durante una inspección e incluso pueden no estar presentes, con frecuencia no cuentan con la posibilidad de obtener una copia de los resultados de la inspección cuando el inspector aún está en el lugar de trabajo. En tales casos, los trabajadores querellantes elevan un petitorio al Ministerio de Trabajo si desean una copia de los resultados. En caso de hacerlo, les podría ser ilegalmente denegado el acceso al documento de inspección, tal como se alega en los casos representativos de Anthony Fashions, CEL y el Instituto Salvadoreño de Seguro Social, tratados en el capítulo VII más abajo. Tal como declaró un funcionario del Ministerio de Trabajo, a condición de permanecer bajo anonimato, “Los trabajadores afectados tienen derecho a recibir el Acta [pero] tienen que pedirla en el momento [de la inspección]. Después, no van a querer dársela.”⁶⁸

Al no contar con los resultados de la inspección, los trabajadores cuyas demandas resultaren infundadas se ven privados de una justificación para tal decisión. Aun en los casos en que se falle parcial o completamente a favor de los trabajadores, el escamoteo de los resultados de inspección despoja a los trabajadores de evidencia que pudiere resultar esencial en futuras acciones legales contra los empleadores. En el caso de Anthony Fashions, la denegación de los resultados de inspección privó a los trabajadores del acceso al monto adeudado por el empleador; la querrela criminal contra la compañía por retención ilegítima de los aguinaldos fue desestimada posteriormente por falta de pruebas.⁶⁹

Cuando se indagó a la Dirección General de Inspección de Trabajo acerca de esta práctica ilegal de denegar copias de los resultados de la inspección a los trabajadores,⁷⁰ el organismo ofreció al menos dos explicaciones diferentes—una a Human Rights Watch y otra a los trabajadores y sus representantes. Ambas carecen de cualquier fundamento legal. Más bien, constituyen artilugios legales para justificar los obstáculos que erige el

⁶⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

⁶⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

⁶⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, funcionario del Ministerio de Trabajo, San Salvador, 11 de febrero de 2003. La LOFSTPS establece que a las partes involucradas—el empleador querrellado y los trabajadores querellantes—se les deberá dar la oportunidad de firmar el Acta. LOFSTPS, Artículo 50.

⁶⁹ Correos electrónicos enviados por Gilberto García, director, Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL), a Human Rights Watch, 17 de abril y 10 de julio de 2003.

⁷⁰ Véase LOFSTPS, Artículo 50.

gobierno de manera tal de impedir el derecho de los trabajadores a obtener resarcimiento legal cuando sus derechos se ven vulnerados.

Cuando Human Rights Watch preguntó a Rolando Borjas Munguía, director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, los motivos por los cuales en algunos casos dicho organismo se niega a suministrar a los trabajadores querellantes copias de los resultados de la inspección, éste explicó que únicamente los trabajadores presentes en el momento de la inspección tienen derecho a una copia del Acta. Si no se hallan presentes, dijo, el inspector “levanta un informe que es información nuestra y confidencial. No se puede levantar un Acta si el demandante no está. . . . Como el Acta, [el informe] constata si hay violación o no y establece un plazo para subsanarla.”⁷¹ La declaración de Borjas parecería implicar que si los inspectores infringen la disposición según la cual los trabajadores querellantes o sus representantes deben participar en las inspecciones, también deben violar la norma que establece que se labre un Acta al finalizar cada inspección y que se entregue la misma a las partes interesadas.

Otros funcionarios del Ministerio de Trabajo que no se hallaban presentes durante la entrevista de Human Rights Watch con Borjas, no obstante, declararon que la ley no contempla tal sustitución de un informe confidencial por un Acta.⁷² Los otros representantes del Ministerio de Trabajo unánimemente coincidieron en que aun si los trabajadores querellantes no participan de las inspecciones, igualmente tienen derecho a una copia de los resultados. Por ejemplo, el director de la Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo en Santa Ana comentó que, en tales casos, los trabajadores querellantes ausentes “pueden pedir copia del Acta. Tienen derecho a una copia. . . . Tienen derecho a saber lo que el ministerio hace. . . . Es un informe [confidencial] sólo cuando no se realizó la inspección.”⁷³ Asimismo, el supervisor de inspectores de trabajo de Santa Ana agregó que si un trabajador querellante no se halla presente durante la inspección pero “luego quiere copia del Acta, se le entrega. Si no hiciéramos esto, lo dejaríamos en desventaja [al trabajador]. Imagínese, no tendría acceso al Acta para otro proceso.”⁷⁴

Cuando se le pidió al juez del Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador que comentara acerca de las declaraciones de Borjas a Human Rights Watch, éste respondió, “El informe—eso lo han inventado ellos. Deben elaborar un Acta. . . . Lo hacen confidencial, pero no debe ser confidencial. No se trata de cosas privadas. . . . El informe debe ser complemento del Acta, no reemplazarlo.”⁷⁵ El procurador adjunto para los derechos laborales igualmente manifestó, “Es mentira que no lo entregan porque es un informe.”⁷⁶

⁷¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

⁷² Human Rights Watch entrevistó a Borjas durante una reunión con el ministro de trabajo y con los directores generales de la Dirección General de Inspección de Trabajo, la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Previsión Social, y la Dirección General de Relaciones Internacionales de Trabajo.

⁷³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Hernán Guerra Hernández, director, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

⁷⁴ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Héctor Alfredo Contreras, supervisor de inspectores de trabajo, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

⁷⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carlos Aristides Jovel, juez, Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

⁷⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

La Dirección General de Inspección de Trabajo ha alegado de ordinario un motivo muy diferente para denegar a los trabajadores el acceso a los resultados de una inspección. Los trabajadores manifestaron a Human Rights que la Dirección General de Inspección de Trabajo invoca los artículos 39b y 40a de la LOFSTPS descrita arriba y el artículo 597 del Código de Trabajo. El artículo 39b de la LOFSTPS establece que los inspectores deben “mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuvieren conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales,” en tanto que el artículo 40a les prohíbe “[r]evelar cualquier información sobre los asuntos materia de la inspección.”⁷⁷ El artículo 597 del Código de Trabajo establece que los documentos legales preparados por la Dirección General de Inspección de Trabajo “no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales.”⁷⁸

Esta explicación también es falsa. El artículo del Código de Trabajo citado no es pertinente en lo atinente al derecho de los trabajadores querellantes a obtener una copia de los resultados de la inspección. Y la interpretación propuesta para los artículos de la LOFSTPS repudia tanto el sentido común como una regla elemental de la interpretación jurídica—el principio de coherencia interna. La LOFSTPS de ningún modo puede exigir que los resultados de una inspección sean tratados por ambas partes querellantes, que dichas partes tengan la oportunidad de firmar el documento que presenta las conclusiones, y al mismo tiempo, prohibir que se revelen los resultados a ambas partes. Además, en muchos casos, los trabajadores querellantes han obtenido copias de los resultados de inspección.

Cuando Human Rights Watch indagó a un ex supervisor de inspectores acerca de la interpretación de los artículos 39b y 40a de la LOFSTPS ofrecida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, éste respondió que dichos artículos “se refieren a personas con nada que ver con los trabajadores. . . . Esa interpretación [del Ministerio de Trabajo] es bien a la ligera por ignorancia o malicia.”⁷⁹ Un profesor de derecho laboral y ex inspector de trabajo concluyó de modo similar que tal interpretación “es ilógica. Es como si fuera al médico y no le dijera que es lo que tiene.”⁸⁰

No adopción de las medidas necesarias para hacer cumplir las órdenes de inspección e imponer sanciones

Generalmente, [los funcionarios del Ministerio de Trabajo] no imponen la multa aunque encuentren que no se ha subsanado la violación.

—Carlos Aristides Jovel, juez, Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador.⁸¹

⁷⁷ LOFSTPS, Artículos 39(b), 40(a).

⁷⁸ Código de Trabajo, Artículo 597.

⁷⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

⁸⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Roberto Burgos, ex inspector de trabajo y actual profesor de derecho laboral, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, 4 de febrero de 2003.

⁸¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carlos Aristides Jovel, juez, Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

Tanto el ministro de trabajo como un supervisor de inspectores de trabajo del Departamento de Inspección de Industria y Comercio de San Salvador dijeron a Human Rights Watch que la Dirección General de Inspección de Trabajo no concede prórrogas al plazo dentro del cual el empleador debe rectificar las contravenciones.⁸² El ministro declaró categóricamente, “Si se vence el plazo, es fatal.”⁸³ Human Rights Watch descubrió, no obstante, que a menudo los inspectores no imponen sanciones y prorrogan ilegalmente los plazos estipulados para que los empleadores rectifiquen las contravenciones a las leyes laborales.⁸⁴

En ciertos casos, el plazo de tiempo se suspende indefinidamente y las órdenes de los inspectores jamás se hacen efectivas, tal como presuntamente ocurrió en el caso de Tainan, tratado en el capítulo VII más abajo. Los inspectores declararon que las suspensiones de trabajadores en Tainan eran ilegales, ordenaron que la compañía normalizara el pago de haberes de los trabajadores suspendidos, pero, según se cree, no sancionaron a la compañía cuando ésta no cumplió con lo acordado. Aún hoy, aproximadamente dos años más tarde, los trabajadores no han percibido el dinero que se les adeuda. En otros casos, como lo explicó el director de la Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, si los funcionarios ministeriales pueden persuadir a los empleadores de rectificar las contravenciones, extenderán el plazo para que éstos lo hagan sin imponer multas. Aclaró, “Podemos flexibilizar la situación.”⁸⁵ El supervisor de inspectores de trabajo de la misma oficina del Ministerio de Trabajo explicó de manera análoga, “Si [el empleador] demuestra voluntad de resolver la situación, le concederemos un nuevo plazo, tratando de mantener armonía entre el trabajador, el empleador, y la institución. De lo contrario, seríamos una institución como la policía.”⁸⁶ Un inspector de trabajo del Departamento de Inspección de Industria y Comercio también sugirió que el plazo establecido para la rectificación de la contravención es flexible, precisando que “si en el momento de reinspeccionar, no muestra la voluntad de pagar [lo que debe], se inicia el proceso de multa.”⁸⁷

Un ex supervisor de inspectores de trabajo del Departamento de Inspección de Industria y Comercio en San Salvador refirió a Human Rights Watch un caso del mes de noviembre de 2000 que ejemplifica este problema:

Fui a hacer una inspección a una empresa porque se denunció que no pagaron salarios ni prestaciones. La dueña de la empresa pidió audiencia con Borjas. . . . El director [Borjas] se comunicó conmigo. Yo fui a la reunión. La dueña pidió más tiempo, un plazo más prolongado que lo que había dado en el Acta. Le dio más tiempo—dos meses más. Lo primero que hizo mal fue hacer caso omiso del Acta. Entonces . . . la dueña de la empresa le

⁸² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2002.

⁸³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

⁸⁴ Véase LOFSTPS, Artículos 53, 54.

⁸⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Hernán Guerra Hernández, director, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

⁸⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Héctor Alfredo Contreras, supervisor de inspectores de trabajo, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

⁸⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Giselda Yanet Cornejo de León, inspectora de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

dijo que se había formado un sindicato dentro de la empresa y le preguntó qué debía hacer. Borjas dijo que [despidiera] al directivo sindical.⁸⁸

Ausencia de dictámenes en casos de presuntas violaciones y aplicación incorrecta de la ley

En ciertos casos, los inspectores efectúan inspecciones pero no elaboran conclusiones sobre alguna o ninguna de las contravenciones a la legislación laboral alegadas en la demanda de inspección, tal como ocurrió en los casos de Confecciones Ninos, S.A. de C.V., y del Aeropuerto Internacional El Salvador, que se tratan en el capítulo VII. En otros casos, los inspectores aplican la ley de manera inapropiada, como también ocurrió en el caso del Aeropuerto Internacional El Salvador. Aun en otros casos, en particular aquellos vinculados con la suspensión de trabajadores, los inspectores pueden declarar que ciertos asuntos se encuentran fuera de su jurisdicción, incluso cuando éstos se hallan dentro del alcance de la legislación de la Dirección General de Inspección de Trabajo, tal como lo ilustran los casos de Anthony Fashions y Tainan.

La legislación salvadoreña no sólo autoriza a los inspectores a determinar la legalidad de las suspensiones de trabajadores sino también que cada uno de los inspectores entrevistados por Human Rights Watch coincidió en que el asunto se halla dentro de la jurisdicción de la Dirección General de Inspección de Trabajo.⁸⁹ En este sentido, el juez del Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador manifestó, “[Los inspectores] pueden constatar que hay falta [de materia prima]. La multa sí la pueden imponer. Pueden ir y constatar si una suspensión es legal o ilegal.”⁹⁰

Cuando los inspectores no dictaminan sobre casos de presunta violación de leyes laborales, aplican incorrectamente la ley, o declaran determinados asuntos fuera de su jurisdicción, obligan a los trabajadores a entablar juicios laborales si desean disputar la legalidad del accionar de sus empleadores u obtener algún tipo de resarcimiento legal. El proceso judicial, sin embargo, es en la mayor parte de los casos más largo y arduo que los procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo.⁹¹ Más aún, para los trabajadores suspendidos que carecen de ingresos, el tiempo es esencial. La necesidad económica puede presionar a los trabajadores suspendidos, llevándolos a desistir antes de que los procedimientos legales hayan acabado y a aceptar cualquier oferta de compensación. Por lo tanto, en el caso de suspensión de trabajadores, la Dirección General de Inspección de Trabajo, al rehusarse a determinar la legalidad de las conductas de los empleadores,

⁸⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Orlando Noé Zelada, ex supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

⁸⁹ Véase, por ejemplo, entrevista realizada por Human Rights Watch, Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Giselda Yanet Cornejo de León, inspectora de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Héctor Alfredo Contreras, supervisor de inspectores de trabajo, Oficina Regional Occidental del Ministerio de Trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

⁹⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ovidio Ramírez Cuéllar, juez, Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

⁹¹ El juez del Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador comentó a Human Rights Watch que insume un mínimo de un año y medio la revisión de un caso laboral que pase por todas las instancias de apelación correspondientes. Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carlos Aristides Jovel, juez, Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

agrava las presiones sobre los empleados suspendidos para que renuncien y ayuda a los empleadores a servirse de los vacíos legales—ver *supra*—para burlar las garantías que resguardan los derechos humanos de los trabajadores, tales como el derecho a organizarse.

Participación en la violación de las leyes laborales: La aceptación de solicitudes ilegales de los empleadores

En ciertos casos, el Ministerio de Trabajo participa indirectamente en los abusos de los derechos humanos de los trabajadores por parte de los empleadores y en la violación de leyes laborales al aceptar reclamos ilegales de éstos que perjudican a los trabajadores.

Los empleadores pueden exigir a los trabajadores despedidos que firmen sus renunciaciones a cambio de una indemnización por despido sin causa justa, a fin de burlar las garantías del Código de Trabajo contra despidos antisindicales y contra la destitución de trabajadores para disolver un sindicato. Los empleadores también pueden exigir que los trabajadores confiesen haber participado de ciertas actividades, tales como actos de violencia en el lugar de trabajo, o que redacten promesas por escrito, tales como renunciar a huelgas, como condición para percibir sus salarios. En relación con tales prácticas, un funcionario del Ministerio de Trabajo, que prefirió no dar a conocer su nombre, dijo a Human Rights Watch, “En la práctica, lo hacen, pero no es legal. No se debe hacer.”⁹²

Es ilegal que los empleadores pongan condiciones al pago de salarios o beneficios ya adeudados a los trabajadores. La legislación laboral exige que se pague a cada trabajador su salario, definido como “la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta.” Por otra parte, la Constitución establece también el derecho de los trabajadores a percibir un salario mínimo al tiempo que prohíbe la retención de los salarios y beneficios de los trabajadores.⁹³ De igual modo, tanto el Código de Trabajo como la Constitución establecen que un trabajador despedido sin justa causa tiene derecho—sin ninguna condición adicional—a recibir de parte del empleador una indemnización por despido sin causa justa.⁹⁴

Las acciones de los empleadores que violan estas disposiciones legales son suficientemente nocivas por sí mismas, pero la situación resulta agravada en la medida en que los empleadores piden, en ocasiones, la asistencia del personal del Ministerio de Trabajo en la puesta en práctica de tales irregularidades, así también como por el hecho de que este último da su consentimiento. En determinadas circunstancias, los empleadores eligen depositar los salarios y otros pagos adeudados a los trabajadores a través del Ministerio de Trabajo. En algunos de estos casos, los empleadores que intentan forzar la renuncia de determinados empleados, o bien imponerles condiciones específicas, solicitan al ministerio que los trabajadores presenten renunciaciones, confesiones, etc. como condición para percibir salarios u otros beneficios que se les adeuda. Tal como aparece documentado en el capítulo VII, el Ministerio de Trabajo en ocasiones accede a dichos reclamos de los empleadores.

⁹² Entrevista realizada por Human Rights Watch, funcionario del Ministerio de Trabajo, San Salvador, 11 de febrero de 2003.

⁹³ Código de Trabajo, Artículos 29(1), 119; Constitución de la República de El Salvador, Artículo 38(2), (3).

⁹⁴ Código de Trabajo, Artículo 58; Constitución de la República de El Salvador, Artículo 38(11).

Obstáculos para la inscripción sindical

De acuerdo con la legislación salvadoreña, la Dirección General de Trabajo está obligada por ley a “facilitar la constitución de organizaciones sindicales y cumplir con las funciones que el Código de Trabajo y demás leyes le señalan en cuanto a su régimen y registro.”⁹⁵ Como tal, es responsable de examinar y evaluar petitorios de inscripción de organizaciones de trabajadores y de implementar y aplicar los múltiples requisitos del país para registrar una organización laboral.

Contraviniendo la legislación internacional,⁹⁶ la Dirección General de Trabajo tiende a interpretar dichos requerimientos de manera restringida, obstaculizando el derecho a la organización—a menos que el sindicato se encuentre avalado por el empleador, en cuyo caso la Dirección General de Trabajo tiende a interpretar los requisitos de manera laxa, facilitando la matriculación del sindicato. La Dirección General de Trabajo puede también hacer caso omiso de ciertas conductas antisindicales que infringen el derecho de los trabajadores a organizarse, a pesar de las disposiciones del Código de Trabajo que prohíben a los empleadores “ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato.”⁹⁷

En los casos de Confecciones Ninos y SITCOM, detalladas en el capítulo VII más abajo, el Ministerio de Trabajo rechazó arbitrariamente las solicitudes de reconocimiento de los sindicatos, aceptando la versión de los hechos subyacentes provista por los empleadores, sin detenerse a considerar los alegatos de los trabajadores que hubieran apoyado la validez de las solicitudes. Por el contrario, en el caso de la CEL, el ministerio presuntamente otorgó personalidad jurídica a una unión sindical avalada por el empleador sin investigar las declaraciones según las cuales sus miembros no habrían renunciado en primer término al sindicato independiente, hecho que infringe la prohibición de doble afiliación sindical que figura en el Código de Trabajo.⁹⁸

El accionar del Ministerio de Trabajo en este área ha suscitado la reprobación de la corte. Por ejemplo, el 29 de marzo de 2000, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte de Suprema Justicia determinó que el Ministerio de Trabajo actuó de manera ilegal cuando rechazó la petición de registro del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS) el 26 de junio de 1998. La Corte Suprema de Justicia halló que el Ministerio de Trabajo interpretó indebidamente el Código de Trabajo al impedir que trabajadores de instituciones oficiales autónomas formen sindicatos de industria; no observó los procedimientos estipulados por ley al citar las falencias en el petitorio del sindicato sin darles a los trabajadores la oportunidad de remediarlas; y aplicó la ley incorrectamente cuando sostuvo que el sindicato no describía adecuadamente las actividades de los empleadores, su propósito, y el accionar de los fundadores. La

⁹⁵ LOFSTPS, Artículo 22(b).

⁹⁶ Véase PIDCP, Artículo 22; PIDESC, Artículo 8; Convenio No. 87 de la OIT, Artículo 2; Convenio No. 98 de la OIT, Artículo 1; Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Requisitos formales para el establecimiento de organizaciones sindicales (Derecho de los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir organizaciones)*, párrafos 248, 249.

⁹⁷ Código de Trabajo, Artículos 30(4), 205(ch).

⁹⁸ Recurso de revocatoria de Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL), a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 5 de julio de 2002.

Corte Suprema—más de dos años después del rechazo ilegal del peticionario del sindicato—ordenó al Ministerio de Trabajo “emitir una nueva resolución en que se ordene la inscripción denegada.”⁹⁹

Nuevamente, el 25 de agosto de 2000, la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia sostuvo que el Ministerio de Trabajo había denegado de manera ilegal la inscripción sindical, en esta oportunidad al Sindicato de Unidad de Trabajadores de Empresa Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador, S.A. de C.V (SUTTEL), el 16 de junio de 1998. El ministerio presuntamente rechazó el peticionario de inscripción de SUTTEL—sin conceder previamente a los trabajadores el plazo obligado de quince días para rectificar las falencias—debido a que fue presentada dentro de los seis meses de una petición previa de los mismos trabajadores y que no explicitaba los propósitos del sindicato. La Corte Suprema de Justicia rechazó dichas razones. Halló que el peticionario de inscripción explicitaba adecuadamente los propósitos del sindicato, a saber, “represent[ar] los intereses y derechos de los afiliados y constituyentes,” parafraseando directamente el artículo 229 del Código de Trabajo. Señaló además que los cuarenta y cuatro trabajadores que integraban SUTTEL el 24 de mayo de 1998 no eran los mismos que intentaron organizarse sindicalmente el 2 de enero de 1998. La Corte Suprema de Justicia ordenó al ministerio “emitir una nueva resolución que conceda la personalidad jurídica denegada y mande inscribir al sindicato en el registro respectivo”—una vez más, luego de más de dos años de los intentos iniciales de los trabajadores de sindicalizarse.¹⁰⁰

También en el año 2000, en el caso de la Federación Sindical de Trabajadores del Sector Alimento y Afines (FESTSA), el Comité de Libertad Sindical de la OIT declaró, “El Comité deplora que, dado que se trataba de defectos formales fácilmente subsanables, las autoridades no hayan tratado de requerir el complemento de documentación o información necesario, solicitando a los promotores de la Federación que subsanasen, en un plazo razonable, las anomalías formales que hubieron advertido en el acta de constitución.”¹⁰¹

Denegación del acceso a la asistencia médica

En ciertos casos, los empleadores retienen las cargas destinadas a cubrir el seguro social de los trabajadores pero luego no remiten los fondos al Instituto Salvadoreño de Seguro Social como lo estipula la ley. Como resultado, dichos trabajadores y sus familiares permanecen sin cobertura y fuera de la red de salud pública. Dado que muchos de los trabajadores son pobres, les resulta difícil o imposible acceder a asistencia médica privada. Cuando se los obliga a pagar, los trabajadores y sus familias pueden simplemente desistir del tratamiento necesario. La respuesta del gobierno en tales casos ha sido inadecuada. El no inicio de acciones legales vigorosas en tales casos, la no remisión de pruebas de tales violaciones inmediatamente al ISSS para que sean investigadas, y la no creación de un mecanismo tal que los trabajadores afectados puedan tener un acceso oportuno a los hospitales y clínicas, viola el derecho de los trabajadores a la salud.

⁹⁹ Sentencia CAS84S9800.01, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 84-S-98, 29 de marzo de 2000.

¹⁰⁰ Sentencia, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 101-R-98, 25 de agosto de 2000.

¹⁰¹ OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por FESTSA, SETDESA y ATRAMEC*, párrafo 172. El sindicato presuntamente volvió a reclamar el reconocimiento de su personalidad jurídica el 27 de mayo de 2002, y el Ministerio de Trabajo aceptó tal petición el 1 de julio de 2002. Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Introducción al Informe 329 (noviembre de 2002)*, Informe No. 329, Vol. LXXXV, 2002, Serie B, No. 3, párrafo 43.

El derecho a la salud es reconocido como un derecho económico y social cuya máxima realización debe llevarse a cabo progresivamente bajo la legislación internacional sobre derechos humanos. El PIDESC garantiza el “derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental” y obliga a los Estados partes a crear las “condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.”¹⁰² Asimismo, el Protocolo de San Salvador establece el “derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social” y requiere que los Estados partes garanticen “la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad” y extiendan “los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado.”¹⁰³ El Protocolo de San Salvador obliga además a los Estados parte a adoptar las “medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.”¹⁰⁴ La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFD) agrega que los Estados parte deben también “garantizar[] a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario.”¹⁰⁵

La Constitución de El Salvador reconoce la “obligación del Estado de asegurar a los habitantes de la República, el goce de . . . la salud” y establece el seguro social como una institución “obligatoria” del “servicio público.”¹⁰⁶ De acuerdo con la legislación salvadoreña, los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores depositando mensualmente en el Instituto Salvadoreño de Seguro Social cuotas del empleador y contribuciones de los trabajadores retenidas de los salarios de los mismos.¹⁰⁷ Mediante la presentación de “Tarjetas de Afiliación” y “Certificados Patronales” o “Certificaciones de Derechos y Cotizaciones,” los trabajadores, sus cónyuges, parejas e hijos tienen derecho a servicios de salud gratuitos del ISSS, incluidos “los cuidados necesarios durante el embarazo, el parto, y el puerperio.”¹⁰⁸ Las demoras del empleador en efectuar los pagos de seguro social son punibles con hasta el 10 por ciento de recargo sobre el monto total adeudado.¹⁰⁹

¹⁰² PIDESC, Artículo 12(1), (2)(d).

¹⁰³ Protocolo de San Salvador, Artículo 10.

¹⁰⁴ *Ibíd.*, Artículo 2.

¹⁰⁵ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFD), A.G. Res. 34/180, 34 ONU GAOR Sup. (No. 46) en 193, ONU Doc. A/34/46, 18 de diciembre de 1979, Artículo 12. El Salvador ratificó la CEFD el 18 de septiembre de 1981.

¹⁰⁶ Constitución de la República de El Salvador, Artículos 1, 50, 65.

¹⁰⁷ Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, Decreto No. 37, 10 de mayo de 1954, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 88, vol. 163, 12 de mayo de 1954, Artículos 47, 48; véase también Ley de Seguro Social, Decreto No. 1263, 3 de diciembre de 1953, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 226, vol. 161, 11 de diciembre de 1953, Artículo 33.

¹⁰⁸ Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, Artículos 14, 16; Ley de Seguro Social, Artículos 3, 48, 59, 71. El artículo 3 de la Ley de Seguro Social exige de recibir cobertura solo a aquellos trabajadores “que obtengan un ingreso superior a una suma que determinará los reglamentos respectivos.” Y el artículo 16 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social estipula que, en casos de emergencia, los certificados requeridos pueden ser entregados luego de haber recibido tratamiento.

¹⁰⁹ Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, Artículo 49. Un retraso de quince días en los pagos es punible con un recargo adicional del 5 por ciento del monto total adeudado, mientras que un retraso mayor a los quince días puede acarrear un recargo adicional del 10 por ciento. *Ibíd.* De acuerdo con la Ley de Seguro Social, sin embargo, las demoras de los empleadores en los pagos resulta punible con un recargo del 1 por ciento por cada mes o fracción de mes adeudada. Ley de Seguro Social, Artículo 33.

Los inspectores del Departamento de Afiliación e Inspección del Instituto Salvadoreño del Seguro Social fiscalizan el cumplimiento de la Ley de Seguro Social y sus disposiciones.¹¹⁰ De acuerdo con varios funcionarios del Ministerio de Trabajo, cuando los inspectores de trabajo detectan violaciones a las obligaciones del seguro social por parte de los empleadores, también notifican al Departamento de Afiliación e Inspección del ISSS.¹¹¹ De este modo, en teoría, dos cuerpos de inspectores—del ISSS y de la Dirección General de Inspección de Trabajo—se hallan coordinados para asegurar la aplicación efectiva de la legislación de El Salvador en materia de seguridad social.

En la práctica, sin embargo, esto puede no ocurrir. Tal como lo ilustra el caso representativo de Anthony Fashions tratado más abajo en el capítulo VII, aun cuando la Dirección General de Inspección de Trabajo cuente con pruebas de que el empleador no ha cumplido con las leyes de seguridad social, dicha institución puede no informar al ISSS o no tomar ninguna medida alguna para subsanar la situación. El resultado, como en el caso de Anthony Fashions, es que las trabajadoras—algunas de las cuales se encuentran embarazadas—podrían ver su derecho a la salud seriamente obstaculizado. Incapaces de acceder a los servicios gratuitos del ISSS porque sus empleadores no efectuaron los pagos de seguro social obligatorios, dejándolos sin cobertura, los trabajadores se ven en la obligación de tener que elegir entre asistencia médica privada costosa o abandonar sus tratamientos. Y si los trabajadores cuentan con recursos para acceder al tratamiento privado, es posible que jamás recuperen los gastos incurridos—un elemento disuasivo adicional para recurrir a la asistencia privada. Los empleadores que violan las disposiciones de seguridad social, tanto por no efectuar los pagos obligatorios del seguro social como por no proveer a los trabajadores de tarjetas de afiliación, son “responsables de los daños y perjuicios que se ocasionaren al trabajador por tal incumplimiento.”¹¹² Sin embargo, la responsabilidad de entablar demandas contra los empleadores para recuperar los gastos recae sobre los trabajadores—proceso que podría ser muy largo, arduo y, en el caso de Anthony Fashions, infructuoso, si el empleador ni siquiera puede ser hallado para hacerle entrega de la citación judicial correspondiente.

VI. OBSTÁCULOS PARA LA APLICACIÓN JUDICIAL DE LA LEGISLACION LABORAL

Actuamos conforme con la ley, aunque quizás en contra de la justicia. Justo no es. [Los trabajadores] pierden todo derecho.

—Ovidio Ramírez Cuéllar, juez del Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador.¹¹³

¹¹⁰ Reglamento para Afiliación, Inspección y Estadística del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Decreto No. 53, 11 de junio de 1956, reimpresso en el *Diario Oficial*, no. 114, vol. 171, 19 de junio de 1956, Artículo 21. De acuerdo con la Ley de Seguro Social, el director general del ISSS es responsable de asegurar el cumplimiento de la Ley de Seguro Social y sus regulaciones. Ley de Seguro Social, Artículo 18(b).

¹¹¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, funcionario del Ministerio de Trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 11 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Eduardo Ávila, inspector de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Edmundo Alfredo Castillo, supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

¹¹² Reglamento para Afiliación, Inspección y Estadística del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Artículos 15, 16.

¹¹³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ovidio Ramírez Cuéllar, juez, Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

Los procedimientos de los juzgados laborales, en muchos casos, no sólo son más prolongados que los procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo sino que incluyen requisitos procesales que pueden resultar excesivamente complicados para los trabajadores que exigen justicia por la violación de sus derechos humanos.¹¹⁴

No se conservan datos de la duración promedio de los casos ante los juzgados laborales de El Salvador, pero las cifras suministradas por los cuatro jueces de juzgados laborales de San Salvador oscilaban entre tres y nueve meses.¹¹⁵ Los casos pueden ser apelados en las cámaras laborales de segunda instancia y, finalmente, en la Corte Suprema de Justicia, un proceso que en la mayoría de los casos lleva al menos un año y medio desde la instancia de presentación.¹¹⁶

Los trabajadores deben presentar un mínimo de dos testigos para defender los casos ante los juzgados laborales. Sin embargo, los trabajadores y los jueces de los juzgados laborales explicaron a Human Rights Watch que puede ser extremadamente complejo hallar testigos deseosos y capaces de testificar.¹¹⁷ Asimismo, un funcionario del Ministerio de Trabajo, comentó, bajo condición de anonimato, “Es difícil obtener pruebas porque los trabajadores no quieren testificar. Temen perder sus empleos.”¹¹⁸ La legislación laboral salvadoreña no establece protección para los “informantes” ni resguarda contra los despidos a aquellos trabajadores que testifican contra sus empleadores. Por lo tanto, un compañero de trabajo debe optar entre presentar testimonio o conservar su empleo.

En al menos un caso, un empleador incluso presuntamente impidió a un empleado que testificara. Según un abogado laboral, un testigo potencial le informó que, a comienzos de 2002, cuando compareció ante los

¹¹⁴ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carlos Aristides Jovel, juez, Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

¹¹⁵ *Ibid.*; entrevista realizada por Human Rights Watch, Juana Isabel Vargas, jueza interina, Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ovidio Ramírez Cuéllar, juez, Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Irma Arellys Zelaya Gómez, jueza, Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador, 14 de febrero de 2003.

¹¹⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carlos Aristides Jovel, juez, Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 14 de febrero de 2003. En cambio, los inspectores de trabajo refirieron a Human Rights Watch que, en la mayoría de los casos, las inspecciones administrativas que se solicitan se realizan en un plazo de dos a siete días. En el caso de que se hayan seguido los procedimientos adecuados, las reinspecciones se realizan quince días más tarde, y si las infracciones no fueron subsanadas, se imponen las sanciones que resulten correspondientes. Dicho proceso de imposición de sanciones, incluyendo la apelación ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, no se extenderá más allá de un mes. Sólo si las partes interesadas indican que el Ministerio de Trabajo actuó de manera ilegal en su caso particular es que tendrán la posibilidad de apelar ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. Entrevista realizada por Human Rights Watch, Eduardo Ávila, inspector de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Edmundo Alfredo Castillo, supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Giselda Yanet Cornejo de León, inspectora de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003; véase Código de Trabajo, Artículos 628-630.

¹¹⁷ Código de Procedimientos Civiles, 31 de diciembre de 1881, reimpresso en el *Diario Oficial*, no. 1, vol. 12, 1 de enero de 1882, Artículo 321; entrevista realizada por Human Rights Watch, Juana Isabel Vargas, jueza interina, Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ovidio Ramírez Cuéllar, juez, Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

¹¹⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, funcionario del Ministerio de Trabajo, San Salvador, 9 de febrero de 2003.

tribunales para testificar a favor de un compañero de trabajo despedido, el director de recursos humanos de la compañía la estaba esperando allí. El director de recursos humanos presuntamente le exigió que se subiera a un taxi o sería despedida, y le pagó al taxista para que la condujera lejos del juzgado. Así ocurrió y el compañero de trabajo en cuestión perdió el caso al faltarle uno de sus testigos. Más tarde, la compañía presuntamente dejó cesante a la testigo potencial.¹¹⁹

En ciertos casos, aun cuando los trabajadores cumplen satisfactoriamente con los procedimientos legales y ganan un juicio, la aplicación del fallo resulta incierta. Por ejemplo, en el caso de Confecciones Ninos, tratado en el capítulo VII más abajo, cinco ex empleados presuntamente ganaron un juicio que obligaba a la compañía a pagarles el 100 por ciento de la indemnización por despido sin causa justa. El empleador alegó que no podía pagar y ofreció doce máquinas en compensación. La sentencia presuntamente fue dictada en el mes de septiembre de 2002 pero aún hacia finales de julio de 2003 la corte no había vendido las máquinas y los trabajadores no habían percibido la suma adeudada.¹²⁰

En otros casos, los trabajadores son incapaces de acceder incluso a la fase conciliatoria preliminar porque los empleadores acusados no comparecen y el juzgado laboral no puede hallarlos para hacerles entrega de la citación judicial correspondiente. Los empleadores cierran sus fábricas y huyen sin cumplir con sus obligaciones legales para con los empleados. Por ejemplo, como se trata más abajo, más de 320 casos fueron presentados ante los juzgados laborales de San Salvador contra Anthony Fashions, que presuntamente cerró sin pagar a los trabajadores las indemnizaciones por despido sin causa justa, aguinaldos anuales, y otras deudas. El dueño presuntamente desapareció y los casos se hallan demorados o son desestimados sin que se les deniegue la posibilidad de una nueva presentación judicial. A diferencia de casos civiles y comerciales,¹²¹ no existe una disposición legal que prescriba el nombramiento de un *curator ad litem* que represente a los empleadores ausentes en los procedimientos de derecho laboral. Comentando acerca de los estrictos requisitos del servicio procesal en materia laboral, el juez del Juzgado Segundo de lo Laboral manifestó, “Muchas veces [los empleadores] se van y los trabajadores quedan sin indemnización. . . . La reserva laboral es inexistente. . . . La ley laboral debe contemplar una garantía para estos casos para que [los derechos] del trabajador no se vean violados.”¹²²

VII. ESTUDIO DE CASOS

Los ocho casos que se presentan a continuación ilustran las violaciones a los derechos de los trabajadores descritas más arriba. El contenido de este capítulo está basado en los testimonios ofrecidos por trabajadores, dirigentes y organizadores sindicales, abogados laborales, representantes de organizaciones no gubernamentales, magistrados de juzgados laborales, representantes de la Procuraduría para la Defensa de los

¹¹⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Víctor Aguilar, director, CSTS, San Salvador, 5 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Víctor Aguilar, director, CSTS, a Human Rights Watch, 3 de marzo de 2003.

¹²⁰ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, Sindicato de Trabajadores de Confecciones Ninos (SITRACON), 12 de julio de 2003; correos electrónicos enviados por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), a Human Rights Watch, 3 de febrero, 27 de febrero, y 3 de julio de 2003.

¹²¹ Código de Procedimientos Civiles, Artículo 141.

¹²² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Juana Isabel Vargas, jueza interina, Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

Derechos Humanos, y ex funcionarios y funcionarios actuales del Ministerio de Trabajo. En cada uno de estos casos, Human Rights Watch contactó a los empleadores para conocer su posición sobre las presuntas violaciones a los derechos humanos de los trabajadores. Sin embargo, no nos facilitaron las entrevistas solicitadas. Y, tal como se indica más abajo, sólo uno de los empleadores respondió a las cartas y faxes que se enviaron con la finalidad de obtener su versión de los hechos.¹²³ En aquellos casos en los que se pudo acceder a documentos públicos donde se aclaraban la postura de los empleadores sobre los temas aquí tratados, la misma fue incorporada al presente documento.

Cuatro de los ocho casos descritos a continuación pertenecen al sector manufacturero, mientras que los restantes pertenecen al sector servicios. Todos los casos del sector manufacturero involucran a compañías exportadoras, y tres de ellos se refieren a maquilas del sector textil que operan en las zonas francas del país y que exportan sus productos principalmente a los Estados Unidos.¹²⁴ Este tipo de fábricas son precisamente las que se encuentran en condiciones de aprovechar los beneficios comerciales y arancelarios últimamente incluidos en el CAFTA. Dos de los cuatro casos analizados en el sector servicios involucran a ex compañías del Estado—sector eléctrico y de telecomunicaciones—que, desde 1996, han sido abiertas a la participación de capitales privados;¹²⁵ los otros dos casos involucran a compañías estatales—el aeropuerto y los servicios de seguridad social—que el gobierno ha propuesto privatizar a pesar de la firme oposición manifestada por los trabajadores del país. Aunque Human Rights Watch no toma posición sobre el proceso de privatización en sí, nos encontramos genuinamente preocupados por las presuntas violaciones a los derechos humanos de los trabajadores observadas en estos cuatro casos.

Los problemas que se discuten a continuación son representativos de un gran número de casos similares que ocurren en El Salvador todos los años, donde los trabajadores sufren violaciones a sus derechos laborales y, de manera reiterada e infructuosa, buscan obtener algún tipo de resarcimiento legal ante el Ministerio de Trabajo y/o los juzgados laborales. El efecto acumulativo de estos abusos múltiples y de la respuesta inadecuada por parte del gobierno de El Salvador es que, a cada instante, los intentos de los trabajadores tendientes a ejercer sus derechos humanos se ven frustrados.¹²⁶

¹²³ La respuesta del empleador se reproduce en el apéndice.

¹²⁴ Las maquilas son fábricas dedicadas al ensamblaje y/o procesamiento de materias primas y piezas para clientes extranjeros. Aquellas fábricas, como es el caso de las maquilas, que operan en zonas francas se consideran fuera del territorio aduanero nacional y se encuentran sujetas a un régimen y marco procedimental especial que incluye exenciones al pago de impuestos municipales, sobre la renta, al valor agregado, a las ganancias, y sobre la transferencia de bienes raíces. Asimismo, este tipo de fábricas cuentan con la posibilidad de importar maquinaria, equipo, herramientas, materias primas, partes, componentes, combustibles, y otros productos intermedios necesarios para la producción, libres de impuestos de importación. Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, Decreto No. 405, 3 de septiembre de 1998, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 176, vol. 340, 23 de septiembre de 1998, Artículos 1(a), 17; Promoviendo la Inversión en El Salvador (PROESA), *El Salvador trabaja para . . . textil y confección*, sin fecha, <http://www.proesa.com.sv/esp/textil.asp> (visitado el 5 de agosto de 2003); American Park Free Trade Zone, *Free Zones in El Salvador [Zona francas en El Salvador]*, sin fecha, <http://www.americanpark.com.sv/Presentacion/incentives.htm> (visitado el 6 de agosto de 2003).

¹²⁵ Organización Mundial del Comercio (OMC), *Examen de las políticas comerciales de El Salvador: Informe del Gobierno* (Ginebra: OMC, 6 de enero de 2003), WT/TPR/G/111, pp. 4 -5.

¹²⁶ Juan Manuel Sepúlveda Malbrán, ed., *Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales*, p. 195.

Lido, S.A. de C.V.

Si quiere mantener su trabajo, no debe reclamar sus derechos. . . . La empresa nos tiró a la calle sin nada [y] dijo que si pensábamos que teníamos derechos, había que reclamar a la instancia laboral.

—Julio Cesar Bonilla, tercer secretario de conflictos, Sindicato de Empresa Lido, S.A. (SELSA).¹²⁷

Establecida en 1953, Lido es una de las cinco empresas fundadas por la familia Molina Martínez que, bajo el nombre comercial “Lido,” se dedica a la elaboración de productos panificados y postres.¹²⁸ Presuntamente desde enero de 2002, Lido ha violado el derecho de los trabajadores a organizarse, despidiendo a afiliados y dirigentes sindicales, presionando a los afiliados a renunciar a su condición de afiliados sindicales, y demandando a los trabajadores despedidos que presentaran sus renunciaciones e hicieran entrega de documentación escrita donde abandonaban formalmente toda intención de demandar legalmente a sus empleadores antes de recibir sus correspondientes pagos indemnizatorios. La respuesta dada por el Ministerio de Trabajo a esta situación ha incluido, sin ningún tipo de explicaciones adicionales, favorecer una solicitud de inspección presentada por el empleador antes que una solicitud presentada por los trabajadores, no investigar presuntos actos de intimidación antisindical, y aceptar propuestas ilegales del empleador en las que se demandaba que el pago de los haberes adeudados a los trabajadores quedara sujeto a la presentación de renunciaciones por escrito a sus derechos legales.

En mayo de 2001, el SELSA negoció un contrato colectivo de trabajo con Lido, cuya cláusula No. 43 intimaba al empleador “a revisar su tabulador de salarios anualmente, en la segunda quincena del mes de enero, para que el aumento que se acuerde surta efecto a partir del seis de febrero siguiente.” Análogamente, la cláusula No. 56 establecía que “habrá revisión anual de salarios.”¹²⁹ Para ese entonces, los salarios de la mayoría de los trabajadores de Lido oscilaban entre los 233 dólares estadounidenses y los 295 dólares estadounidenses por mes, con cuarenta y cuatro horas de trabajo semanales.¹³⁰

En noviembre de 2001, cuando los trabajadores notificaron a Lido que esperaban una revisión de sus salarios en 2002, la gerencia de Lido sostuvo que, dado que no había transcurrido un año desde la firma del contrato,

¹²⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Julio César Bonilla, tercer secretario de conflictos, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

¹²⁸ Queja escrita presentada por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, ante el Ministerio de Economía, 25 de octubre de 2002.

¹²⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; Contrato colectivo de trabajo celebrado entre Empresas Lido, S.A. de C.V., y el Sindicato de Trabajadores de Lido, S.A. de C.V., 2001-2004, cláusula No. 43.

¹³⁰ Queja escrita presentada por Rafael Mejía Martínez ante juzgado laboral, 20 de mayo de 2002; queja escrita presentada por Prudencio Orellana Molina ante juzgado laboral, 20 de mayo de 2002; queja escrita presentada por Reyna Esmeralda Serrano de Ventura ante juzgado laboral, 20 de mayo de 2002; queja escrita presentada por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez ante juzgado laboral, 22 de mayo de 2002; queja escrita presentada por Idalia Sales Hernández ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Emberto Emilio Hernández Orellana ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por María Julia León Morales de Cruz ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Silvia del Carmen Rodas Ramírez ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Francisca Ramos Segura ante juzgado laboral, 11 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Elmer García Villalobos ante juzgado laboral, 11 de noviembre de 2002.

la compañía no se encontraba obligada a revisar los salarios de los trabajadores.¹³¹ El 20 de noviembre de 2001, los trabajadores iniciaron los procedimientos administrativos establecidos en el Código de Trabajo para la solución de este tipo de conflictos.¹³² Para fines de febrero, la negociación directa entre los trabajadores y el empleador había fracasado, y para el mes de mayo, la conciliación facilitada por el Ministerio de Trabajo también había sido malograda, en tanto Lido continuaba rehusándose a negociar los salarios de los trabajadores en el año 2002.¹³³

El 6 de mayo de 2002, en gran medida en respuesta a los intentos fallidos de negociar aumentos salariales y a la negativa de Lido de concurrir al arbitraje facilitado por el Ministerio de Trabajo, aproximadamente 320 de los cerca de 350 empleados de Lido participaron en una suspensión de actividades que se extendió a lo largo de un día.¹³⁴ En los tres días siguientes, entre el 7 y el 9 de mayo de 2002, Lido prohibió la entrada de cuarenta y un miembros del sindicato, once de los cuales eran dirigentes sindicales, a las instalaciones de la empresa. El 7 de mayo se les prohibió la entrada a treinta y seis afiliados sindicales, el 8 de mayo a cuatro, y el 9 de mayo a uno.¹³⁵ De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, estos trabajadores habían sido despedidos, en tanto el Código de Trabajo estipula que, a menos que una suspensión o una interrupción del trabajo haya sido declarada, los trabajadores se presumen despedidos cuando no les fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.¹³⁶

Los trabajadores presuntamente se enteraron de que habían sido despedidos a través de los guardias de seguridad de la empresa, quienes les informaron que tenían prohibida la entrada a las instalaciones de la misma. Los guardias no ofrecieron justificación alguna para sus acciones, manifestando solamente que

¹³¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; Guillermo Coto, funcionario de la Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre el SELSA y Lido, Exp. No. 90/02, 3 de julio de 2002.

¹³² El Código de Trabajo establece un proceso de resolución de conflictos que entraña tres etapas que incluyen el trato directo entre los trabajadores y el empleador, la conciliación facilitada por el Ministerio de Trabajo, y el arbitraje obligatorio. El Código de Trabajo establece un conjunto de requisitos procesales, plazos, y un marco de tiempo para cada una de estas etapas. Si las partes involucradas no llegan a acuerdo alguno o si el período de tiempo asignado a cada una de estas etapas expira sin que se llegue a acuerdo alguno, las partes interesadas pueden proceder a la etapa subsiguiente. Más aun, si la conciliación concluye sin acuerdo y las partes no proceden a la etapa de arbitraje, en la mayoría de los casos, luego de cumplir con una serie de procedimientos de carácter obligatorio, el empleador puede declarar un paro patronal o los trabajadores pueden declarar una huelga. Véase Código de Trabajo, Libro IV, Capítulo III.

¹³³ Síntesis de las partes del 20 de febrero de 2002, trato directo, 20 de febrero de 2002; Dirección General de Trabajo, síntesis de decimotercera audiencia conciliatoria, 7 de mayo de 2002; petitorio escrito presentado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, ante el director general de la Dirección General de Trabajo, 8 de mayo de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

¹³⁴ Ricardo Salvador Herrera, Wilfredo Pérez Rizo, inspectores de trabajo, informe de inspección, Exp. No. 1201/05/02, 6 de mayo de 2002; queja escrita presentada por el SELSA ante la OIT, 3 de junio de 2002; queja escrita presentada por el SELSA ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 12 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003. El término "informe de inspección" se emplea aquí y en todas las notas subsiguientes para referirse de modo genérico a un Acta o a un informe preparado luego de haber concluido una inspección de trabajo.

¹³⁵ Queja escrita presentada por el SELSA ante la OIT, 3 de junio de 2002; queja escrita presentada por el SELSA ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 12 de junio de 2002; queja escrita presentada por el SELSA ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 19 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

¹³⁶ Código de Trabajo, Artículo 55.

estaban cumpliendo “órdenes.”¹³⁷ No obstante, el gerente general de Lido, Roberto Quiñónez, más tarde explicó a un inspector de trabajo:

El día 6 de mayo de 2002, se les había preguntado [a los trabajadores] quienes deseaban trabajar y quienes [deseaban] apoyar la acción del sindicato, siendo éstos últimos a los que no se les permite el ingreso. . . . [L]os 41 trabajadores pueden hacer uso de sus derechos laborales interponiendo las acciones correspondientes ante las autoridades competentes, ya que para ninguno existe la posibilidad de reinstalo.¹³⁸

Algún tiempo después, el Comité de Libertad Sindical de la OIT examinó el caso y sostuvo que “el Comité no puede descartar que los despidos se hayan producido como represalia por la medida de protesta realizada por los trabajadores, lo que implicaría una seria violación de la libertad sindical.”¹³⁹

El 7 de mayo de 2002, cuando el empleador prohibió el ingreso al centro de trabajo de treinta y seis empleados afiliados al sindicato, incluyendo los once dirigentes, varios dirigentes sindicales acudieron al Ministerio de Trabajo con la finalidad de solicitar una inspección para determinar si el proceder del empleador se ajustaba a derecho.¹⁴⁰ Se les informó que los inspectores no se encontraban disponibles en ese preciso momento pero que serían enviados por la tarde; nunca llegaron.¹⁴¹ Los trabajadores que fueron despedidos de Lido sólo pudieron obtener una respuesta a sus demandas luego de concurrir, al día siguiente, a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos con la finalidad de solicitar que los delegados de la misma los acompañaran a la Dirección General de Inspección de Trabajo.¹⁴² La presencia de los representantes de la Procuraduría aparentemente aceleró el proceso, facilitando la asignación de un inspector al caso.¹⁴³ Contrariamente a lo ocurrido con los trabajadores, cuando el representante legal de Lido llegó al Ministerio de Trabajo en la mañana del 6 de mayo de 2002 con la finalidad de solicitar una inspección sobre la suspensión de actividades de un día dispuesto por los trabajadores, los funcionarios de la Dirección General

¹³⁷ Petitorio escrito presentado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, ante el director general de la dirección General de Inspección de Trabajo, 8 de mayo de 2002.

¹³⁸ Informe de inspección elaborado por Eduardo Enrique Reyes, inspector de trabajo, presentado a la supervisora de la Zona Central, Exp. No. 1359/24/002, 6 de junio de 2002.

¹³⁹ OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el SELSA y apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)*, Informe No. 330, Caso No. 2208, Vol. LXXXVI, 2003, Serie B, No. 1, párrafo 600.

¹⁴⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 15 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 7 de julio de 2003.

¹⁴¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

¹⁴² Queja escrita presentada por el SELSA ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 12 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

¹⁴³ Queja escrita presentada por el SELSA ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 12 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

de Inspección de Trabajo lo atendieron de manera inmediata, ordenando que dos inspectores lo acompañaran en su propio automóvil para realizar la inspección solicitada en el centro de trabajo.¹⁴⁴

La inspección llevada a cabo el 8 de mayo verificó que, hasta aquel día, se les había prohibido el ingreso al centro de trabajo a cuarenta empleados afiliados al SELSA, incluyendo la cúpula del sindicato integrada por once dirigentes.¹⁴⁵ El inspector no llegó a ninguna conclusión, no obstante, sobre la legalidad de estos despidos de facto.¹⁴⁶ En una segunda ronda de inspección sobre el mismo tema, realizada el 6 de junio de 2002, el inspector de trabajo tampoco llegó a conclusión alguna. El inspector sostuvo que, en lo que respecta a los dineros adeudados a los cuarenta y un trabajadores a los que se les prohibió el ingreso a Lido, “el suscrito inspector recomienda que estos [trabajadores] interpongan nueva queja laboral especificando los períodos adeudados. Así como el salario de cada uno de ellos, ya que de la planilla proporcionada por el Representante Patronal, no se logró determinar con exactitud cuál es el salario promedio de cada trabajador afectado.”¹⁴⁷

Los cuarenta y un trabajadores despedidos también presentaron ante los juzgados laborales quejas individuales contra Lido por despidos injustificados e iniciaron un proceso de mediación ante la Dirección General de Trabajo.¹⁴⁸ Durante el proceso de conciliación judicial llevado a cabo entre julio y agosto de 2002, en el cual el juez, desempeñándose como mediador, procedió a convocar a las partes interesadas con la finalidad de facilitar una solución amigable del conflicto,¹⁴⁹ Lido les ofreció a los treinta miembros del sindicato el pago del 100 por ciento de la indemnización que les correspondía por despido injustificado. Sin embargo, esta oferta estaba atada a la presentación de las renunciaciones pertinentes por parte de estos trabajadores y a la entrega de documentos escritos donde abandonarían de manera formal toda intención de demandar legalmente a la compañía.¹⁵⁰ Los trabajadores aceptaron la propuesta y entregaron los documentos y renunciaciones que se les exigía firmar ante juzgado laboral antes de recibir los pagos correspondientes.¹⁵¹ Lido también ofreció pagarles a los once dirigentes sindicales los sueldos y beneficios que les correspondían hasta el momento de finalización del fuero sindical, según se estipula en el Código de Trabajo, reiterando una

¹⁴⁴ Queja escrita presentada por el SELSA ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 12 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, ex supervisor de inspectores de trabajo, testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

¹⁴⁵ Informe de inspección elaborado por José Nelson Calderón, supervisor de inspectores de trabajo, presentado al supervisor de la Zona Central, 9 de mayo de 2002.

¹⁴⁶ *Ibíd.*

¹⁴⁷ Informe de inspección elaborado por Eduardo Enrique Reyes, inspector de trabajo, presentado a la supervisora de la Zona Central, Exp. No. 1359/24/002, 6 de junio de 2002.

¹⁴⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003; Guillermo Coto, funcionario de la Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre el SELSA y Lido, Exp. 90/02, 3 de julio de 2002; Guillermo Coto, funcionario de la Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre el SELSA y Lido, Exp. 90/02, 5 de julio de 2002.

¹⁴⁹ Código de Trabajo, Artículo 388.

¹⁵⁰ Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, resolución, 14 de agosto de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, CENTRA, a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003; correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 17 de julio de 2003.

¹⁵¹ Correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 7 de julio de 2003.

propuesta similar realizada durante una audiencia conciliatoria llevada a cabo ante la Dirección General de Trabajo.¹⁵² Sin embargo, la compañía se rehusó a pagar los beneficios adicionales que correspondían en virtud de lo establecido en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el SELSA y Lido, o bien a reincorporar a los once dirigentes despedidos, tal como había sido solicitado por el abogado del SELSA.¹⁵³ Los dirigentes sindicales aceptaron la propuesta que, según se estima, Lido ha acatado.¹⁵⁴ Uno de los once dirigentes sindicales comentó sobre el accionar de Lido y manifestó que “el objetivo de la empresa es que el sindicato deje de existir. . . . Los trabajadores tienen temor. . . . Tienen miedo porque los [dirigentes] están afuera. Cuando estábamos adentro, interveníamos si les nega[ban] permiso [para] usar el baño.”¹⁵⁵

Entre el 14 de octubre y el 4 de noviembre de 2002, Lido presuntamente despidió a otros veintidós afiliados sindicales, incluyendo a tres ex dirigentes.¹⁵⁶ Según indicó un abogado de los trabajadores, los guardias de seguridad de la compañía les informaron que habían sido despedidos y que debían comparecer ante la Dirección General de Inspección de Trabajo para reclamar el pago de la indemnización que les correspondía.¹⁵⁷ Al llegar a la Dirección General de Inspección de Trabajo, se les informó que debían firmar recibos y renunciaciones, previamente redactadas por Lido, donde no sólo dejaban constancia de su renuncia sino que abdicaban a toda intención de interponer cualquier tipo de demanda legal contra la empresa, antes de recibir el monto indemnizatorio que les correspondía.¹⁵⁸ Dieciséis trabajadores aceptaron esta propuesta sin dudarlo. Pero un grupo de seis empleados presuntamente se rehusó a firmar las renunciaciones, procediendo a llamar a su abogado.¹⁵⁹

La Dirección General de Inspección de Trabajo supuestamente informó al abogado de los seis trabajadores que se negaron a firmar la documentación facilitada por la empresa que podrían recibir el dinero que se les adeudaba aun si presentaban recibos alternativos donde manifestaran que habían sido despedidos y no que

¹⁵² Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, resolución, 14 de agosto de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, CENTRA, a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003; Guillermo Coto, funcionario de la Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre el SELSA y Lido, Exp. 90/02, 3 de julio de 2002.

¹⁵³ Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador, resolución, 24 de julio de 2002; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, 7 de julio de 2003.

¹⁵⁴ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, 7 de julio de 2003.

¹⁵⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Julio César García Bonilla, tercer secretario de conflictos, SELSA, 3 de febrero de 2003.

¹⁵⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 7 de julio de 2003; petición de Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, al director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 16 de octubre de 2002.

¹⁵⁷ Correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, CENTRA, a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003.

¹⁵⁸ Queja escrita presentada por María Julia León Morales de Cruz ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Silvia del Carmen Rodas Ramírez ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Idalia Sales Hernández ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Emberto Emilio Hernández Orellana ante juzgado laboral, 6 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Francisca Ramos Segura ante juzgado laboral, 11 de noviembre de 2002; queja escrita presentada por Elmer García Villalobos ante juzgado laboral, 11 de noviembre de 2002.

¹⁵⁹ Correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, CENTRA, a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, José Antonio Candray, director, CENTRA, 15 de abril de 2003.

habían renunciado.¹⁶⁰ Sin embargo, cuando los seis trabajadores regresaron a la Dirección General de Inspección de Trabajo con los recibos alternativos en su poder, que fueron redactados por su propio abogado, las autoridades del organismo presuntamente los rechazaron. La Dirección General de Inspección de Trabajo instó a los trabajadores a que firmaran los documentos preparados por la compañía.¹⁶¹ Tal como había ocurrido con sus compañeros varios meses antes, los trabajadores se vieron obligados a firmar sus renunciaciones presionados por sus necesidades económicas. El representante legal de los trabajadores manifestó a Human Rights Watch, “Les dije que tenían el derecho de no firmar, por los efectos antisindicales de la renuncia forzada, pero ellos dijeron que necesitaban el dinero, y aceptaron [bajo] la presión del Ministerio de Trabajo.”¹⁶²

Al solicitarles a los veintidós miembros del sindicato que firmaran renunciaciones preparadas por el empleador y que manifestaran por escrito su negativa a interponer cualquier tipo de demanda legal contra la empresa como una condición para recibir las indemnizaciones por despido que les correspondían, el Ministerio de Trabajo ayudó a Lido a evadir las salvaguardas legales vigentes.¹⁶³ El secretario general del SELSA comentó, “Consideramos que [el Ministerio de Trabajo] est[aba] colaborando con la empresa para que el sindicato dej[ara] de existir legalmente ya que hacían [que los trabajadores despedidos] firmaran una hoja donde decía que era una renuncia voluntaria y no un despido de hecho.”¹⁶⁴

En total, Lido despidió a once dirigentes sindicales y a cincuenta y dos trabajadores afiliados al sindicato en mayo de 2002 y entre el 14 de octubre y el 4 de noviembre del mismo año. La totalidad de los cincuenta y dos trabajadores afiliados despedidos terminaron firmando las renunciaciones y documentos requeridos por la empresa—treinta de ellos durante la audiencia conciliatoria facilitada por el juzgado y veintidós como consecuencia de la presión ejercida por el Ministerio de Trabajo. Con la presentación de estas renunciaciones, donde también se abandonaba toda intención de demandar legalmente a la compañía, Lido se puso a resguardo de ser multada por despidos antisindicales o por haber despedido ilegalmente a miembros del sindicato con la finalidad de lograr su disolución.

Supuestamente, la gerencia de la empresa también amenazó con aplicar despidos si los trabajadores no renunciaban a su afiliación sindical—presentando el caso de los trabajadores que habían sido despedidos como un ejemplo concreto a ser tenido en cuenta.¹⁶⁵ Según la secretaria general del SELSA, este tipo de tácticas produjo la renuncia sindical de aproximadamente treinta y seis trabajadores más.¹⁶⁶ Lido ha negado

¹⁶⁰ Correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, CENTRA, a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003.

¹⁶¹ *Ibid.*; entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

¹⁶² Correo electrónico enviado por José Antonio Candray, director, CENTRA, a Human Rights Watch, 21 de marzo de 2003.

¹⁶³ Código de Trabajo, Artículo 251.

¹⁶⁴ Correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 7 de julio de 2003.

¹⁶⁵ *Ibid.*; petición de Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, al director general de la Dirección General de Trabajo, 14 de junio de 2002; Guillermo Coto, funcionario de la Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre el SELSA y Lido, Exp. No. 90/02, 3 de julio de 2002.

¹⁶⁶ Correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 14 de julio de 2003; véase también petición de Jorge Alberto Marroquín Muñoz, secretario de organización y estadística, SELSA, al director general de la Dirección General de Trabajo, 14 de junio de 2002.

haber presionado a los trabajadores para que se desvinculen del SELSA y sostiene que aquellos que renunciaron lo hicieron de manera voluntaria.¹⁶⁷

Los trabajadores pusieron la supuesta intimidación a los miembros del sindicato por parte de la gerencia de Lido a consideración de la Dirección General de Trabajo el 14 de junio de 2002, pero al momento de publicarse el presente informe, el Ministerio de Trabajo aún no ha investigado esta acusación.¹⁶⁸ En un fallo reciente sobre este caso, el Comité de Libertad Sindical de la OIT solicitó de manera explícita “al Gobierno que realice una investigación . . . y si se determina la veracidad de los alegatos, [que] se tomen medidas para sancionar a los culpables de tales actos y para prevenir que los mismos se repitan en el futuro.”¹⁶⁹

Human Rights Watch contactó a Lido en reiteradas oportunidades a lo largo de la investigación llevada a cabo en El Salvador con la finalidad de solicitar una entrevista con un representante de la gerencia de la empresa que se encontrara en condiciones de brindar información sobre el conflicto laboral arriba descrito. Contactamos a la empresa vía telefónica en al menos doce ocasiones entre el 11 y el 18 de febrero de 2003, y enviamos una solicitud de entrevista vía fax, pero sin obtener los resultados esperados. En cada uno de estos intentos nos informaron que no había posibilidades de concertar una entrevista. El 30 de junio y el 2 de julio de 2003, Human Rights Watch envió a Lido solicitudes de información, por correo y fax respectivamente, donde se solicitaban datos sobre el conflicto laboral arriba descrito. Al momento de la redacción del presente informe, aún no hemos recibido ninguna respuesta de la empresa al respecto.

Confeciones Ninos, S.A. de C.V.

En febrero de 2001, Confeciones Ninos, una fábrica textil ubicada en la Zona Franca de San Marcos, empleaba cerca de trescientos trabajadores, la mayoría de ellos entre dieciocho y treinta años de edad y cerca del 95 por ciento pertenecientes al género femenino.¹⁷⁰ Confeciones Ninos inició sus operaciones en abril de 1993, siendo fundada y administrada por General Juan Orlando Zepeda, un general retirado del ejército salvadoreño.¹⁷¹

Los trabajadores de Confeciones Ninos comenzaron una campaña de organización en marzo de 2001, en respuesta a presuntos retrasos en el pago de salarios; el no pago de horas extras; la denegación de vacaciones pagas tal como se establece en la ley; “malos tratos de obra y de palabra”; la denegación de permisos para realizar vistas médicas; exigencias para lograr metas de producción imposibles; restricciones en el uso de los baños; y otros problemas similares.¹⁷² Tal como se describe a continuación, el empleador respondió a los

¹⁶⁷ Guillermo Coto, funcionario de la Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre el SELSA y Lido, Exp. No. 90/02, 3 de julio de 2002.

¹⁶⁸ Correo electrónico enviado por Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, secretario general, SELSA, a Human Rights Watch, 7 de julio de 2003.

¹⁶⁹ OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el SELSA y apoyada por la CIOSL*, párrafo 606(d).

¹⁷⁰ Correos electrónicos enviados por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 1 de marzo y 14 de marzo de 2003.

¹⁷¹ Dorys Inglés, “Plisar la tela es labor de Nino,” *El Diario de Hoy*, 18 de mayo de 2000.

¹⁷² Queja escrita presentada por Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, Sindicato de Trabajadores de Confeciones Ninos (SITRACON), ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 11 de octubre de 2001; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de

esfuerzos de sindicación de los trabajadores poniendo en práctica actividades de corte antisindical, incluyendo presiones sobre los trabajadores sindicalizados para que negaran haber concurrido a la asamblea de fundación del sindicato, indicando de manera inexacta que un miembro del sindicato que se encontraba con licencia por maternidad ya no era empleado de la empresa, y llamando por teléfono a los dirigentes sindicales para exigirles que renunciaran a su afiliación al sindicato.

La compañía logró frustrar los esfuerzos de organización de los trabajadores, en tanto el Ministerio de Trabajo aceptó la versión de los hechos presentada por el empleador sin llevar a cabo investigaciones independientes o solicitar respuestas de parte de los trabajadores. Los intentos de los trabajadores de obtener algún tipo de resarcimiento legal frente a las presuntas violaciones a la legislación laboral vigente también se vieron frustrados cuando el Ministerio de Trabajo se negó a fallar sobre la legalidad de las suspensiones dispuestas por el empleador, iniciadas hacia fines de septiembre de 2001, y cuando un juzgado laboral no tomó las medidas necesarias para ejecutar un fallo judicial a favor de los trabajadores.

El 25 de agosto de 2001, los trabajadores de Confecciones Ninos celebraron la asamblea de fundación del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Ninos (SITRACON). En esta asamblea se adoptó el acta de fundación donde se consignaban los nombres de los afiliados y se designaban dirigentes provisionales del sindicato, aprobándose los estatutos que regulaban el funcionamiento del mismo, de acuerdo con las leyes correspondientes.¹⁷³ Cuarenta trabajadores concurrieron a esta reunión, cinco más del mínimo obligatorio necesario para constituir un sindicato, y firmaron el acta de fundación y los estatutos sindicales correspondientes, los que fueron debidamente certificados.¹⁷⁴ El 3 de septiembre de 2001, los trabajadores presentaron una petición oficial para registrar al SITRACON ante las autoridades del Ministerio de Trabajo.¹⁷⁵

Tal como lo requiere la legislación salvadoreña, luego de recibir la petición de registro y las correcciones administrativas correspondientes los días 3 y 10 de septiembre de 2001 respectivamente, el Ministerio de Trabajo procedió a notificar a Confecciones Ninos. La fábrica dispuso de cinco días hábiles para certificar si los miembros del nuevo sindicato eran sus empleados. Según se estipula en la legislación salvadoreña, el

2003. Por ejemplo, Ramos comentó a Human Rights Watch, “Nos obligaban [a cumplir] metas, . . . [pero] si las logramos fue porque no nos levantábamos para ir al baño o para tomar agua. . . . Contraje una infección en los riñones porque no iba al baño . . . ni a tomar agua. Fui al Seguro y me dieron tratamiento, pero dijeron que tenía que tomar agua e ir al baño. . . . El doctor dijo que tenía que cuidar mi salud, pero el señor no entiende esto. Le interesa la producción.” Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

¹⁷³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; véase Código de Trabajo, Artículos 213-215.

¹⁷⁴ Resolución del Ministerio de Trabajo a Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, 12 de octubre de 2001; entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 1 de marzo de 2003.

¹⁷⁵ Resolución del Ministerio de Trabajo a Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, 12 de octubre de 2001; queja escrita presentada por Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 11 de octubre de 2001. El Ministerio de Trabajo respondió el 7 de septiembre solicitando que los trabajadores presentaran la dirección y nombre del representante legal de Confecciones Ninos, tal como lo requiere la ley. Los trabajadores presentaron la información solicitada el día 10 de septiembre, momento en el que los plazos establecidos en el artículo 219 del Código de Trabajo comenzaban a correr. Ministerio de Trabajo, notificación, 7 de septiembre de 2001; carta de Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, dirigida al director del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, 10 de septiembre de 2001.

silencio del empleador sobre este tema equivale al reconocimiento de la calidad de empleado del trabajador.¹⁷⁶ No obstante, el 12 de octubre, basándose mayormente en documentación enviada por el empleador el 5 del mismo mes, al menos catorce días después de la fecha establecida como plazo, el Ministerio de Trabajo rechazó la petición de registro del sindicato.¹⁷⁷ El Ministerio de Trabajo concluyó que uno de los cuarenta trabajadores afiliados al sindicato había renunciado el 17 de agosto, antes del establecimiento del sindicato, y que otros cinco habían firmado declaraciones certificadas indicando que jamás habían concurrido a la asamblea de fundación del sindicato.¹⁷⁸ Las implicancias aparejadas por la exclusión de estos seis trabajadores eran claras—el número de miembros del sindicato cayó a treinta y cuatro trabajadores, uno menos que el mínimo necesario para constituir una organización sindical. El 18 de octubre, la vicepresidenta provisional del SITRACON solicitó una copia de las declaraciones certificadas firmadas por los trabajadores, sobre las cuales se basó el rechazo a la petición de registro del sindicato.¹⁷⁹ La Dirección General de Trabajo presuntamente se negó a entregarlas, aduciendo que se trataba de documentos confidenciales que no podían ser puestos a disposición del público.¹⁸⁰

Los trabajadores de Confecciones Ninos adujeron que el Ministerio de Trabajo arbitrariamente aceptó los documentos presentados por el empleador y que una investigación adecuada sería capaz de demostrar que las presentaciones realizadas por el empleador carecían de mérito. La secretaria provisional del SITRACON refirió a Human Rights Watch que por la tarde del mismo día en que el SITRACON envió su petición de registro a las autoridades competentes, el dueño de la empresa, el General Zepeda, comenzó a presionar a los trabajadores para que renunciaran al sindicato. Asimismo, señaló que la mayoría de los cuarenta trabajadores incluidos en la petición de registro del sindicato debieron concurrir al despacho de Zepeda, uno por uno, en los diez días subsiguientes —aproximadamente—, donde éste los acusó de desagradecidos y de haberlo traicionado. Zepeda amenazó con despedirlos sin goce de indemnización a menos que se avinieran a firmar documentos donde alegaban no haber concurrido a la asamblea de fundación del sindicato.¹⁸¹ Presionados

¹⁷⁶ Código de Trabajo, Artículo 219.

¹⁷⁷ Resolución del Ministerio de Trabajo a Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, 12 de octubre de 2001. En el marco de la legislación salvadoreña, el Ministerio de Trabajo debe notificar al empleador dentro de los cinco días hábiles después de haber recibido la presentación del sindicato, una vez que todos los defectos legales contenidos en la misma hayan sido corregidos. En este caso, esta fecha es el 10 de septiembre de 2001. Luego, el empleador debe responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio. En este caso, por lo tanto, el plazo para que el empleador respondiera al Ministerio de Trabajo cayó entre el 17 y el 24 de septiembre de 2001, dependiendo de la fecha en la cual el Ministerio de Trabajo notificó a Confecciones Ninos de la solicitud de inscripción presentada por el SITRACON. Dentro del plazo legal arriba descrito, Confecciones Ninos notificó al Ministerio de Trabajo que dos de los trabajadores que habían participado en la asamblea de fundación ya no eran empleados de la empresa, desde el 17 y el 31 de agosto, y que otros seis habían sido suspendidos. Sin embargo, cuando el Ministerio de Trabajo rechazó la solicitud de inscripción presentada por el sindicato, se basó de manera explícita en el presunto despido de una trabajador el día 17 de agosto y en las cinco declaraciones presentadas el 5 de octubre, entre catorce y veintiún días hábiles después del vencimiento del plazo legal establecido para la presentación de respuestas por parte del empleador.

¹⁷⁸ Resolución del Ministerio de Trabajo a Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, 12 de octubre de 2001.

¹⁷⁹ Carta de Juana López, vicepresidenta provisional, SITRACON, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 18 de octubre de 2001.

¹⁸⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 27 de febrero de 2003.

¹⁸¹ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de Julio de 2003; véase también entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de, 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Roger Gutiérrez, secretario general,

por su precaria situación económica, según explicó la secretaria provisional, cinco trabajadores decidieron firmar tales documentos. Más aún, de acuerdo con el relato de los dirigentes sindicales, el trabajador que presuntamente dejó de trabajar el día 17 de agosto continuó empleado, pero con goce de licencia por maternidad durante ese tiempo.¹⁸²

La secretaria provisional del SITRACON fue una de las personas citadas al despacho de Zepeda. Al recordar su experiencia sobre este particular manifestó que:

[Zepeda] dijo que había sido bueno conmigo. Me conocía bien, [y dijo] que no creía que yo fuera así. . . . [Me preguntó], “¿No te das cuenta de que por tu culpa, va a cerrar la empresa—por el sindicato?” [Dijo que] no sólo me quedaría sin empleo sino que más de trescientos compañeros se quedarían sin empleo y que no iban a poder encontrar trabajo. . . . Incluso me dijo que pensara en mi hija. . . . Al final, estaba muy enojado conmigo.¹⁸³

Asimismo, agregó que poco tiempo después su madre recibió una amenaza anónima por teléfono y que la presidenta provisional del sindicato recibió dos llamadas de este tipo, ordenándoles que renunciaran a su afiliación sindical.¹⁸⁴

El Ministerio de Trabajo no sólo aceptó la versión de los hechos presentada por la empresa sin llevar a cabo investigaciones adicionales, sino que también ordenó que el caso fuera transferido a la Sección de Investigación Profesional de la Corte Suprema de Justicia para que ésta investigara al notario que certificó los documentos de fundación del sindicato.¹⁸⁵ Según los dirigentes sindicales, los notarios se muestran reticentes a prestar sus servicios a los sindicatos, cobrándoles precios más altos por los servicios que prestan pues temen padecer consecuencias negativas por realizar este tipo de trabajo, tales como la investigación arriba mencionada. Un dirigente sindical refirió a Human Rights Watch que “cuando queremos certificar cosas, es difícil. Es difícil encontrar un abogado que se meta en lo sindical.”¹⁸⁶

El 26 de septiembre de 2001, la empresa suspendió la producción de manera temporaria, poco tiempo después de que el sindicato enviara su solicitud de registro.¹⁸⁷ Zepeda justificó esta suspensión alegando la

FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correos electrónicos enviados por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 27 de febrero, 1 de marzo, 14 de marzo, y 19 de marzo de 2003.

¹⁸² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

¹⁸³ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

¹⁸⁴ *Ibíd.*

¹⁸⁵ Resolución del Ministerio de Trabajo a Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, 12 de octubre de 2001.

¹⁸⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Roger Gutiérrez, secretario general, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003. Gutiérrez agregó que, aunque el Código de Trabajo autoriza a los trabajadores a solicitar la presencia de un delegado del Ministerio de Trabajo, en lugar de un notario, para certificar el acta de fundación del sindicato, los sindicalistas prefieren contratar a notarios independientes, a pesar del alto costo que esto implica, porque “no confiamos en el representante del Ministerio de Trabajo.” *Ibíd.*

¹⁸⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; Elena Chávez Ramírez, inspectora de trabajo, informe de inspección, 23 de octubre de 2001.

falta de materias primas como consecuencia de la suspensión de partidas subcontratadas a las Industrias Lenor, S.A. de C.V.¹⁸⁸ No obstante, los trabajadores elevaron quejas ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos manifestando que la empresa había sido cerrada como consecuencia del proceso de sindicalización iniciado previamente.¹⁸⁹

El 23 de octubre de 2001, veinte días después de que los trabajadores presuntamente solicitaran una inspección a su lugar de trabajo con la finalidad de evaluar la legalidad de la suspensión, una inspectora de trabajo visitó Confecciones Ninos.¹⁹⁰ El informe de inspección resultante indicaba que la empresa había suspendido sus operaciones y no disponía de materias primas, pero nunca determinó si el empleador se encontraba en falta por la escasez de materiales y, por lo tanto, nunca esclareció la legalidad de la suspensión.¹⁹¹ En cambio, el informe señalaba que la Dirección General de Inspección de Trabajo esperaba una resolución judicial sobre la materia.¹⁹²

Confecciones Ninos permaneció cerrada por cerca de tres meses. Durante este tiempo los trabajadores contactaron frecuentemente a la fábrica para saber cuándo volvería a abrir sus puertas. Supuestamente, un representante del empleador y/o un guardia de seguridad de la empresa atendió a los trabajadores en la entrada del establecimiento y les informó que Zepeda había dicho que la empresa abriría nuevamente en enero y que los trabajadores serían convocados entonces.¹⁹³ Sin embargo, la empresa reinició sus operaciones a mediados de noviembre y permaneció abierta por menos de tres semanas, empleando cerca de cuarenta trabajadores, la mayoría de los cuales eran nuevos y ninguno de los cuales tenía afiliación sindical. La secretaria provisional del SITRACON comentó al respecto, “Él nos decía que nos iba a llamar. . . Fue mentira.”¹⁹⁴ Según un organizador del sindicato, “Con la lista [negra] en mano el día que se abrió la empresa estuvieron diciendo quienes trabajarían y quienes no. . . Algunas [sindicalistas] se presentaron pero no les permitieron entrar y con la misma les enrostraron que por ser sindicalistas no trabajaban.”¹⁹⁵ La empresa reinició una vez más sus operaciones en marzo de 2002, con cerca de sesenta trabajadores—mayormente empleados nuevos—pero volvió a cerrar después de aproximadamente quince días.¹⁹⁶ Al momento de publicarse el presente informe la fábrica aún continúa cerrada.

¹⁸⁸ Elena Chávez Ramírez, inspectora de trabajo, informe de inspección, 23 de octubre de 2001.

¹⁸⁹ Queja escrita presentada por Francisca Maribel Ramírez Alfaro, presidenta provisional, SITRACON, ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 11 de octubre de 2001.

¹⁹⁰ *Ibíd.*

¹⁹¹ El término “informe de inspección” se emplea en esta parte del texto y en todos los casos subsiguientes para referirse de modo genérico a un Acta o a un informe preparado luego de haber concluido una inspección de trabajo.

¹⁹² Elena Chávez Ramírez, inspectora de trabajo, informe de inspección, 23 de octubre de 2001.

¹⁹³ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de Julio de 2003; correos electrónicos enviados por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 1 de marzo, 19 de marzo, y 27 de marzo de 2003.

¹⁹⁴ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

¹⁹⁵ Correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 19 de marzo de 2003.

¹⁹⁶ Correos electrónicos enviados por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 27 de febrero y 1 de marzo de 2003.

Hacia diciembre de 2001, cerca de tres meses después del comienzo de las suspensiones, la mayoría de los trabajadores habían presentado sus renuncias a cambio de que se les pagara las indemnizaciones correspondientes, ya que se les había informado que si no la aceptaban en ese momento perderían todo derecho a reclamarla. El pago de las indemnizaciones fue negociado caso por caso, presuntamente variando entre el 30 y el 40 por ciento del total del monto adeudado por despido sin causa. Sin embargo, de acuerdo con el alegato presentado por un organizador sindical y por la secretaria provisional del SITRACON, a los sindicalistas no se les ofreció ninguna clase de compensación monetaria por haber “traicionado al General.”¹⁹⁷ Un gran número de afiliados sindicales, junto a algunos compañeros de trabajo no sindicalizados, procedieron a elevar quejas a los juzgados laborales con la finalidad de recuperar sus indemnizaciones. En la mayoría de estos casos, los trabajadores aceptaron la propuesta de la empresa, presentada durante el proceso de conciliación judicial, de abonarles el 50 por ciento del monto indemnizatorio adeudado a cambio de que presentaran sus renuncias.¹⁹⁸

Sin embargo, cinco trabajadores rechazaron este ofrecimiento y continuaron con sus demandas ante los juzgados laborales, a pesar de las amenazas de Zepeda de que no recibirían pago alguno si no aceptaban su propuesta.¹⁹⁹ En el otoño de 2002, estos trabajadores presuntamente recibieron un fallo judicial favorable a sus demandas. Sin embargo, Zepeda alegó que no disponía del dinero necesario para pagar los montos determinados por la justicia y, por tal motivo, el juez presuntamente dictó el embargo de doce máquinas pertenecientes a la empresa para que fueran puestas a remate y que los dineros resultantes de esta operación se utilizaran para cancelar los pagos adeudados a los trabajadores.²⁰⁰ Al momento de publicarse el presente informe las máquinas no han sido rematadas aún. La secretaria provisional del SITRACON—una de las cinco trabajadoras que rechazaron la propuesta presentada por la empresa durante el proceso de conciliación judicial—explicó que, según el abogado de los trabajadores, no se han encontrado personas dispuestas a comprar las máquinas. Asimismo, concluyó que “no nos han entregado ni las máquinas ni la indemnización.”²⁰¹ Por lo tanto, la sentencia judicial presuntamente aún tiene que ejecutarse.

El 30 de junio, Human Rights Watch envió por correo una serie de pedidos de información sobre el conflicto laboral arriba descrito a la residencia personal de Zepeda en San Salvador. Al momento de la redacción del presente informe, no hemos recibido respuesta alguna.

¹⁹⁷ Correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 27 de febrero de 2003.

¹⁹⁸ Correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 3 de julio de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

¹⁹⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, San Salvador, 3 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 3 de julio de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003. Durante el proceso de conciliación judicial, aquellos trabajadores cuyos casos fueron manejados por la Procuraduría General de la República presuntamente aceptaron el 50 por ciento del monto indemnizatorio correspondiente en situaciones de despido sin causa. Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

²⁰⁰ Correo electrónico enviado por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 4 de julio de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

²⁰¹ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Dora Amelia Ramos, secretaria provisional, SITRACON, 12 de julio de 2003.

Aeropuerto Internacional El Salvador

Los trabajadores sindicalizados del Aeropuerto Internacional El Salvador sostienen que hacia fines de septiembre de 2001 fueron marcados para ser suspendidos de manera ilegal y que, desde ese momento, se han visto presionados por su empleador, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), para que renuncien al sindicato. Lejos de proteger los derechos de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo omitió dictaminar sobre asuntos de importancia crítica mencionados en una solicitud de inspección presentada por los trabajadores, aplicó e interpretó de manera errónea las leyes que regulan las suspensiones laborales, y no siguió las recomendaciones hechas por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y la OIT sobre la materia.

Cerca de las 11:00 de la noche del día 23 de septiembre de 2001, personal militar y unidades de asalto y antidisturbios de la Policía Nacional Civil ordenaron a los trabajadores civiles del sector público del Aeropuerto Internacional El Salvador que paralizaran sus actividades y abandonaran las instalaciones del aeropuerto.²⁰² Al día siguiente fueron convocados “elementos de la seguridad nacional” con la finalidad de reemplazar al personal civil afectado a tareas de seguridad y manejo y almacenamiento de carga en el aeropuerto. De acuerdo con el presidente de la CEPA, la autoridad portuaria de El Salvador, “lo que ocurrió [entre el 23 y el 26 de septiembre] fue una interrupción de labores,” y el 27 de septiembre de 2001, las suspensiones de los trabajadores entraron oficialmente en efecto.²⁰³ Sin embargo, tal como se describe a continuación, el desplazamiento inicial de tres días de los trabajadores aeroportuarios civiles no cumplió con los criterios legales vigentes en lo que respecta a la interrupción de labores. Asimismo, la exclusión continuada de los trabajadores de sus respectivos puestos de trabajo tampoco satisfizo los requisitos a ser cumplidos para declarar una suspensión legal de actividades. Las actividades nunca fueron interrumpidas o suspendidas dado que los trabajadores civiles fueron reemplazados de manera inmediata por personal de las fuerzas de seguridad que se avino a cumplir con las tareas previamente desempeñadas por aquellos.

Hacia el 27 de septiembre de 2001, se permitió el regreso a sus respectivos puestos de trabajo a un grupo de trabajadores civiles. Sin embargo, no se permitió el regreso de un número importante de empleados. Las cifras manejadas por la CEPA indican que, para esa época, de un total aproximado de 198 trabajadores civiles avocados a tareas de seguridad y manejo y almacenamiento de carga en el aeropuerto, 157 se encontraban “afectados por la sustitución”—suspendidos y reemplazados de manera indefinida por miembros de unidades militares y policiales.²⁰⁴ Los dirigentes del SITEAIES, el sindicato de los trabajadores del aeropuerto, sostienen que los trabajadores afiliados al sindicato se vieron desproporcionadamente afectados por estas suspensiones, indicando la existencia de un sesgo antisindical en la medida. Asimismo, manifiestan que la totalidad de los 157 trabajadores suspendidos se encontraban afiliados al sindicato,²⁰⁵ incluyendo seis

²⁰² Queja escrita presentada por el SITEAIES y la Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPE) ante la OIT, 22 de octubre de 2001, pp. 1-2.

²⁰³ Carta de Ruy César Miranda, presidente, CEPA, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 10 de diciembre de 2001, pp. 1, 3.

²⁰⁴ *Ibíd.*, p. 3.

²⁰⁵ Correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 9 de abril de 2003. Sin embargo, algunos de los afiliados sindicales que fueron suspendidos presuntamente no se encontraban registrados como afiliados por miedo a represalias causadas por su condición de sindicalizados. *Ibíd.*

funcionarios del mismo (cuatro dirigentes y dos miembros de la Comisión de Honor y Justicia del sindicato) que gozaban de fuero sindical y que no podían ser suspendidos sino en virtud de justa causa calificada previamente por autoridad competente.²⁰⁶ Presuntamente la CEPA no obtuvo esta aprobación y tampoco continuó pagándoles sus salarios y beneficios a los empleados protegidos por el fuero sindical mientras se encontraban suspendidos, tal como lo estipula la ley.²⁰⁷

Las cifras manejadas por la CEPA indican que 120 de los 157 trabajadores despedidos eran miembros del sindicato.²⁰⁸ Más aun, las cifras indican que 92 por ciento de los trabajadores sindicalizados afectados a tareas de seguridad y manejo y almacenamiento de carga fueron suspendidos, muy por encima del 54 por ciento de los trabajadores no sindicalizados que corrieron la misma suerte. Entre los 120 trabajadores que se encontraban afectados a tareas de seguridad, la totalidad de los sesenta y dos que formaban parte del sindicato fueron suspendidos. Ninguno de los veinticuatro trabajadores de seguridad a los que se les permitió continuar con su trabajo luego de que se dictaran las suspensiones se encontraba afiliado al sindicato.²⁰⁹

En junio de 2002, comentando sobre la desproporción de suspensiones entre trabajadores sindicalizados en el caso del Aeropuerto Internacional El Salvador, el Comité de Libertad Sindical de la OIT solicitó al gobierno de El Salvador que:

tome de manera urgente las medidas necesarias para que se realice una investigación a efectos de determinar cuál ha sido el motivo de la gran proporción de afiliados y representantes de trabajadores despedidos y, si se constata que cualquiera de los [despidos] se debieron a la afiliación sindical o a la realización de actividades sindicales legítimas, tome medidas urgentes para que los trabajadores sean reintegrados en sus puestos de trabajo, sin pérdida de salario.²¹⁰

Según consta a Human Rights Watch, esta investigación aún no ha tenido lugar.

La CEPA sostiene que tanto la interrupción de labores que se extendió por tres días como las suspensiones que le siguieron se encontraban en conformidad con lo estipulado en las leyes.²¹¹ Al igual que una suspensión,

²⁰⁶ Queja escrita presentada por el SITEAIES y la FESTRASPEs ante la OIT, 22 de octubre de 2001, p. 2; carta de Joaquín Alonso Campos Gutiérrez, secretario general y representante legal, SITEAIES, dirigida a la junta directiva de la Asamblea Legislativa, 4 de octubre de 2001, párrafo IV; Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, resolución, No. LP-0777-01, 20 de diciembre de 2001, p. 11.

²⁰⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 15 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 12 de abril de 2003.

²⁰⁸ Carta de Ruy César Miranda, presidente, CEPA, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 10 de diciembre de 2001, p. 3.

²⁰⁹ *Ibíd.*

²¹⁰ OIT, *Quejas contra el Gobierno de El Salvador presentadas por la FESTRASPEs, la CIOsl, la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (STINPEP)*, Informe No. 328, Caso(s) No(s). 2165, Vol. LXXXV, 2002, Serie B, No. 2, párrafo 251(b).

²¹¹ Carta de Ruy César Miranda, presidente, CEPA, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 10 de diciembre de 2001, p. 1.

una interrupción de labores puede ocurrir legalmente por caso “fortuito o de fuerza mayor, como falta de materia prima,” cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al empleador.²¹² Mientras que una suspensión puede extenderse por un período de nueve meses, una interrupción de labores ocurre cuando “los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres días.”²¹³ Ambas, no obstante, requieren como condición necesaria la imposibilidad total o parcial del empleador de prestar servicios de manera normal.

En este caso específico, la CEPA sostiene que tanto la interrupción de labores como la suspensión de trabajadores fueron causadas por razones de fuerza mayor puesto que el gobierno las había ordenado “ante la necesidad de fortalecer la seguridad de la nación” como consecuencia de los atentados del 11 de septiembre de 2001 y, ante tales circunstancias y dado que se “trata[ba] de decisiones atinentes a la seguridad nacional,” la CEPA no tenía otra opción más que obedecerlas.²¹⁴ En junio de 2002, aparentemente poco convencido por estos argumentos, el Comité de Libertad Sindical de la OIT solicitó al gobierno de El Salvador “que tome medidas para que se realice una investigación a efectos de determinar los motivos” que causaron las suspensiones y “en qué medida éstas han obstaculizado el ejercicio de los derechos sindicales.”²¹⁵ El gobierno de El Salvador insiste en que no “se obstaculizaron los derechos sindicales.”²¹⁶

Los dirigentes del SITEAIES también sostienen que a partir del 24 de septiembre de 2001, y en los días subsiguientes, la gerencia de la CEPA presionó a los trabajadores civiles que aún trabajaban en el aeropuerto, incluyendo al personal de limpieza, al personal de bomberos, a los técnicos de radar, al personal administrativo, y a los directores de tráfico aéreo, para que renunciaran a su afiliación sindical si no querían ser despedidos.²¹⁷ Presuntamente los trabajadores fueron convocados de manera individual, y en ciertos casos en grupos pequeños, a reuniones con miembros de las oficinas de operaciones y de recursos humanos, donde se les hizo entrega de cartas de renuncia al sindicato, que habían sido previamente preparadas por el personal de la CEPA.²¹⁸ Asimismo, se les indicó que firmaran dichas renunciaciones si no querían ser despedidos. Luego de firmar las actas de renuncia, se les permitió concurrir al Ministerio de Trabajo durante su jornada laboral y, en ciertos casos, se les facilitó transporte para que acercaran sus renunciaciones sindicales al propio Ministerio de Trabajo.²¹⁹ Aproximadamente cincuenta y cinco trabajadores presuntamente renunciaron a su afiliación

²¹² Código de Trabajo, Artículos 33, 36(1).

²¹³ *Ibid.*, Artículos 33, 35, 44.

²¹⁴ Carta de Ruy César Miranda, presidente, CEPA, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 10 de diciembre de 2001, p. 3.

²¹⁵ OIT, *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la FESTRASPE, la CIOSL, la ISP, la ITF y el SITINPEP*, párrafo 251(c).

²¹⁶ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Introducción al Informe 330 (marzo, 2003)*, Informe No. 330, Vol. LXXXVI, 2003, Serie B, No. 1, párrafo 83.

²¹⁷ Petitorio escrito presentado por Dagoberto Ramírez Amaya, primer secretario de conflictos, SITEAIES, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 24 de septiembre de 2001; queja escrita presentada por el SITEAIES y la FESTRASPE ante la OIT, 22 de octubre de 2001, p. 2; entrevista realizada por Human Rights Watch, Joaquín Alonso Campos Gutiérrez, secretario general, SITEAIES, San Salvador, 5 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 8 de abril de 2003.

²¹⁸ Correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 8 de abril de 2003.

²¹⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Joaquín Alonso Campos Gutiérrez, secretario general, SITEAIES, San Salvador, 5 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 8 de abril de 2003.

sindical como consecuencia de esta maniobra de presión.²²⁰ Sin embargo, la CEPA ha rechazado este tipo de acusaciones en reiteradas ocasiones, señalando que “en ningún momento [se] ha exigido a trabajador alguno de esta institución autónoma que renuncie al sindicato bajo amenazas de despido.”²²¹

El 24 de septiembre de 2001, el SITEAIES presentó una queja contra la CEPA ante el Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca, El Salvador, alegando que la CEPA había realizado un paro, que se define como “la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos,”²²² de carácter ilegal.²²³ Por razones que continúan siendo poco claras, la queja no cuestionó la legalidad de la interrupción de labores declarada el día 23 de septiembre. Luego de realizar una inspección en el lugar de trabajo, el juez concluyó que “[la] CEPA no ha dejado de prestar los servicios propios que les están encomendados,” y que, por lo tanto, el paro no existió. Al adoptar esta decisión, el juez señaló que las actividades continuaban desarrollándose como antes, sólo que con trabajadores distintos, y observó que “[la empresa] tampoco ha suspendido los servicios especiales que los trabajadores cesantes realizaban . . . de seguridad y vigilancia . . . y de manejo y almacenamiento de carga.”²²⁴

El 24 de septiembre, el SITEAIES presentó una solicitud de inspección ante la Dirección General de Inspección de Trabajo pero cree que la misma nunca fue considerada de manera adecuada. Una vez más, la solicitud, que acusaba a la CEPA de haber declarado un paro ilegal y de que el “Jefe del Departamento de Operaciones ha[bía] exigido a diferentes trabajadores . . . que renunci[aran] al sindicato, bajo la amenaza de despedirlos si no lo hac[ían],”²²⁵ no desafió la legalidad de la interrupción de labores.

La inspección tuvo lugar el 26 de septiembre de 2001 e incluyó entrevistas con los trabajadores y sus representantes. La inspectora no dictaminó sobre la acusación que indicaba que los trabajadores estaban siendo intimidados para que renunciaran al sindicato, aunque incluyó en su informe la negativa expresada por el empleador en lo que respecta a la existencia de este tipo de amenazas. La inspectora tampoco hizo referencia al presunto paro patronal ilegal. En cambio, ejerció su prerrogativa, pronunciándose sobre una cuestión más significativa: la legalidad o ilegalidad de la interrupción de labores que había sido declarada. Al hacerlo, la inspectora falló a favor de la CEPA, aseverando que la interrupción original de tareas por el término de tres días fue legal y por motivos de fuerza mayor.²²⁶ Sin embargo, como fuera observado por el Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca, las actividades en el aeropuerto nunca fueron interrumpidas o suspendidas y se continuó—y de hecho se continuaba—prestando servicios de manera normal.

²²⁰ Correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 8 de abril de 2003.

²²¹ Rosario Eugenia Alfaro, inspectora de trabajo, informe de inspección, 26 de septiembre de 2001.

²²² Código de Trabajo, Artículo 539.

²²³ Queja escrita presentada por Miguel Ernesto Sibrian, secretario de organización, SITEAIES, ante el Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca, Ref. No. 122-2001-4, 24 de septiembre de 2001. No existe un juzgado de lo laboral en Zacatecoluca. En aquellas regiones donde no existen juzgados de lo laboral, los juzgados civiles ejercen su jurisdicción sobre los reclamos laborales.

²²⁴ Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca, resolución, Ref. No. 122-2001-4, 1 de octubre de 2001, secs. II, IV.

²²⁵ Petitorio escrito presentado por Dagoberto Ramírez Amaya, primer secretario de conflictos, SITEAIES, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 24 de septiembre de 2001.

²²⁶ Rosario Eugenia Alfaro, inspectora de trabajo, informe de inspección, 26 de septiembre de 2001.

El 20 de diciembre de 2001, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos emitió una resolución referente a la violación de los derechos de los trabajadores civiles del Aeropuerto Internacional El Salvador. El informe de la Procuraduría consideró que la aplicación de las figuras legales de interrupción laboral y suspensión era “improcedente” en este caso e indicó que la CEPA “ha hecho un uso ilegal y arbitrario de las mismas, en detrimento de un grupo específico de trabajadores.” El informe detalló que la fuerza mayor es un evento o acción de una tercera parte que genera “una situación de carácter coyuntural de tipo organizativa, económica o técnica que impacta negativamente en la empresa y que en consecuencia impide su viabilidad y normal funcionamiento.”²²⁷ Para que se puedan invocar la fuerza mayor como una causa procedente para una suspensión o para la interrupción de labores, es necesario que se exista “una imposibilidad absoluta para el cumplimiento de la obligación y no una simple dificultad.”²²⁸ El informe concluyó que la provisión de fuerza mayor no resultaba aplicable en este caso porque las actividades “no fueron interrumpidos ni siquiera parcialmente” en el aeropuerto.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos también concluyó que la Dirección General de Inspección de Trabajo procedió de manera ilegal al aceptar que la CEPA invocara razones de fuerza mayor para justificar la interrupción laboral y las suspensiones, ya que no cumplió con su obligación legal de tomar los recaudos necesarios para asegurar que el empleador cumpliera con las leyes laborales vigentes. El informe de la Procuraduría criticó a la Dirección General de Inspección de Trabajo por “aceptar plenamente . . . las razones dadas por la parte empleadora en relación a la interrupción de labores,” concluyendo que su accionar “hace cuestionar seriamente la actuación responsable y objetiva de esa Dirección en cuanto [a] asumir [la] vigilancia del cumplimiento de las normas laborales.”²²⁹

Poco tiempo después del inicio de las suspensiones, “[la] CEPA . . . acordó . . . que el trabajador afectado por la suspensión de su contrato que hiciese uso de su derecho al retiro voluntario, reciba una compensación equivalente al cien por ciento (100%) de su salario mensual, por cada año de servicio más las prestaciones proporcionales consistentes.”²³⁰ Según se cree, aproximadamente noventa y tres de los 157 trabajadores suspendidos aceptaron la oferta, presentando tanto sus renuncias como la abdicación a todo intento de demandar legalmente a la CEPA en el futuro.²³¹ El informe precedente despierta dudas que podrían indicar que la acción de la CEPA es pasible de ser entendida como una invocación de fuerza mayor como pretexto para declarar suspensiones que fuercen a los miembros sindicales a renunciar. Tal estrategia parecería seguir un patrón—que ya fue tratado más arriba en el caso LIDO y que se verá en el caso CEL—según el cual los empleadores ejercen presión sobre sindicalistas suspendidos o despedidos para que presenten sus renuncias y desistan de cualquier reclamo legal. Esto reduce el número de afiliados sindicales al tiempo que les permite a los empleadores evadir prohibiciones legales relativas a despidos y destituciones antisindicales tendientes a disolver un sindicato.

²²⁷ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, resolución, No. LP-0777-01, 20 de diciembre de 2001, p. 12.

²²⁸ *Ibíd.*, pp. 13, 14, citando a Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho laboral, Tomo I*, p. 848.

²²⁹ *Ibíd.*, pp. 14, 19.

²³⁰ Carta de Ruy César Miranda, presidente, CEPA, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 10 de diciembre de 2001, pp. 5-6.

²³¹ Dirección General de Trabajo, documento, 26 de febrero de 2002; OIT, *Quejas contra el Gobierno de El Salvador presentadas por la FESTRASPE, la ICFTU, la PSI, la ITF y el SITINPEP*, párrafo 243; correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 17 de julio de 2003.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos halló que las diversas acciones detalladas más arriba consideradas en su conjunto, “permiten presumir la intención de afectar la existencia y actividades propias del sindicato . . . [la] CEPA por tanto ha atentado en contra de los derechos sindicales.”²³² La procuradora concluyó que la CEPA había violado el derecho de los trabajadores a organizarse al obstruir ilegalmente la actividad sindical, incluso por medio de suspensiones ilegales de trabajadores, y decretó el reintegro inmediato de los trabajadores suspendidos a sus puestos de trabajo con pago retroactivo.²³³ La CEPA adujo que no “ha aplicado ningún trato discriminatorio contra trabajadores afiliados al Sindicato.”²³⁴

Las recomendaciones de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos no fueron cumplidas.²³⁵ El 26 de febrero de 2002, a través de un proceso de mediación facilitado por la Dirección General de Trabajo, la CEPA y el SITEAIES arribaron a un acuerdo.²³⁶ En sesiones de mediación previas, el sindicato había abogado sin éxito por la reincorporación de los trabajadores suspendidos.²³⁷ Hacia febrero de 2002, sin embargo, los trabajadores permanecían suspendidos por más de cuatro meses. Según el secretario general del SITEAIES, “la gente ya no aguantaba. [Decían,] ‘Busque una solución, lo que sea, o retiramos los cheques [de indemnización] ya.’”²³⁸ El acuerdo apuntaba a la situación de sesenta y cuatro trabajadores suspendidos que habían rechazado la primera oferta de la CEPA, a saber, el pago de las indemnizaciones a cambio de la presentación de renuncias y del abandono de toda intención de demandar legalmente a la compañía. Presuntamente el nuevo acuerdo cubría aproximadamente el 150 por ciento del pago indemnizatorio de los trabajadores y establecía que los sesenta y cuatro trabajadores conformarían una cooperativa o compañía que sería contratada por el Aeropuerto Internacional El Salvador como proveedora de servicios de manejo y almacenamiento de carga.²³⁹

En abril de 2002, la cooperativa de trabajadores, dentro de la cual cada trabajador es propietario parcial y recibe una parte igual de los beneficios, fue contratada por el aeropuerto.²⁴⁰ Los sesenta y cuatro miembros de la cooperativa ya no resultan elegibles para afiliarse al SITEAIES, ya que trabajan para la cooperativa y no son empleados directos del aeropuerto. Más aún, de acuerdo con un comunicado del 13 de septiembre de 2002, presentado en nombre de los miembros del SITEAIES ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, han habido “nuevas renuncias de . . . trabajadores a la afiliación sindical obtenidas bajo presión de la patronal

²³² Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, resolución, No. LP-0777-01, 20 de diciembre de 2001, pp. 16, 17.

²³³ *Ibid.*, pp. 20-21.

²³⁴ Comunicado de José Rodolfo Aguilar Bolívar, representante legal, CEPA, al juez del Cuarto Juzgado de lo Laboral de San Salvador, Ref. No. 3323-I-2001, 11 de diciembre de 2001.

²³⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

²³⁶ Dirección General de Trabajo, acuerdo entre la CEPA y el SITEAIES, 26 de febrero de 2002.

²³⁷ Véase, e.g., Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre la CEPA y el SITEAIES, 18 de octubre de 2001; Dirección General de Trabajo, síntesis de audiencia conciliatoria entre la CEPA y el SITEAIES, 22 de octubre de 2001.

²³⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Joaquín Alonso Campos Gutiérrez, secretario general, SITEAIES, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

²³⁹ Dirección General de Trabajo, documento, 26 de febrero de 2002; correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 12 de abril de 2003.

²⁴⁰ Correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 9 de abril de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Joaquín Alonso Campos Gutiérrez, secretario general, SITEAIES, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

después del acuerdo de 26 de febrero de 2002.²⁴¹ Hacia abril de 2003, el SITEAIES contaba con setenta y dos afiliados, más del 75 por ciento menos que los cerca de 296 inscriptos en el Ministerio de Trabajo antes del 23 de septiembre de 2001.²⁴²

A fines de enero de 2003, con anterioridad a nuestra misión investigadora a El Salvador, Human Rights Watch llamó a la CEPA con la finalidad de solicitar una entrevista con Ruy César Miranda, presidente de la CEPA, mientras nos encontrábamos en El Salvador. Se nos informó que Miranda estaría fuera del país en el momento previsto, entonces solicitamos reunirnos con cualquier otro representante de la empresa que pudiera discutir el conflicto laboral en el Aeropuerto Internacional El Salvador. Fuimos transferidos al director de recursos humanos, quien nos dijo, “No estoy autorizado a tener una reunión con Ud. . . . No estamos autorizados a hablar sobre esto. Ya el caso está finalizado. Ya no hay problemas [en el aeropuerto].”²⁴³ Human Rights Watch no pudo reunirse con la CEPA. El 30 de junio y el 1 de julio, sin embargo, Human Rights Watch envió por correo y fax respectivamente una consulta sobre el conflicto laboral descrito más arriba a Miranda. Al momento de la redacción del presente informe, no hemos recibido respuesta alguna.

Anthony Fashion Corporation, S.A. de C.V.

Anthony Fashions, una fábrica textil ubicada en la Zona Franca de San Bartolo que empleaba más de setecientos trabajadores, dejó de operar el 23 de diciembre de 2002 y, al momento de la redacción del presente informe, aún no ha reabierto sus puertas.²⁴⁴ Desde entonces, los trabajadores han intentado sin éxito, a través de los juzgados laborales y del Ministerio de Trabajo, obtener algún tipo de resarcimiento por las presuntas violaciones de la legislación salvadoreña en materia de seguridad social y de pago de pensiones, aguinaldos de fin de año, suspensiones de trabajadores, pagos de salarios, e indemnizaciones.²⁴⁵ El Ministerio de Trabajo, no obstante, se ha rehusado a intervenir en materias que se hallan bajo su jurisdicción, no ha remitido a las autoridades de seguro social pruebas de violaciones a la legislación sobre seguridad social, y se ha negado a proveer a los trabajadores resultados críticos emanados de las inspecciones de trabajo. Entretanto, los procesos en los juzgados laborales contra la compañía se encuentran demorados porque los representantes de los empleadores se han fugado y resulta imposible dar con su paradero.

²⁴¹ Comité de Libertad Sindical de la OIT, *Introducción al Informe 330 (marzo, 2003)*, párrafo 82.

²⁴² Correo electrónico enviado por Noé López, secretario de organización, SITEAIES, a Human Rights Watch, 9 de abril de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Joaquín Alonso Campos Gutiérrez, secretario general, SITEAIES, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

²⁴³ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, José Andrés Márquez, director de recursos humanos, CEPA, 30 de enero de 2003.

²⁴⁴ Queja escrita presentada por Flor Idalia Vásquez, Maura Beatriz Santamaría Navarro, Ana Deysi Pérez de León, Luz María Jiménez Campos, y José Cruz Martínez Ayala ante el director de la División de Defensa de los Intereses de La Sociedad de la Fiscalía General de la República, oficina subregional de Soyapango, 13 de enero de 2003; informe de inspección presentado por Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, y Jairo Felipe Cruz Damas, inspector de trabajo, ante Edmundo Alfredo Castillo, director, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de enero de 2003.

²⁴⁵ Petitorio escrito presentado por Doris Elizabeth Rivas Ramos, Luz María Campos, Rosa Evalin Velásquez Pérez, Jorge Orlando Sorto, Celia Heidi Manzano López, Ana Deysi Pérez de León, Maura Beatriz Santamaría, María Felicita Martínez Calles ante la junta directiva general del STIT, 26 de diciembre de 2002; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Gilberto García, director, CEAL, 18 de julio de 2003.

Los trabajadores de Anthony Fashions aducen que la compañía dedujo los aportes de pensión y de seguridad social de sus salarios sin transferir los fondos correspondientes al gobierno—una aseveración que más tarde fue corroborada por una inspección de trabajo.²⁴⁶ Dado que los pagos de Anthony Fashions al Instituto Salvadoreño de Seguro Social no fueron abonados conforme a ley, los trabajadores y sus hijos se vieron privados de acceso a asistencia médica libre y gratuita.²⁴⁷ Despojados de tratamiento gratuito en las clínicas y hospitales cubiertos por el seguro social, los trabajadores y sus hijos, incluidas mujeres embarazadas que requerían cuidados prenatales, se vieron obligados a recurrir a clínicas y hospitales privados y pagar en forma particular los gastos de atención, en la medida en que pudieran solventarlos.²⁴⁸ Los trabajadores también sostienen que la compañía se negó a pagar los beneficios correspondientes por maternidad a aproximadamente treinta mujeres.²⁴⁹ Dicen que cuando se quejaron, Jorge Paz, uno de los dueños y representantes legales de la compañía, abusó verbalmente de ellos—utilizando “malas palabras,” diciendo “que no servían para nada,” que “se vayan a la mierda,” y agregando, según las palabras de una trabajadora, que “en mi casa, nadie me va a chingar.”²⁵⁰ Carla Cabrera, una trabajadora de Anthony Fashions, manifestó que cuando los trabajadores amenazaron con denunciar a Jorge Paz ante el Ministerio de Trabajo, “[éste] dijo, ‘Demándenme. ¡Vayan! Ya tengo comprado [a]l Ministerio de Trabajo y no actúan contra mi.’”²⁵¹

El 15 de noviembre de 2002, Anthony Fashions presuntamente comenzó a realizar suspensiones sucesivas de trabajadores, completando la suspensión de todos los trabajadores de la cadena de producción mediante una serie de suspensiones realizadas los días 7, 10, y 20 de diciembre.²⁵² El 23 de diciembre, la compañía suspendió todas las operaciones.²⁵³ El 26 de diciembre, los trabajadores de Anthony Fashions enviaron un petitorio escrito a la cúpula del Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles (STIT), requiriendo la designación de un dirigente sindical para que “nos represente en las diligencias de inspección especial de la Dirección General de Inspección de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo grave

²⁴⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003. Los nombres de los trabajadores de Anthony Fashions entrevistados por Human Rights Watch han sido modificados para los fines del presente informe.

²⁴⁷ Queja escrita presentada por Flor Idalia Vásquez, Maura Beatriz Santamaría Navarro, Ana Deysi Pérez de León, Luz María Jiménez Campos, y José Cruz Martínez Ayala ante el director de la División de Defensa de los Intereses de La Sociedad de la Fiscalía General de la República, oficina subregional de Soyapango, 13 de enero de 2003.

²⁴⁸ *Ibíd.*; entrevista realizada por Human Rights Watch, Sara Sánchez, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁴⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Fabiola Flores, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003; Código de Trabajo, Artículo 309.

²⁵⁰ Entrevistas realizadas por Human Rights Watch, Carla Cabrera y Fabiola Flores, trabajadoras de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁵¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁵² Petitorio escrito presentado por Joaquín Alas Salguero, secretario general, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 7 de enero de 2003.

²⁵³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Sara Sánchez, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003; informe de inspección presentado por Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, y Jairo Felipe Cruz Damas, inspector de trabajo, ante Edmundo Alfredo Castillo, director, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de enero de 2003.

violación al derecho a la seguridad social, al aguinaldo y por la suspensión ilegal de nuestros contratos individuales de trabajo.”²⁵⁴

El 6 de enero de 2003, los trabajadores suspendidos y despedidos se congregaron fuera de la fábrica con la esperanza de recibir sus aguinaldos anuales obligatorios, cuyo pago había expirado, dado que Jorge Paz les había prometido presuntamente pagarles ese mismo día.²⁵⁵ Los aguinaldos no fueron abonados.²⁵⁶ Un trabajador manifestó, sin embargo, que “un vigilante nos dijo que se iba a sacar la maquinaria,”²⁵⁷ removiendo de esta manera los bienes que eventualmente podrían ser vendidos con la finalidad de saldar los montos adeudados a los trabajadores. Los trabajadores presuntamente protestaron y bloquearon las puertas de la fábrica a fin de impedir la salida de Jorge Paz y otros representantes de la gerencia.²⁵⁸ Advertido de la protesta y de la amenaza de retirar la maquinaria, un representante del STIT supuestamente se comunicó con el Ministerio de Trabajo en nombre de los trabajadores con la finalidad de requerir una inspección de trabajo que inventariara la maquinaria e impidiera su remoción,²⁵⁹ pedido que fue presuntamente aceptado.²⁶⁰

El 7 de enero de 2003, por intermedio del secretario general del STIT, los trabajadores también exigieron que la Dirección General de Inspección de Trabajo efectuara una inspección en torno a la ilegalidad de las suspensiones, la violación de los derechos al seguro social y a los aportes de pensión prescritos por la legislación salvadoreña, y el no pago de aguinaldos obligatorios adeudados desde diciembre de 2002.²⁶¹ Ese mismo día, Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, una supervisora de inspectores de trabajo del Departamento de Inspección de Industria y Comercio, y un inspector de trabajo visitaron la fábrica con la finalidad de verificar “la suspensión de los trabajadores o el cierre de la empresa” y las “cotizaciones al Instituto Salvadoreño de Seguro Social y de las AFPs [Administradoras de Fondos de Pensiones].”²⁶²

²⁵⁴ Petitorio escrito presentado por Doris Elizabeth Rivas Ramos, Luz María Campos, Rosa Evalin Velásquez Pérez, Jorge Orlando Sorto, Celia Heidi Manzano López, Ana Deysi Pérez de León, Maura Beatriz Santamaría, y María Felicita Martínez Calles ante la junta directiva general del STIT, 26 de diciembre de 2002.

²⁵⁵ Entrevistas realizadas por Human Rights Watch, Carla Cabrera y Fabiola Flores, trabajadoras de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁵⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁵⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Fabiola Flores, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁵⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

²⁵⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁶⁰ *Ibid.*; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

²⁶¹ Petitorio escrito presentado por Joaquín Alas Salguero, secretario general, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 7 de enero de 2003.

²⁶² Informe de inspección presentado por Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, y Jairo Felipe Cruz Damas, inspector de trabajo, ante Edmundo Alfredo Castillo, director, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de enero de 2003.

De acuerdo con el informe de inspección, el director de recursos humanos de Anthony Fashions y Jorge Paz declararon que las suspensiones fueron implementadas porque Leslie Fay Company, Inc., canceló un contrato de producción con Anthony Fashions, aseverando que la compañía reanudaría sus operaciones una vez firmado un contrato sustituto.²⁶³ Los inspectores, sin embargo, no se pronunciaron respecto de la validez de dicha justificación para legitimar las suspensiones. Según el abogado de los trabajadores, cuando se presionó a Ada Cecilia Lazo Gutiérrez para que se pronunciara sobre este asunto, ella respondió que tal declaración escapaba a su jurisdicción y que, por lo tanto, no podía arbitrar legalmente sobre la cuestión.²⁶⁴ En circunstancias diferentes, no obstante, Lazo dio pruebas de entender correctamente la legislación. Cuando Human Rights consultó a Lazo de un modo general respecto de la facultad de los inspectores de pronunciarse sobre la legalidad de una suspensión, respondió afirmativamente diciendo, “Podemos ir a constatar los hechos. . . . Podemos constatar que es ilegal.”²⁶⁵

El 7 de enero de 2003, la inspección también efectuó observaciones preliminares acerca de las cargas de seguridad social y los aportes de pensión, pero sin pronunciarse definitivamente sobre tales cuestiones. Otra inspección sobre el mismo asunto efectuada el 9 de enero de 2003 demostró que la compañía adeudaba las cargas de seguridad social y los aportes de pensión, y que los pagos más recientes se habían efectuado más de un año atrás, en noviembre de 2001. El informe calculó que la compañía adeudaba aproximadamente 120.000 dólares estadounidenses a la AFP y 260.000 dólares estadounidenses al ISSS.²⁶⁶ De este modo, los inspectores confirmaron que Anthony Fashions había infringido las leyes relativas a los aportes de seguridad social y de pensión por lo menos durante trece meses.

El gobierno estaba al tanto de las irregularidades de la compañía en materia de pagos de seguridad social y de pensión. Aproximadamente un año antes, el 22 de enero de 2002, un supervisor de inspectores de trabajo del Departamento de Inspección de Industria y Comercio había constatado que, a la fecha, Anthony Fashions “adeuda[ba] tres meses [de] pago de las cuotas del ISSS y AFP.” El informe indicaba, “[R]especto a las empresas que están en mora en el pago de las cuotas del ISSS y AFP, es necesario comunicar dicha situación a las Instituciones pertinentes.”²⁶⁷ El supervisor que elaboró el informe advirtió que, a pesar de las conclusiones y recomendaciones, sus superiores “no hicieron nada con el informe.”²⁶⁸

Una copia del informe de inspección del 9 de enero fue suministrada a los trabajadores de Anthony Fashions, quienes la dieron a conocer a la prensa. Esto aparentemente disgustó a Jorge Paz, quien redactó una carta al ministro de trabajo, fechada 10 de enero de 2003, manifestando que “personas inescrupulosas” que eran “supuestos sindicalistas” estaban “ocupando los medios de comunicaciones para hacer propaganda negativa

²⁶³ *Ibíd.*

²⁶⁴ Entrevistas realizadas por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero, 15 de febrero, y 18 de febrero de 2003.

²⁶⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

²⁶⁶ Oquely Cabrera y Yanet Cornejo, inspectores de trabajo, informe de inspección, 9 de enero de 2003.

²⁶⁷ Memorando de Orlando Noé Zelada, ex supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, dirigido a Rosario Eugenia Alfaro Lara, directora, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 22 de enero de 2002.

²⁶⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Orlando Noé Zelada, ex supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

en contra mía.” Luego exigió al ministro de trabajo que “ordene a sus auxiliares guardar la debida discrecionalidad respecto a la información que esta empresa le proporcione a ese ministerio,” pues de caer en “malas malos,” podría complicar la situación y afectar negativamente la situación financiera de Anthony Fashions.²⁶⁹

El 10 de enero, el Ministerio de Trabajo efectuó una tercera inspección, presuntamente en respuesta a la solicitud de inspección del 7 de enero presentada por los trabajadores y vinculada a la retención de los aguinaldos anuales obligatorios.²⁷⁰ Ni el representante sindical que elevó la solicitud de inspección ni el abogado de los trabajadores fueron informados que dicha inspección efectivamente tendría lugar, si bien ambos habían requerido explícitamente que se los notificara al respecto.²⁷¹ Más aún, ningún trabajador fue entrevistado.²⁷² A diferencia de la inspección previa, los trabajadores no recibieron una copia del informe ni fueron notificados de los resultados de la misma.²⁷³

El 13 de enero de 2003, los trabajadores de Anthony Fashions presentaron un petitorio ante el fiscal local para iniciar una investigación y un proceso criminal contra los representantes legales de Anthony Fashions—Anthony Iurato y Jorge Paz. El petitorio aducía que, desde diciembre de 2001, ambos habían retenido de manera ilegal los pagos de seguro social y aportes de pensión de setecientos trabajadores.²⁷⁴ Una segunda demanda sumaba una nueva imputación: la retención ilegal de bienes pertenecientes a los trabajadores—los aguinaldos de fin de año obligatorios pagaderos el 12 de diciembre, once días antes del cierre de la fábrica.²⁷⁵ El primer delito es castigado con una multa, el segundo con una pena de prisión de entre dos y cuatro años.²⁷⁶ Sin embargo, el fiscal se abstuvo de imputar los cargos más graves, presuntamente porque los trabajadores no pudieron proporcionar una copia del informe de inspección del 10 de enero donde constara si efectivamente se adeudaban los aguinaldos y de ser así, el monto de dicha deuda. Al no existir cargos graves, presuntamente el fiscal también alegó que no le era posible imponer una veda de salida que les impidiera a los representantes legales de Anthony Fashions abandonar el país.²⁷⁷ Tal como se detalla a continuación, una veda de salida

²⁶⁹ Carta de Jorge A. Paz, representante legal, Anthony Fashion Corporation, S.A. de C.V., dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 20 de enero de 2003, p. 2.

²⁷⁰ Beatriz Castillo, “Empleados de ‘Antoni Fashion’ toman Ministerio de Trabajo,” *Co-Latino*, 17 de enero de 2003, p. 3.

²⁷¹ Petitorio escrito presentado por Joaquín Alas Salguero, secretario general, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 7 de enero de 2003.

²⁷² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003.

²⁷³ Entrevistas realizadas por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero y 18 de febrero de 2003.

²⁷⁴ Queja escrita presentada por Flor Idalia Vásquez, Maura Beatriz Santamaría Navarro, Ana Deysi Pérez de León, Luz María Jiménez Campos, y José Cruz Martínez Ayala ante el director de la División de Defensa de los Intereses de La Sociedad de la Fiscalía General de la República, oficina subregional de Soyapango, 13 de enero de 2003.

²⁷⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Gilberto García, director, CEAL, a Human Rights Watch, 17 de abril de 2003; véase también Código Laboral, Artículos 197, 200. Aunque algunas de las suspensiones de trabajadores de Anthony Fashions ocurrieron con anterioridad al 12 de diciembre, dichos trabajadores aún eran empleados de la compañía y, por lo tanto, tenían derecho a percibir sus aguinaldos de fin de año.

²⁷⁶ El artículo 245 del Código Penal criminaliza la retención, por parte del patrono, de fondos o cotizaciones de trabajadores destinados legalmente al Estado, tales como las cuotas de seguro social y pensión, y el artículo 217 califica como crimen a la malversación o la no restitución de bienes que se adeuden a otra persona. Código Penal, Decreto No. 1030, 26 de abril de 1997, reimpresso en el *Diario Oficial*, no. 105, vol. 335, 10 de junio de 1997, Artículos 217, 245.

²⁷⁷ Correo electrónico enviado por Gilberto García, director, CEAL, a Human Rights Watch, 17 de abril y 10 de julio de 2003.

habría aumentado las posibilidades de que los casos de los trabajadores ante los juzgados laborales, que actualmente son desestimados sin que se les deniegue la posibilidad de una nueva presentación judicial, debido a la incapacidad de dar con el paradero del demandado, siguieran su curso. Al momento de la redacción del presente informe, la querrela criminal por la imputación menor aún sigue pendiente.²⁷⁸

El 17 de enero de 2003, alrededor de 150 trabajadores de Anthony Fashions se presentaron ante el Ministerio de Trabajo a fin de solicitar copias de los resultados de inspección del 10 de enero de 2003. Los trabajadores ocuparon el primer piso del edificio, y algunos de ellos, acompañados por su abogado, se dirigieron a la Dirección General de Inspección de Trabajo, reclamando en vano la entrega de dicho informe.²⁷⁹ El escuadrón antidisturbios de la policía presuntamente rodeó el edificio. Entrada la tarde, un delegado de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y Antonio Aguilar Martínez, el procurador adjunto para los derechos laborales, acudieron al lugar. Aguilar explicó a Human Rights Watch, “Ya estaba la policía. . . El ministerio había dicho a la policía que habían rehenes y que [los trabajadores] rompieron puertas, pero no fue así.” Aguilar declaró que se reunió con el viceministro de trabajo, Luis Fernando Avelar, para exhortarlo a recibir a los trabajadores. Luego de aseverar que se trataba de una “cuestión política” y que los trabajadores “querían dar la imagen que las maquilas violan los derechos cuando fue un caso aislado,” Avelar presuntamente accedió a hablar con un grupo de cinco trabajadores.²⁸⁰

Según los trabajadores de Anthony Fashions, el viceministro les dijo que no les daría el informe, que “no tenían derecho al Acta,” y que tales documentos nunca se suministraban.²⁸¹ Cuando le enseñaron informes sobre Anthony Fashions y otras instalaciones, dijo que debería investigar por qué les habían sido entregados, insinuando, según Aguilar, que los funcionarios que lo hubieran hecho serían sancionados. Aguilar apuntó que la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos consideró que el viceministro respondió de manera inapropiada y que debería haber provisto a los trabajadores los documentos requeridos.²⁸²

Más de 320 quejas de trabajadores fueron presuntamente presentadas en el transcurso del año 2003 contra Anthony Fashions ante los juzgados laborales, exigiendo el pago de indemnizaciones, aguinaldos de fin de año, vacaciones adeudadas y, en algunos casos, salarios atrasados.²⁸³ La mayoría de los reclamos fueron desestimados, sin que se les denegara la posibilidad de una nueva presentación judicial, debido a la

²⁷⁸ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Gilberto García, director, CEAL, 18 de julio de 2003.

²⁷⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁸⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

²⁸¹ Entrevistas realizadas por Human Rights Watch, Carla Cabrera y Fabiola Flores, trabajadoras de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁸² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

²⁸³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Gilberto García, director, CEAL, 18 de julio de 2003; correo electrónico enviado por Germán Emilio Muñoz Hernández, coordinador nacional, Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, Procuraduría General de la República, a Human Rights Watch, 8 de agosto de 2003.

imposibilidad de dar con el paradero de los demandados.²⁸⁴ De acuerdo con la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República, “El trabajador no puede encontrarlos y nosotros mucho menos. . . . Es el problema con Anthony Fashions. . . . Si no se puede encontrarlos, . . . el proceso no puede seguir.”²⁸⁵ Hasta la fecha, los trabajadores no han recibido nada del dinero que supuestamente se les adeuda.²⁸⁶

Los trabajadores no sólo no han recibido compensación alguna de parte de Anthony Fashions sino que aseveran que les resulta imposible hallar empleo en otras fábricas, dado que estiman que son colocados en listas negras.²⁸⁷ Varios trabajadores manifestaron a Human Rights Watch que los trabajadores de Anthony Fashions también fueron despedidos de otras maquilas, una vez que la gerencia de las mismas se enteró de su anterior empleador. Un trabajador aseveró, “No nos emplean en otras maquilas por luchar por nuestros derechos.”²⁸⁸

Human Rights Watch no pudo dar con ninguno de los representantes legales de Anthony Fashions en El Salvador con quien poder discutir los presuntos abusos a los derechos humanos de los trabajadores por parte de la compañía. A su regreso de El Salvador, Human Rights Watch intentó, sin resultados, localizar a Anthony Iurato en Metrix Computer Cutting en Clifton, New Jersey, donde se desempeñaba como presidente de dicha compañía. Tras contactar agencias municipales de Clifton, New Jersey, y agencias estatales de New Jersey, Human Rights Watch averiguó, no obstante, que Metrix Computer Cutting declaró la quiebra bajo el Capítulo 11 el 6 de diciembre de 2001 y que la misma le fue concedida bajo el Capítulo 7 el 16 de agosto de 2002.²⁸⁹ La documentación de la quiebra bajo el Capítulo 11 contenía los datos del domicilio particular de Iurato, al cual Human Rights Watch envió una carta certificada el 30 de junio de 2003, con preguntas sobre los eventos que tuvieran lugar en Anthony Fashions y que se describen arriba. Iurato firmó el recibo de la carta el 17 de julio de 2003. Al momento de la redacción del presente informe, aún no hemos recibido respuesta alguna.

²⁸⁴ Correo electrónico enviado por Germán Emilio Muñoz Hernández, coordinador nacional, Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, Procuraduría General de la República, a Human Rights Watch, 8 de agosto de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Juana Isabel Vargas, jueza interina, Juzgado Segundo de lo Laboral de El Salvador, San Salvador, 12 de febrero de 2003.

²⁸⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Germán Emilio Muñoz Hernández, coordinador nacional, Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, Procuraduría General de la República, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

²⁸⁶ Correo electrónico enviado por Gilberto García, director, CEAL, a Human Rights Watch, 10 de julio de 2003.

²⁸⁷ Entrevistas realizadas por Human Rights Watch, Carla Cabrera, Fabiola Flores, y Sara Sánchez, trabajadoras de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁸⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Carla Cabrera, trabajadora de Anthony Fashions, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

²⁸⁹ Metrix Computer Cutting, Inc., Capítulo 11 petición voluntaria, Caso No. 01-43212nRG (Bankr. D.N.J. 6 de diciembre de 2001); In re Metrix Computer Cutting, Inc., Disposición convirtiendo el caso del capítulo 11 al capítulo 7 de conformidad con 11 U.S.C. Sec. 1112(a), Caso No. 01-43212RG (Bankr. D.N.J. 16 de agosto de 2002).

Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa

La Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa es una compañía estatal de servicios eléctricos que emplea aproximadamente 453 trabajadores.²⁹⁰ Dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL), una de cuyas cuatro divisiones se encuentra en la CEL, sostienen que desde el mes de septiembre de 2001, la CEL lanzó de manera sistemática una campaña antisindical contra sus 223 afiliados, reduciendo su número a cuarenta y dos a partir de julio de 2003.²⁹¹ La campaña presuntamente comenzó con el intento exitoso de declarar nula la elección de un funcionario sindical del STSEL, facilitada por una inspección tendenciosa del Ministerio de Trabajo, cuyo informe fue denegado temporalmente al funcionario sindical en cuestión; continuó con el apoyo de la compañía a la formación de un sindicato paralelo, presuntamente inscripto ante el Ministerio de Trabajo pese a violar uno de los requisitos esenciales para la conformación de una organización sindical; e implicó, a lo largo de todo el proceso, el despido ilegal y la renuncia forzada de los afiliados y dirigentes del STSEL. La CEL aduce, sin embargo, que la compañía “respeto el derecho de asociarse libremente, contemplado en la Constitución y en el Código de Trabajo, prueba de ello, es que sus trabajadores pueden elegir libremente y afiliarse al sindicato de su predilección—[el] STSEL o [el] STECEL [el sindicato paralelo].”²⁹²

Mario Roberto Carranza Hernández

Mario Roberto Carranza Hernández comenzó a trabajar para la CEL el 1 de agosto de 1988.²⁹³ El 24 de noviembre de 2000, fue electo secretario de finanzas para la seccional CEL del STSEL. El 30 de agosto de 2001, Orlando Ernesto Lemus Herrera, representante legal de la CEL, solicitó al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo que declarara nula la elección de Carranza en la medida en que éste ocupaba un puesto de confianza y, por lo tanto, se hallaba legalmente inhabilitado para desempeñarse como dirigente sindical.²⁹⁴ En una carta dirigida a Human Rights Watch, la CEL declaró que dado que el Código de Trabajo prohíbe que los empleados de confianza ocupen puestos de liderazgo sindical, la petición referida a Carranza “únicamente solicitó que se diera cumplimiento a un precepto legal.”²⁹⁵

Orlando Noé Zelada, un ex supervisor de inspectores de trabajo del Departamento de Inspección de Industria y Comercio, visitó la CEL el 3 de septiembre de 2001, en respuesta al reclamo de Herrera.²⁹⁶ Zelada, quien renunció voluntariamente a la Dirección General de Inspección de Trabajo en el año 2002, comentó a

²⁹⁰ Correo electrónico enviado por Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, STSEL, a Human Rights Watch, 15 de abril de 2003.

²⁹¹ *Ibid.*; entrevista realizada por Human Rights Watch, José Roberto Flores Sánchez, secretario de conflictos, STSEL, San Salvador, 5 de febrero de 2003; entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, STSEL, 17 de julio de 2003.

²⁹² Carta de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

²⁹³ Mario Roberto Carranza Hernández, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002.

²⁹⁴ Petitorio escrito presentado por Orlando Ernesto Lemus Herrera, representante legal, CEL, ante el director del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo, 30 de agosto de 2001.

²⁹⁵ Carta de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

²⁹⁶ Resolución del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo a la Junta Directiva Seccional de la CEL del STSEL, 20 de septiembre de 2001.

Human Rights Watch que, antes de su visita, Rolando Borjas Munguía, director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, le indicó que se expidiera a favor de la CEL y que testificara que Carranza se encontraba empleado en un puesto de confianza. Zelada explicó que “no debía de haber pedido una resolución de antemano,” y agregó que la inspección en sí misma no fue legal—fuera de la jurisdicción de la Dirección General de Inspección de Trabajo—y que, por el contrario, debió haber sido realizada por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales. Zelada señaló, “Fue hecho para favorecer esta institución [la CEL] y quedar bien con el abogado [Herrera]. [Borjas y Herrera] son amigos. . . . Siempre siguen así.”²⁹⁷

El informe de inspección de Zelada del 3 de septiembre de 2001 reveló que Carranza era “encargado de área,” si bien la designación de su cargo no reflejaba esto, y mientras desempeñara las funciones de “encargado de área,” sería un “representante patronal,” lo cual le impedía ser dirigente sindical, conforme al lo establecido en el artículo 225(5) del Código de Trabajo.²⁹⁸ Fundándose en este informe, el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales declaró la nulidad de la elección de Carranza el 20 de septiembre de 2001.²⁹⁹

El 21 de septiembre de 2001, el STSEL solicitó una copia de los resultados de la inspección.³⁰⁰ La Dirección General de Inspección de Trabajo, no obstante, rechazó la solicitud aduciendo que Carranza no podía acceder al informe de inspección dado que, según el Código de Trabajo, los documentos ministeriales no son válidos en los procesos entablados en juzgados laborales u otros conflictos laborales y, conforme a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, los inspectores deben guardar “estricta confidencialidad,” no pudiendo “revelar cualquier información sobre los asuntos materia de la inspección.”³⁰¹ Sin embargo, la Dirección General de Inspección de Trabajo proveyó una copia a la CEL el 13 de septiembre de 2001, fecha en la que Herrera reiteró la solicitud de la compañía al Ministerio de Trabajo para que invalidara la elección de Carranza como dirigente sindical.³⁰² Tras obtener un fallo favorable en relación con la afiliación sindical de Carranza, la CEL procedió a despedirlo el 24 de septiembre de 2001.³⁰³

El 8 de octubre de 2001, Carranza presentó una demanda contra el Ministerio de Trabajo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. La querrela disputaba la revocación de la

²⁹⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Orlando Noé Zelada, ex supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

²⁹⁸ Informe de Orlando Noé Zelada, ex supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, al director del Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de septiembre de 2001.

²⁹⁹ Resolución del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo a la Junta Directiva de la Seccional de la CEL del STSEL, 20 de septiembre de 2001.

³⁰⁰ Petitorio escrito presentado por Amílcar Efrén Cardona Monterrosa, representante legal, STSEL, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, Ref. No. 1894/2001, 21 de septiembre de 2001.

³⁰¹ Resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo a Amílcar Efrén Cardona Monterrosa, representante legal, STSEL, 4 de octubre de 2001; LOFSTPS, Artículos 39(b), 40(a); Código de Trabajo, Artículo 597.

³⁰² Resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo a Orlando Ernesto Lemus Herrera, representante legal, CEL, 13 de septiembre de 2001; petitorio escrito presentado por Orlando Ernesto Lemus Herrera, representante legal, CEL, ante el director del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo, 13 de septiembre de 2001. Se adjuntó una copia del informe de inspección al petitorio.

³⁰³ Queja escrita presentada por Mario Roberto Carranza Hernández ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 133-S-2001, 8 de octubre de 2001; entrevista realizada por Human Rights Watch, José Roberto Flores Sánchez, secretario de conflictos, STSEL, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

elección de Carranza a la dirección sindical y la denegación de la copia de los resultados de la inspección en la que dicha revocación se basó. La querella aducía que el estatuto de confidencialidad citado por la Dirección General de Inspección de Trabajo no puede ser aplicado a una de las partes involucradas en el proceso, que tiene el “derecho a ver el expediente respectivo para ejercer su defensa.” Asimismo, la querella señalaba que, en este caso, una de las partes—Carranza—fue privada del acceso al informe, mientras que la otra—los abogados de la CEL—recibieron una copia del mismo. Carranza inquirió, “Si tal argumento fuese válido, ¿cómo es que sí se le emitió al apoderado de la CEL una certificación del informe de inspección?”³⁰⁴

La Dirección General de Inspección de Trabajo respondió a la querella notificando a la Corte Suprema de Justicia el 12 de noviembre de 2001 acerca de la falsedad de las aseveraciones de Carranza.³⁰⁵ En otro documento elevado a la Corte Suprema de Justicia el 21 de diciembre de 2001, la Dirección General de Inspección de Trabajo señaló que el informe de inspección fue suministrado al STSEL el 23 de octubre de 2001—cerca de seis semanas después de que la CEL recibió una copia—y solicitó que el caso fuera desestimado.³⁰⁶ Sin embargo, la Corte Suprema rechazó el reclamo en virtud de una discrepancia entre el número del documento proporcionado por la Dirección General de Inspección de Trabajo y el número del informe de inspección solicitado por Carranza.³⁰⁷ Al momento de la redacción del presente informe, la Corte Suprema no se ha pronunciado definitivamente sobre este caso.

El 20 de diciembre de 2001, Carranza también presentó una querella ante un juzgado civil de San Salvador, argumentando que su despido era ilegal porque no se le brindó la oportunidad de ser escuchado antes de su destitución, tal como lo estipula la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.³⁰⁸ En la querella, declaró que fue sumariamente despedido el 24 de septiembre y exigió al juzgado que declarara el despido “nulo” ya que no cumplimentaba con los procedimientos legales del caso.³⁰⁹ Si bien apeló su despido ante los tribunales, Carranza, como muchos otros trabajadores cuyos ingresos se ven amenazados, firmó posteriormente, el 22 de enero de 2002, un acta de renuncia certificada donde afirmaba:

Por este medio interpongo mi renuncia irrevocable, del cargo . . . que he venido desempeñando para y a las ordenes de . . . [la] CEL, desde el día uno de agosto de mil novecientos ochenta y ocho hasta el día veinticuatro de septiembre de dos mil uno, fecha en que dejo de prestar mis servicios a dicha sociedad voluntariamente . . . [a] la Empresa . . . la

³⁰⁴ Queja escrita presentada por Mario Roberto Carranza Hernández ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 133-S-2001, 8 de octubre de 2001, párrafo 17.

³⁰⁵ Comunicado de Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, a la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 215-C-2001, 12 de noviembre de 2001.

³⁰⁶ Petición de Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, a la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 215-C-2001, 21 de diciembre de 2001, p. 1.

³⁰⁷ Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, resolución, Caso No. 215-C-2001, 20 de febrero de 2002, p. 1.

³⁰⁸ Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa, Decreto No. 459, 8 de marzo de 1990, reimpresso en el *Diario Oficial*, no. 80, vol. 306, 31 de marzo de 1990, Artículos 1, 2.

³⁰⁹ Queja escrita presentada por Mario Roberto Carranza Hernández ante juzgado civil de San Salvador, 20 de diciembre de 2001.

declaro libre y solvente de toda responsabilidad que pudiera derivarse de la relación individual de trabajo que me vinculó a ella hasta el día mencionado.³¹⁰

Por medio de su dimisión y renuncia a todo reclamo de responsabilidad legal, Carranza resignó la posibilidad de entablar cualquier acción legal contra la CEL, poniendo fin a los procesos judiciales y administrativos iniciados contra la compañía. Se estima que, a cambio de la firma del acta de renuncia, la CEL retribuyó a Carranza con el pago de 9.231,36 dólares estadounidenses en carácter de indemnización y 12.467,61 dólares estadounidenses por su estatus protegido como dirigente sindical.³¹¹ Esta era la suma total que se le hubiera adeudado de no haber renunciado y de haber sido despedido sin justa causa como dirigente sindical. La CEL explicó a Human Rights Watch que la suma fue “cancelado por mera liberalidad—no obstante su renuncia.”³¹² Carranza se transformó así en uno más de los muchos trabajadores salvadoreños que se ven obligados a enfrentar el dilema draconiano de tener que elegir entre una mayor estabilidad financiera o poder ejercer su derecho a la libre asociación. Como muchos otros, debido a la necesidad económica, escogió la primera alternativa.

Human Rights Watch instó a la CEL a que explicara por qué, si Carranza renunció el 24 de septiembre de 2001, presentó su renuncia casi cuatro meses más tarde y, mientras tanto, cuestionó la legalidad de su presunto despido. La compañía no respondió cabalmente la consulta, precisando únicamente que “Mario Carranza dejó de prestar sus servicios a la Comisión el 24 de septiembre de 2001 y el 22 de enero de 2002, interpuso su renuncia irrevocable.”³¹³

Otros despidos de afiliados y dirigentes sindicales del STSEL

Entre el 24 de septiembre de 2001, fecha en que Carranza fue despedido, y el 18 de octubre de 2002, se estima que la CEL dejó cesantes a alrededor de treinta trabajadores más del STSEL. Al menos seis de los trabajadores despedidos eran dirigentes que gozaban de fueros sindicales, mientras que tres trabajadores eran delegados seccionales del STSEL, que supuestamente gozan de protección sólo por el término de un año en el que se extiende su cargo.³¹⁴

En una carta a la CEL, Human Rights Watch solicitó a la compañía que confirmara el número de trabajadores despedidos entre septiembre de 2001 y el presente y que indicara cuántos de estos trabajadores eran afiliados, dirigentes, y delegados seccionales del STSEL. La compañía, sin embargo, no respondió a estas preguntas sino que manifestó, “[La] CEL trata en lo posible de no despedir a sus trabajadores, termina los contratos de

³¹⁰ Mario Roberto Carranza Hernández, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002.

³¹¹ Guillermo A. Sol Bang, presidente, CEL, “Informe sobre terminación de contratos individuales de trabajo,” 16 de mayo de 2002.

³¹² Carta de la Gerencia de la Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

³¹³ *Ibíd.*

³¹⁴ “Listado de personal despedido por CEL que ya tomaron su indemnización,” suministrado a Human Rights Watch por José Roberto Flores Sánchez, secretario de conflictos, STSEL, 5 de febrero de 2003; “Listado de personal despedido por CEL,” suministrado a Human Rights Watch por José Roberto Flores Sánchez, secretario de conflictos, STSEL, 5 de febrero de 2003; correo electrónico enviado por Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, STSEL, a Human Rights Watch, 15 de abril de 2003.

éstos sin responsabilidad patronal, por faltas graves que cometen en el desarrollo de sus labores.”³¹⁵ La CEL agregó, no obstante, que abona a los trabajadores despedidos una indemnización completa así como pagos adicionales adeudados a los dirigentes sindicales despedidos, “todo . . . de conformidad a la Ley y al Contrato Colectivo.”³¹⁶

La CEL también desmintió categóricamente que cualquiera de las terminaciones de los contratos a partir de septiembre de 2001 constituyeran despidos antisindicales, señalando que “[la] CEL no tiene ninguna política de despidos de trabajadores por el solo hecho de pertenecer a un sindicato.”³¹⁷ En una carta a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa relativa a dieciséis de los dieciocho trabajadores presuntamente despedidos entre septiembre de 2001 y abril de 2002, la CEL aseveró que siete trabajadores fueron despedidos con justificación, incluyendo la “falta de confianza” en los mismos, la “deficiencia en sus labores,” las “malas relaciones interpersonales,” y el “irrespeto a las jefaturas.” No obstante, la CEL nunca precisó si los despidos fueron legales y en la totalidad de los casos los trabajadores fueron indemnizados adecuadamente por despido injustificado. La CEL explicó a Human Rights Watch la naturaleza de los pagos, declarando que “por mera liberalidad y para tener buena armonía con sus trabajadores, [la] CEL independientemente de la causa, . . . cancela la totalidad del adeudo que se tenga con un trabajador que ha sido cesado en su empleo.”³¹⁸ La CEL sostuvo que los otros nueve trabajadores renunciaron y presentó como prueba nueve actas de renuncia certificadas ante notario.³¹⁹

Sin embargo, una de las nueve actas no constituye una renuncia formal sino que detalla la terminación del contrato laboral del trabajador y, al igual que las otras ocho actas, absuelve a la CEL de cualquier tipo de responsabilidad legal futura.³²⁰ Otra es el acta de Carranza, quien adujo la ilegalidad de su despido.³²¹ Seis, incluida la de Carranza, fueron firmadas el mismo día, el 22 de enero de 2002—entre dos y medio y cuatro meses después de que las presuntas renunciaciones tuvieron lugar.³²² Tan sólo dos fueron fechadas el mismo día de las presuntas renunciaciones.³²³

En respuesta al reclamo de Human Rights Watch exigiendo una explicación acerca de la disparidad entre las fechas de los últimos días de trabajo como empleados de la CEL y la renunciaciones oficiales de los trabajadores, la CEL respondió únicamente que los trabajadores, incluido Carranza, “dejaron de laborar en la Comisión—que

³¹⁵ Carta de la Gerencia de la Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

³¹⁶ *Ibid.*

³¹⁷ Carta de Guillermo A. Sol Bang, presidente, CEL, dirigida al Representante Rubén Orellana Mendoza, secretario, Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, 16 de mayo de 2002, p. 1.

³¹⁸ Carta de la Gerencia de la Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

³¹⁹ Guillermo A. Sol Bang, presidente, CEL, “Informe sobre terminación de contratos individuales de trabajo.”

³²⁰ Carta de Alejandro José Abrego Sánchez dirigida a CEL, 2 de abril de 2002.

³²¹ Mario Roberto Carranza Hernández, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002.

³²² *Ibid.*; José Peña Olmedo, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002; Oscar René Urbina Solís, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002; Jorge Antonio Gutiérrez Martínez, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002; Juana Miradalba Hernández de Romero, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002; María Adela Bernal Cerritos, carta de renuncia por escrito, 22 de enero de 2002.

³²³ Roberto Alirio Arriaga Martínez, carta de renuncia por escrito, 1 de abril de 2002; José Alfredo Arriaga Martínez, carta de renuncia por escrito, 1 de abril de 2002.

es constitutivo de abandono . . . y que posteriormente presentaron sus renunciaciones a la empresa.”³²⁴ La respuesta de la CEL no esclarece por qué los afiliados y dirigentes sindicales, algunos de ellos empleados de larga data, súbitamente dejaron de trabajar y aguardaron meses para renunciar. La compañía tampoco explicó por qué, si los trabajadores abandonaron sus obligaciones por meses, no se los despidió con justa causa sino que, en cambio, se esperó a que éstos presentaran tardíamente sus renunciaciones y abdicaran a toda intención de presentar demandas legales contra la empresa y luego, “por mera liberalidad,” se les pagó las sumas estipuladas en casos de despido ilegal.

Tal como ocurrió en el caso Lido, cuando los trabajadores despedidos de la CEL presentaron sus renunciaciones y abdicaciones por escrito a toda intención de demandar legalmente a la empresa en el futuro, la CEL redujo el número de afiliados sindicales en la compañía, eludiendo las protecciones sindicales prescritas por el Código de Trabajo y evadiendo su responsabilidad legal en la materia. El 15 de enero de 2003, la CEL presuntamente despidió a cinco trabajadores más, todos ellos dirigentes sindicales del STSEL que gozaban de fueros sindicales, una vez más sin previa autorización judicial.³²⁵

Aunque todos los dirigentes sindicales y delegados seccionales fueron presuntamente despedidos sin previa autorización judicial,³²⁶ supuestamente la CEL no les abonó sus salarios mensuales y beneficios hasta la expiración de sus respectivos fueros, tal como lo estipula la ley en tales circunstancias. En cambio, sólo los siete dirigentes y delegados que aceptaron la oferta de renuncia hecha por la CEL y que abdicaron por escrito a toda intención de presentar demandas legales contra la empresa, recibieron la compensación que les correspondía por ley.³²⁷ La CEL alega, sin embargo, que la compañía “siempre ha sido respetuosa de cancelarle en su totalidad el adeudo laboral a todos y cada uno de los trabajadores, cuyos contratos han sido terminados,” aun en caso de despido por justa causa.³²⁸

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos aseveró que en reiteradas ocasiones ha exigido a la CEL una explicación acerca de las razones legales del despido de los trabajadores y del proceso legal entablado por la compañía, pero manifestó no haber recibido contestación alguna al respecto.³²⁹ Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, dijo a Human Rights Watch que cree que “el intento de [la] CEL fue debilitar el sindicato.”³³⁰ Aguilar también refirió a Human Rights Watch los intentos de la Procuraduría de reunirse con la CEL, señalando:

Fui a la empresa para hablar con Sol Bang [el presidente de la CEL]. Observamos . . . intransigencia para hablar con la Procuraduría. . . . Al principio, no nos dejaron pasar, ni a la

³²⁴ Carta de la Gerencia de la Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

³²⁵ Correo electrónico enviado por Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, STSEL, a Human Rights Watch, 15 de abril de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, José Roberto Flores Sánchez, secretario de conflictos, STSEL, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

³²⁶ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, declaración, 1 de noviembre de 2002.

³²⁷ Correos electrónicos enviados por Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, STSEL, a Human Rights Watch, 15 de abril y 4 de julio de 2003.

³²⁸ Carta de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

³²⁹ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, declaración, 1 de noviembre de 2002.

³³⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 14 de febrero de 2003.

primera planta. Pasamos media hora esperándolo y negociamos entrar su despacho. Antes [un delegado de la Procuraduría] había llegado, . . . pero ni siquiera se le permitió atravesar la primera puerta.³³¹

Un informe de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos sobre este asunto concluyó, “Este tipo de hechos es lamentable, por constituirse en un indicativo del grave retroceso en el deber del Estado de garantía y respeto de los derechos humanos, de forma particular en contra del sector laboral y sindical.”³³²

En su carta a la CEL, Human Rights Watch inquirió si la compañía ha respondido a los reiterados reclamos de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos exigiendo una explicación de los presuntos despidos y una reunión con la compañía. La CEL respondió, “Por mandato constitucional, los funcionarios públicos no tienen más facultades que las conferidas expresamente por la Ley. . . . Es potestativo de [la] CEL conceder o no entrevistas a quienes la[s] solicitan.”³³³

Constitución de un sindicato paralelo

El 18 de noviembre de 2001, un grupo de cuarenta y dos trabajadores de la CEL celebraron la asamblea de fundación de una nueva organización sindical—el Sindicato de Trabajadores de Empresa Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (STECCEL)—que operaría paralelamente al STSEL.³³⁴ La cúpula del STECEL ha descrito la nueva organización sindical como una alternativa a la “mala dirección” del STSEL y a sus “métodos confrontativos.”³³⁵ El STECEL también ha dado apoyo público a la CEL en los presuntos despidos de treinta y un afiliados del STSEL desde el mes de septiembre de 2001, detallados más arriba, acordando que dichos trabajadores “han decidido renunciar, firmando voluntariamente”o, en el caso de haber quedado cesantes, que fueron despedidos “por actitudes antilaborales y personales, pero nunca por ser sindicalistas.”³³⁶ La CEL “en ningún momento se opuso” a la constitución del sindicato. Según el secretario general del STECEL, “por el contrario, [la] CEL dio toda la colaboración al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la legalización de [el] STECEL.”³³⁷ En su carta a Human Rights Watch, sin embargo, la compañía aclaró que “[la] CEL no facilita, ni ha facilitado nunca, la formación de un sindicato, ya que el proceso de formación de éste se realiza ante el Ministerio de Trabajo, y en el trámite no se contempla la intervención del patrono.”³³⁸ La Dirección General de Trabajo inscribió al STECEL el 7 de enero de 2002.³³⁹

³³¹ *Ibíd.*

³³² Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, declaración, 1 de noviembre de 2002.

³³³ Carta de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

³³⁴ Carta de Orlando Aguillón, secretario general, STECEL, dirigida a Julie Schechter, agregada laboral, Embajada de los Estados Unidos en El Salvador, 17 de junio de 2003; junta directiva del STECEL, “Exposición de STECEL ante los Señores Diputados de la Honorable Asamblea Legislativa,” sin fecha; Ministerio de Trabajo, resolución, Res. No. 1/2002, 7 de enero de 2002.

³³⁵ Junta directiva del STECEL, “Exposición de STECEL ante los Señores Diputados de la Honorable Asamblea Legislativa.”

³³⁶ Carta de Orlando Aguillón, secretario general, STECEL, dirigida a Julie Schechter, agregada laboral, Embajada de los Estados Unidos en El Salvador, 17 de junio de 2003.

³³⁷ *Ibíd.*; carta de Guillermo A. Sol Bang, presidente, CEL, dirigida al Representante Rubén Orellana Mendoza, secretario, Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, 16 de mayo de 2002, p. 1.

³³⁸ Carta de la Gerencia de Administración y Recursos Humanos, CEL, dirigida a Human Rights Watch, 24 de julio de 2003.

El STSEL adujo, sin embargo, que el nuevo sindicato era ilegal ya que los miembros fundamentales para su constitución eran aún miembros del STSEL en dicha fecha, infringiendo la prohibición que pesa sobre la afiliación a más de un sindicato.³⁴⁰ Para avalar su reclamo, el STSEL presentó ante el Ministerio de Trabajo registros de cuotas sindicales que la CEL descontó para el STSEL desde noviembre de 2001 hasta enero de 2002, insinuando que, al momento de realizarse la asamblea de fundación del STECEL y, en ciertos casos, aun después del registro de dicho sindicato, algunos miembros del STECEL aún debían renunciar al STSEL.³⁴¹ El STSEL presentó un recurso ante el Ministerio de Trabajo el 11 de junio de 2002 a fin de revocar la inscripción de STECEL por tales motivos. El Ministerio de Trabajo rechazó el reclamo.³⁴² En octubre de 2002, el STSEL presentó un caso contra el Ministerio de Trabajo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, aduciendo irregularidades en los procedimientos legales estipulados por la ley para la inscripción del STECEL.³⁴³ Al momento de la redacción del presente informe, aún no se ha dictado fallo al respecto.

Human Rights Watch no se pronuncia respecto de la existencia de más de un sindicato en un mismo lugar de trabajo. Sin embargo, nos preocupa que la facilidad con la que el STECEL obtuvo personería jurídica en este caso pueda revelar que el Ministerio de Trabajo obró de manera discriminatoria frente a las organizaciones de trabajadores independientes en el caso de Confecciones Ninos, tratado más arriba, y en el caso SITCOM, tratado a continuación. La Comisión de Expertos de la OIT ha hecho notar que, en ciertos casos, los gobiernos “favorecen o desfavorecen a una organización profesional con respecto a las demás” y ha señalado que “[t]odo trato desigual de este tipo compromete el derecho de los trabajadores o empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o a afiliarse a las mismas y plantea dificultades con respecto a la aplicación del Convenio [No. 87 de la OIT].”³⁴⁴ No obstante, estos hechos sugieren de manera marcada que el Ministerio de Trabajo salvadoreño parece colocar más obstáculos cuando sindicatos independientes, por oposición a sindicatos respaldados por los empleadores, intentan registrarse. Tal como aparece documentado en los casos de Confecciones Ninos y SITCOM, el Ministerio de Trabajo rechazó las solicitudes de inscripción de los sindicatos independientes, fundándose en las dudosas aserciones de los empleadores en relación al incumplimiento de los criterios legales a ser observados para la inscripción del sindicato en tales casos. Por el contrario, el Ministerio de Trabajo rápidamente otorgó personería jurídica al STECEL, un sindicato respaldado por el empleador, aun después de que afiliados sindicales independientes hicieran reclamos similares a aquellos efectuados por los empleadores en los casos de SITCOM y Confecciones Ninos.

³³⁹ Carta de Orlando Aguillón, secretario general, STECEL, dirigida a Julie Schechter, agregada laboral, Embajada de los Estados Unidos en El Salvador, 17 de junio de 2003; junta directiva del STECEL, “Exposición de STECEL ante los Señores Diputados de la Honorable Asamblea Legislativa”; Ministerio de Trabajo, resolución, Res. No. 1/2002, 7 de enero de 2002.

³⁴⁰ Recurso de revocatoria de Alirio Salvador Romero Amaya, secretario general, STSEL, a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 5 de julio de 2002.

³⁴¹ *Ibíd.*, pp. 3-11.

³⁴² Resolución del Ministerio de Trabajo a STSEL, 4 de julio de 2002.

³⁴³ Notificación y citación de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia a Alirio Salvador Romero Amaya, Caso No. 157-S-2002, 23 de octubre de 2002; notificación y citación de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte de Suprema Justicia a Alirio Salvador Romero Amaya, Caso No. 157-S-2002, 7 de enero de 2003.

³⁴⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, *Libertad sindical y negociación colectiva: Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones y de afiliarse a ellas, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, párrafo 104.

Human Rights Watch se contactó con la CEL en no menos de quince oportunidades durante nuestra investigación en El Salvador a fin de solicitar una entrevista con Guillermo A. Sol Bang, presidente de la CEL, o con cualquier otro representante de la gerencia que pudiera tratar la cuestión de los derechos laborales en la CEL. También se envió vía fax una solicitud de entrevista por escrito. Cada vez que nos comunicamos con la asistente administrativa de Sol Bang, ésta nos explicó que aún debía seleccionar a alguien para que se reuniera con nosotros y que ella no podía acordar una entrevista. La CEL nunca confirmó una entrevista. El 30 de junio y el 1 de julio de 2003, Human Rights Watch envió por correo y fax respectivamente indagaciones a Sol Bang acerca de los abusos a los derechos humanos de los trabajadores arriba descritos. La CEL respondió el 24 de julio y las declaraciones de la compañía se incorporan más arriba.

Sindicato de Industria de Trabajadores de las Comunicaciones

El 2 de abril de 2003, los trabajadores de la comunicación peticionaron ante el Ministerio de Trabajo para registrar el SITCOM. El sindicato fue constituido el 23 de marzo de 2003 por treinta y cinco trabajadores de la Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador, S.A. de C.V. (CTE); uno de la estación de radio, *Radio Clave*; uno de Servicios Eléctricos y Telecomunicaciones (SETELCOM); y uno de Electrificación y Comunicaciones, S.A.³⁴⁵ Poco tiempo después, la CTE presuntamente presionó a los tres dirigentes provisionales del SITCOM para que renunciaran y más tarde despidió a los dos que se negaron a hacerlo.

Luego de recibir la solicitud de inscripción del sindicato el día 2 de abril, el Ministerio de Trabajo notificó a los cuatro empleadores y procuró confirmar “la condición de asalariados de los fundadores [del sindicato], y . . . la actividad económica principal de [cada] empresa,” tal como lo estipula la legislación vigente.³⁴⁶ El 22 de mayo de 2003, basándose principalmente en las respuestas de las compañías, el ministerio rechazó la solicitud del SITCOM. El ministerio citó tres razones fundamentales para dicho rechazo: el SITCOM no cumplía con el requisito que exige la inclusión de trabajadores de al menos dos compañías del mismo rubro en un sindicato de industria; el presidente provisional del sindicato no estaba empleado por la CTE al momento de la constitución del sindicato; y cuatro miembros eran “empleados de confianza” y, por lo tanto, estaban inhabilitados para sindicalizarse junto a otros trabajadores.³⁴⁷ Fundándose en estos factores, el ministerio halló que los trabajadores no constituían efectivamente un sindicato de industria y que tampoco cumplían con el requisito mínimo de trabajadores estipulado por la ley para sindicalizarse.³⁴⁸

El 30 de mayo de 2003, el SITCOM peticionó ante el Ministerio de Trabajo para que revirtiera su decisión. La solicitud aducía que las cuatro compañías en las que los trabajadores del SITCOM estaban empleados estaban, y aún están, vinculadas a la misma actividad primaria de las comunicaciones. También criticaba al ministerio por no otorgarle al sindicato la oportunidad de replicar a las respuestas oficiales de las compañías a

³⁴⁵ Resolución del Ministerio de Trabajo a Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, 22 de mayo de 2003.

³⁴⁶ *Ibid.*

³⁴⁷ Véase Código de Trabajo, Artículo 209. El artículo 206 del Código de Trabajo prohíbe los “sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.” Cuando el Ministerio de Trabajo se rehusó a considerar a cuatro presuntos “empleados de confianza” como afiliados del SITCOM, interpretó que esta disposición prohibía los sindicatos mixtos constituidos por “empleados de confianza” y trabajadores.

³⁴⁸ Resolución del Ministerio de Trabajo a Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, 22 de mayo de 2003.

la solicitud de inscripción.³⁴⁹ Al momento de la redacción del presente informe, el Ministerio de Trabajo aún no ha respondido a la solicitud del SITCOM.

Al igual que en el caso de Confecciones Niños, descrito más arriba, el Ministerio de Trabajo denegó la inscripción del sindicato basándose en las versiones de los hechos provistas por los empleadores y no investigó el asunto ni sondeó las opiniones de los trabajadores. Human Rights Watch considera que una investigación adecuada hubiera revelado violaciones al derecho de libre asociación y hubiera sembrado dudas sobre las afirmaciones de los empleadores. Por añadidura, el ministerio se sirvió de pautas internacionales obsoletas al concluir que el SITCOM no cumplía los criterios para constituir un sindicato de industria.

Criterios para sindicatos de industria

El Ministerio de Trabajo determinó que la CTE era miembro de la industria de las comunicaciones pero que las otras tres compañías que empleaban a miembros del SITCOM estaban vinculadas a “actividades económicas diferentes a las ‘comunicaciones.’”³⁵⁰ Para arribar a esta conclusión, el ministerio se fundó en una definición de 1989 del término “comunicación,” consignada en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, de las Naciones Unidas (CIIU):

Los servicios de comunicación proporcionados al público por correo, telégrafo o radio, bien sea la recepción acústica o visual. También se incluyen los servicios de intercambio o registro de mensajes. Los estudios y estaciones de radiodifusión y televisión figuran en [otro] grupo.³⁵¹

Esta definición ha sido revisada dos veces desde 1989. En la última revisión, ocurrida en 2002, las categorías de “servicios de telecomunicaciones,” “servicios telefónicos pagos,” “operación de señal de radio y estación de radar,” “otras telecomunicaciones,” y la “transmisión de programas de radio y televisión,” que constituían categorías separadas y discretas en 1989, fueron englobadas dentro de la misma clase bajo el nombre de “telecomunicaciones.”³⁵² De acuerdo con los criterios del año 2002:

Esta clase [de “telecomunicaciones”] incluye: la transmisión de sonidos, imágenes, datos y otros tipos de información por cable, estaciones de difusión y retransmisión, y satélite; las comunicaciones telefónicas, telegráficas, y por telex; la transmisión de programas de radio y televisión; mantenimiento de las redes de telecomunicación; provisión de acceso a internet;

³⁴⁹ Recurso de revocatoria de Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 30 de mayo de 2003.

³⁵⁰ Resolución del Ministerio de Trabajo a Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, 22 de mayo de 2003.

³⁵¹ *Ibid.*; Departamento de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas* (1989), ST/ESA/STAT/Ser. MI/4/Rev. 2, E.68.XVII.8, grupo 7200.

³⁵² Departamento de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas* (2002), ST/ESA/STAT/Ser. MI/4/Rev. 3.1, E.03.XVII.4; Departamento de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, *Correspondencias para CIIU Rev. 3.1 código 6420*, sin fecha, <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regs2.asp?Cl=17&Co=6420&Lg=1> (visitado el 16 de julio de 2003).

servicios telefónicos públicos pagos. Esta clase excluye . . . la producción de programas de radio y televisión, éste o no combinada con la difusión de tales programas.³⁵³

Por lo tanto, el ministerio fundó la denegación del estatus de sindicato de industria al SITCOM en una definición obsoleta y estrecha del sector de las comunicaciones. De haber aplicado los estándares del año 2002, podría haber acreditado la inscripción del sindicato. Por ejemplo, el ministerio afirmó que la “actividad principal [de Radio Clave] es la radiodifusión, actividad clasificada bajo el grupo . . . ‘Emisiones de Radio y Televisión’” en vez de “comunicaciones”; bajo los criterios de 2002, sin embargo, las “Emisiones de Radio y Televisión” se encuentran explícitamente comprendidas dentro del rubro de las “telecomunicaciones.”³⁵⁴

Por otra parte, el ex secretario general de la Asociación Salvadoreña de Trabajadores de Telecomunicaciones (ASTTEL), que colaboró en la campaña de organización del SITCOM, explicó a Human Rights Watch que tanto SETELCOM como Electrificación y Comunicaciones, S.A., son compañías formadas por ex trabajadores de la CTE y que ambas son periódicamente contratadas por la CTE para llevar a cabo proyectos y servicios. Asimismo, sostiene que estas compañías más pequeñas, que “hacen trabajos iguales a [la] CTE,” son también, al igual que su “compañía madre,” parte de la industria de las comunicaciones.³⁵⁵ El ministerio no supo identificar las actividades principales de estas dos compañías en su rechazo de la solicitud de inscripción presentada por el SITCOM.

Número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato

Tal como se señaló anteriormente, el Ministerio de Trabajo también reveló que el SITCOM no cumplió con el mínimo obligatorio de treinta y cinco trabajadores requeridos para constituir un sindicato. El ministerio señaló que la CTE había elevado un documento “en donde se hace constar la terminación del Contrato Individual de Trabajo” del presidente provisional del SITCOM el 1 de febrero de 2003—aproximadamente siete semanas antes de que se celebrara la asamblea de fundación del sindicato. La CTE también aseveró que el sindicato incluía dos “jefes de grupo,” un “supervisor,” y un “auxiliar”—cuatro “empleados de confianza,” quienes estaban inhabilitados para sindicarse con trabajadores de la CTE.³⁵⁶ Otros tres trabajadores fueron descalificados porque trabajaban para las tres compañías que el ministerio no incluía dentro de la categoría de “comunicaciones.” Al excluir a estos ocho trabajadores de los treinta y ocho miembros fundadores iniciales del SITCOM, el ministerio resolvió que dicho sindicato contaba solamente con treinta miembros

³⁵³ Departamento de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas* (2002), clase 6420; Resolución del Ministerio de Trabajo a Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, 22 de mayo de 2003.

³⁵⁴ Resolución del Ministerio de Trabajo a Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, 22 de mayo de 2003, Departamento de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas* (2002); Departamento de la ONU para Asuntos Económicos y Sociales, *Correspondencias para CIIU Rev. 3.1 código 6420*.

³⁵⁵ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Luis Wilfredo Barrios, ex secretario general, ASTTEL, 16 de julio de 2003.

³⁵⁶ La legislación salvadoreña, sin embargo, no define el concepto de “empleado de confianza.” Véase informe de Orlando Noé Zelada, ex supervisor de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, al director del Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de septiembre de 2001.

fundadores—cinco trabajadores menos del mínimo obligatorio requerido para la inscripción de un sindicato.³⁵⁷

Los trabajadores repudian enérgicamente las conclusiones del ministerio. En primer lugar, los trabajadores alegan que la clasificación de los cuatro trabajadores como “empleados de confianza” carece de validez. Según el ex secretario general de ASTTEL, estos cuatro empleados realizan las mismas tareas que los demás trabajadores, tienen contratos de trabajo similares, y no son gerentes, y por lo tanto, no existe motivo alguno para que la compañía los califique como “empleados de confianza.”³⁵⁸ Los trabajadores también sostienen que el presidente provisional fue en rigor contratado el 1 de febrero de 2003, pero fue expulsado y presionado a firmar una renuncia con fecha anterior. El ex secretario general de ASTTEL dijo a Human Rights Watch, “El presidente provisional fue presionado [cuando la compañía retuvo su] el salario. . . . Cedió y firmó una renuncia ‘voluntaria,’ [con fecha anterior] . . . para que no cuadrara en el tiempo de la constitución del sindicato.” Más tarde recibió su paga retroactiva e indemnización.³⁵⁹

Presuntamente la CTE también congeló los salarios de marzo de 2003 del secretario provisional del SITCOM con la finalidad de forzar su renuncia, pero al momento de la redacción del presente informe, éste aún se ha rehusado a renunciar.³⁶⁰ Sin embargo, supuestamente se lo separó de su lugar de trabajo desde el mes de abril de 2003 y, por ende, de acuerdo con la legislación salvadoreña, se lo considera despedido.³⁶¹ Presuntamente la CTE se ha negado a pagar su indemnización o sus haberes del mes de marzo hasta que no presente su renuncia. Asimismo, a mediados de julio de 2003, la CTE presuntamente informó al vicepresidente provisional del SITCOM que de no renunciar o jubilarse en el término de un mes, sería despedido. Dos semanas más tarde, fue despedido. Supuestamente la CTE también ha ofrecido pagar su indemnización completa así como asistencia para facilitar su jubilación, si bien aún resta un año para que se cumplan los requisitos legales para su jubilación, a cambio de su renuncia. Al momento de la redacción del presente informe, también se ha negado a renunciar.³⁶² Con este último despido del vicepresidente provisional, la CTE consumó la remoción ilegal del lugar de trabajo de los tres dirigentes del SITCOM provisionalmente electos, dejando a la organización de trabajadores acéfala.

Human Rights Watch envió por fax y correo, los días 1 y 6 de agosto respectivamente, una petición a la CTE requiriendo precisiones sobre la campaña de organización sindical arriba descrita. Al momento de la redacción del presente informe, no se ha recibido respuesta alguna.

³⁵⁷ Resolución del Ministerio de Trabajo a Ángel Edgardo Moreno Guardado, presidente provisional, SITCOM, 22 de mayo de 2003.

³⁵⁸ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Luis Wilfredo Barrios, ex secretario general, ASTTEL, 16 de julio de 2003.

³⁵⁹ *Ibíd.*

³⁶⁰ *Ibíd.*

³⁶¹ Código de Trabajo, Artículo 55.

³⁶² Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Luis Wilfredo Barrios, ex secretario general, ASTTEL, 7 de agosto de 2003.

Tainan El Salvador, S.A. de C.V., y el Instituto Salvadoreño de Seguro Social

Los ejemplos que se describen a continuación sobre Tainan y el Instituto Salvadoreño de Seguro Social suministran nuevas pruebas del hecho de que el Ministerio de Trabajo no respeta los procedimientos legales obligatorios y, asimismo, mantiene una actitud reticente en lo que respecta a hacer respetar la legislación laboral salvadoreña. Los estudios de caso tratados a continuación detallan apenas unas pocas de las muchas violaciones a los derechos laborales y fallas del Ministerio de Trabajo que, según declaraciones de los trabajadores, tuvieron lugar en el caso Tainan entre agosto de 2000 y abril de 2002, y en el caso del ISSS desde septiembre de 2001—o desde 1999 según algunos—hasta el presente.³⁶³ Ambos casos se caracterizan por años de lucha por parte de los trabajadores a fin de hacer valer sus derechos humanos, principalmente el derecho a la libre asociación. Human Rights Watch eligió hacer hincapié en los incidentes que se detallan a continuación ya que los mismos ilustran muy brevemente ciertas cuestiones tratadas con mayor detenimiento en los estudios de caso ya desarrollados anteriormente. Entre el 20 de junio y el 1 de julio se han enviado cartas por correo y fax al ex presidente de Tainan y al actual director general del ISSS con el objeto de obtener una respuesta a los hechos que se detallan a continuación. Hasta el momento, ninguno de ellos ha respondido.

Tainan El Salvador, S.A. de C.V.

Tainan fue una fábrica textil que operó en la Zona Franca de San Bartolo desde el mes de mayo de 2000 hasta el 26 de abril de 2002, empleando aproximadamente 1.200 trabajadores. Los trabajadores de Tainan comenzaron a organizarse en agosto de 2000, o cerca de dicha fecha. Desde aproximadamente febrero de 2001 hasta el cierre de la fábrica, los empleados fueron presuntamente víctimas de acciones antisindicales, incluido el despido de dos dirigentes sindicales en febrero de 2001, suspensiones ilegales, y la retención de salarios adeudados. No obstante, el sindicato presuntamente logró reunir a más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo entre sus afiliados—el requisito para negociaciones contractuales que establece el Código de Trabajo—y el 18 de abril de 2002, presentó a la compañía una solicitud de negociación de un contrato colectivo de trabajo. Ocho días más tarde, la fábrica cerró.³⁶⁴ Desde febrero de 2001 hasta el cierre de la

³⁶³ Véase, e.g. CEAL, *Recopilación de las principales violaciones a los derechos laborales en El Salvador relacionadas a políticas antisindicales, reducción del estado y libre comercio en detrimento de los intereses de los trabajadores*, septiembre de 2002; Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, *Informe especial sobre la problemática del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) respecto al cumplimiento del derecho a la salud dentro del amplio concepto del derecho a la seguridad social en El Salvador, al 18 de octubre de 2002*, 30 de octubre de 2002; Comité en Solidaridad con el Pueblo de El Salvador, *Chronology of events in the Salvadoran Institute of Social Security (ISSS), 1999-present [Cronología de los hechos ocurridos en el Instituto Salvadoreño de Seguro Social (ISSS), desde 1999 al presente]*, sin fecha, http://www.cispes.org/english/Updates_and_Analysis/chronology.html (visitado el 8 de agosto de 2003); Proyecto de los Estados Unidos para la Educación Laboral en las Américas (U.S./LEAP por sus siglas en inglés), *Tainan Salvadoran Factory Closes as Union Wins Legal Recognition [La fábrica salvadoreña Tainan cierra mientras el sindicato de trabajadores adquiere reconocimiento legal]*, 2002, <http://www.usleap.org/Maquilas/maquilatemp.html#slavador> (visitado el 8 de agosto de 2003).

³⁶⁴ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Joaquín Alas Salguero, secretario general, STIT, San Salvador, 3 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003; CEAL,

fábrica, el Ministerio de Trabajo se mostró en reiteradas ocasiones reacio a hacer cumplir la legislación laboral a favor de los trabajadores, rehusándose a intervenir en asuntos que se encontraban dentro de su jurisdicción, no dando cauce a órdenes de inspección, y accediendo temporalmente a la exigencia del empleador de retener ilegalmente los salarios de algunos trabajadores.

El 21 de noviembre de 2002, luego de meses de negociaciones, representantes de Tainan Enterprises Company, Ltd., la casa matriz de Tainan ubicada en Taiwán, y del Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles (STIT) llegaron a un acuerdo cuyo principal resultado fue que la fábrica reabría sus puertas. Dicho acuerdo fue caracterizado como un “esfuerzo de buena fe de ambas partes para encontrar una solución positiva a la situación creada por el cierre de las instalaciones de Tainan.”³⁶⁵ De acuerdo con The Gap, Inc., una de las compañías con sede en los Estados Unidos que se abastecía de Tainan entre febrero de 2001 y abril de 2002, The Gap también “colaboró con las partes involucradas en el tema, incluidas ONGs y organizaciones sindicales, a fin de facilitar el diálogo entre el sindicato y Tainan” y está “satisfecha de que se haya llegado a un acuerdo.”³⁶⁶

El acuerdo establece que los términos y condiciones laborales en la nueva fábrica—llamada Just Garments—deberán regirse por un acuerdo colectivo “para asegurar relaciones laborales buenas y armoniosas” y que un representante de los trabajadores y el ex presidente de Tainan serán miembros de la junta.³⁶⁷ En cartas enviadas a potenciales clientes corporativos el 8 de abril de 2003, estos dos miembros de la junta declararon que Just Garments estaba “creando un modelo de excelencia en la industria basado en la cooperación y en relaciones laborales justas que han de garantizar no sólo un producto de alta calidad sino también uno hecho con justicia.”³⁶⁸ Al momento de la redacción del presente informe, sin embargo, la fábrica permanece cerrada, puesto que aún se están ultimando los detalles para su reapertura y se están buscando clientes.³⁶⁹

Si bien el acuerdo fundador de Just Garments puede ofrecer una solución satisfactoria al conflicto laboral entre los ex trabajadores de Tainan y su ex empleador, el mismo no absuelve al gobierno de responsabilidad por no haber protegido los derechos humanos de los trabajadores con anterioridad al cierre de la fábrica. Más

Recopilación de las principales violaciones a los derechos laborales en El Salvador relacionados a políticas antisindicales, reducción del estado y libre comercio en detrimento de los intereses de los trabajadores, pp. 30-36.

³⁶⁵ Acuerdo entre Tainan El Salvador, S.A. de C.V., y el STIT, 21 de noviembre de 2002.

³⁶⁶ Carta de Deanna Robinson, directora superior de cumplimiento global, The Gap, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 21 de julio de 2003.

³⁶⁷ Acuerdo entre Tainan El Salvador, S.A. de C.V., y el STIT, 21 de noviembre de 2002.

³⁶⁸ Carta de Donald Wu y Gilberto García, miembros de la junta, Just Garments, dirigida a Dan Henkle, vicepresidente de cumplimiento global, The Gap, Inc., 8 de abril de 2003.

³⁶⁹ Al menos un ex cliente, The Gap, ha manifestado su voluntad de hacer encargos a Just Garments cuando ésta entre en funcionamiento, “siempre y cuando nosotros [The Gap] no seamos el único comprador en el rubro.” A tales fines, The Gap explicó, “Nos hemos reunido recientemente con el equipo gerencial de Just Garments a fin de comenzar discusiones en torno a los pasos a seguir, y estamos deseosos de observar un progreso sostenido con miras al establecimiento del nuevo servicio.” Asimismo, Dress Barn, Inc., informó a Human Rights Watch que, si bien no jugó ningún papel en la negociación del acuerdo para la creación de Just Garments, “sin duda consideraría la negociación de contratos con la nueva compañía . . . a condición de que se atengan a nuestra Política Global de Derechos Humanos.” Carta de Deanna Robinson, directora superior de cumplimiento global, The Gap, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 21 de julio de 2003; carta de Christopher J. McDonald, vicepresidente y abogado corporativo, Dress Barn, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 17 de julio de 2003.

bien, este acuerdo constituye un ejemplo de esfuerzos independientes para hallar una solución a presuntos abusos de los derechos laborales frente al grave incumplimiento de dicha obligación por parte del gobierno.

El incumplimiento de procedimientos apropiados en las inspecciones de trabajo

El 30 de octubre de 2001, Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística del STIT, elevó una solicitud de inspección al director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo reclamando que se emita un dictamen sobre la legalidad de las suspensiones de más de noventa trabajadores, iniciadas por la fábrica el 15 de octubre de 2001, y que se extendieron hasta el 5 de noviembre para los trabajadores de la sección de planchado y hasta el 12 de noviembre para los de embalaje.³⁷⁰ Cerca de tres meses más tarde, el 4 de febrero de 2002, un inspector de trabajo declaró la ilegalidad de dichas suspensiones. El inspector señaló que si bien Tainan adujo que las suspensiones se efectuaron por falta de materia prima, “la Representante Patronal no pudo comprobar, con ningún tipo de documento, que [la] falta de materia prima no fuera imputable al patrono.” El inspector ordenó a Tainan que para el 11 de febrero de 2002 abonara a los trabajadores el monto de sus salarios correspondientes al tiempo que estuvieron suspendidos.³⁷¹

El 12 de febrero de 2002, Hernández solicitó una segunda inspección porque la compañía no había cumplido con los plazos de pago fijados por el inspector. En la solicitud, Hernández consignó que los representantes patronales les habían dicho a los trabajadores que “solicitarían al Ministerio de Trabajo ‘reconsiderar’ los señalamientos hechos en el acta de fecha cuatro de febrero del presente año.”³⁷² De acuerdo con el abogado del STIT, Tainan presentó posteriormente documentación adicional a fin de demostrar que las suspensiones se debieron a la falta de material, no imputable al empleador.³⁷³ Se estima que la evidencia fue presentada y aceptada por el director del Departamento de Inspección de Industria y Comercio de la Dirección General de Inspección de Trabajo.³⁷⁴ La legislación salvadoreña, sin embargo, permite a un empleador presentar este tipo de evidencia adicional ante el director del departamento pertinente de la Dirección General de Inspección de Trabajo sólo durante el período probatorio del proceso de sanciones, iniciado contra un empleador una vez que una inspección de seguimiento haya revelado que el empleador no ha rectificado una contravención señalada a la legislación laboral.³⁷⁵ Al momento de la redacción del presente informe, los trabajadores no han percibido los pagos estipulados—los salarios no abonados durante el período de sus suspensiones.

³⁷⁰ Petitorio escrito presentado por Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 30 de octubre de 2001; véase también Ricardo Salvador Herrera, inspector de trabajo, informe de inspección, 4 de febrero de 2002, pp. 2-5.

³⁷¹ Ricardo Salvador Herrera, inspector de trabajo, informe de inspección, 4 de febrero de 2002, pp. 2, 3, 6.

³⁷² Petitorio escrito presentado por Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 12 de febrero de 2002.

³⁷³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003. La evidencia fue presuntamente presentada en chino, no cumpliendo los procedimientos apropiados. En lugar de rechazar la evidencia, sin embargo, el director del Departamento de Inspección de la Inspección de Industria y Comercio presuntamente contactó a representantes patronales para informarles cómo corregir la evidencia. *Ibid.*

³⁷⁴ *Ibid.*

³⁷⁵ Código de Trabajo, Artículos 628-630.

El 5 de abril de 2002, tuvo lugar otra ronda de suspensiones, afectando a trabajadores en los sectores de corte, costura, y terminado de la compañía.³⁷⁶ El 10 de abril de 2002, Hernández presentó una solicitud escrita al director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo con el propósito de que se iniciara una investigación para determinar la legalidad de dichas suspensiones. Al igual que antes, las suspensiones fueron supuestamente efectuadas por la falta de materia prima, ocasionada por factores que escapaban al control del empleador.³⁷⁷

El 15 de abril de 2002, una inspectora de trabajo llevó a cabo una inspección donde documentó la escasez de materia prima y de encargos. Pero la inspectora no determinó si el empleador se encontraba en falta y si las suspensiones eran legales.³⁷⁸ El STIT presentó una solicitud a la Dirección General de Inspección de Trabajo con el objeto de que se pronunciara sobre esta cuestión pendiente.³⁷⁹ El 19 de abril de 2002, la Dirección General de Inspección de Trabajo elaboró una resolución declarando que la determinación de la legalidad de las suspensiones se hallaba fuera de su jurisdicción y que, en cambio, “corresponde de manera exclusiva al órgano jurisdiccional, específicamente a los Tribunales que conocen en Materia Labores.” La resolución también invalidaba los resultados de la inspección del 15 de abril de 2002.³⁸⁰

Complicidad en las violaciones de la legislación laboral: La aceptación de solicitudes ilegales del empleador

El 21 de agosto de 2001, los trabajadores de Tainan declararon una suspensión de actividades por un día.³⁸¹ El 1 de noviembre, la ex directora de recursos humanos de Tainan, Ángela Zuleyma Parada, presuntamente convocó a once trabajadores, siete de los cuales eran dirigentes sindicales, a su despacho y les informó que de no firmar cartas confesando su participación en los “hechos violentos” de la suspensión de actividades del día 21 de agosto, no les pagaría el porcentaje de sus salarios correspondiente a un período de dos semanas (del 15 de octubre al 28 de octubre del 2001).³⁸² Los trabajadores se rehusaron a firmar las cartas y Parada se rehusó a pagarles, depositando sus cheques de pago ante la Sección de Fondos Ajenos en Custodia del Departamento de Contabilidad Ministerio de Trabajo.³⁸³ El 5 de noviembre de 2001, los trabajadores presentaron una

³⁷⁶ José Carlos Silva, abogado de Tainan, aviso de suspensión, 5 de abril de 2002.

³⁷⁷ Petitorio escrito presentado por Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 10 de abril de 2002.

³⁷⁸ Resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo a Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, 19 de abril de 2002, 10:00 a.m.; comunicado de Joaquín Alas, secretario general, STIT, a la junta directiva de la Asamblea Legislativa, 30 de abril de 2002, párrafo IV.

³⁷⁹ Comunicado de Joaquín Alas, secretario general, STIT, a la junta directiva de la Asamblea Legislativa, 30 de abril de 2002, párrafo IV.

³⁸⁰ Resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo a Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, 19 de abril de 2002, 10:00 a.m.; Resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo a Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, 19 de abril de 2002, 11:00 a.m.

³⁸¹ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, informe, Exp. No. 01-1819-01, 3 de junio de 2002.

³⁸² Petitorio escrito presentado por Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 5 de noviembre de 2001. Los “hechos violentos” presuntamente consistieron en “algunos daños en las instalaciones de la empresa, los cuales fueron ocasionados por empleados no agremiados” durante la suspensión de actividades por un día del 21 de agosto de 2003. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, informe, Exp. No. 01-1819-01, 3 de junio de 2002.

³⁸³ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, informe, Exp. No. 01-1819-01, 3 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003.

solicitud formal ante la Dirección General de Inspección de Trabajo para que se llevara a cabo una inspección sobre la retención de sus haberes.³⁸⁴ La inspección no se realizó.

Cerca de una semana más tarde, los trabajadores, junto con un delegado de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, se presentaron en el Ministerio de Trabajo para reclamar los cheques de sus sueldos. Fueron presuntamente atendidos por un funcionario del Departamento de Contabilidad del ministerio, José Alfredo Flores Montano, quien se negó a entregarles los cheques a menos que firmaran “recibos de confesión” suministrados por el empleador.³⁸⁵ Según Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Flores confundió al delegado de la Procuraduría con un trabajador de Tainan y “dijo que [tiene] que firmar aquí nuestra hoja . . . Cuando el [delegado] dijo que era de la Procuraduría, [Flores] le negó [la] copia de la hoja.”³⁸⁶ Presuntamente el delegado de la Procuraduría le exigió a Flores que diera cuenta de los fundamentos legales de los procedimientos seguidos, a lo que sólo respondió que “había recibido instrucciones al respecto,” sin especificar quién impartió tales instrucciones.³⁸⁷ Presionado por el delegado de la Procuraduría, Flores finalmente entregó los salarios a los trabajadores sin exigir que firmaran las confesiones requeridas.³⁸⁸ En una entrevista con Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez preguntó:

¿Cómo es posible que el ministerio se [haya convertido] prácticamente en el banco de la empresa? . . . Es una mentalidad a favor del empresario. No les importa violar los derechos del trabajador. Los funcionarios cumplen con órdenes de arriba a favor de los empresarios.³⁸⁹

Instituto Salvadoreño de Seguro Social

El ISSS es el sistema de salud pública de El Salvador y consiste de hospitales y clínicas en todo el país. Desde 1999 y hasta la fecha de la redacción del presente informe, el sector público de la salud se ha visto hostigado por conflictos laborales, principalmente en respuesta a las propuestas y esfuerzos del gobierno tendientes a privatizar el sistema. Los sindicatos de trabajadores y médicos se oponen vehementemente a tales planes de privatización. El conflicto laboral presumiblemente ha incluido despidos—con carácter de represalia—de dirigentes sindicales, despidos de afiliados sindicales sin el debido proceso requerido para empleados del sector público, retención ilegal de salarios, y el desalojo forzado de miembros sindicales de sus respectivas oficinas por la policía antidisturbios.³⁹⁰ El estudio de caso que se trata a continuación presenta tan sólo un

³⁸⁴ Petitorio escrito presentado por Raquel Salazar Hernández, secretaria de organización y estadística, STIT, ante el director general de la Dirección General de Inspección de Trabajo, 5 de noviembre de 2001.

³⁸⁵ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, informe, Exp. No. 01-1819-01, 3 de junio de 2002; entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 7 de febrero de 2003.

³⁸⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

³⁸⁷ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, informe, Exp. No. 01-1819-01, 3 de junio de 2002.

³⁸⁸ Correo electrónico enviado por Gilberto García, director, CEAL, a Human Rights Watch, 17 de abril de 2003.

³⁸⁹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Antonio Aguilar Martínez, procurador adjunto para los derechos laborales, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 10 de febrero de 2003.

³⁹⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, dirigente del Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Seguro Social (SIMETRIS), testificando bajo condición de anonimato, San Salvador, 4 de febrero de 2003; Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, *Informe especial sobre la problemática del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)*

ejemplo de la violación de la legislación laboral presuntamente padecida por médicos y trabajadores del ISSS y de la respuesta inadecuada brindada por el Ministerio de Trabajo.

El incumplimiento de procedimientos apropiados en las inspecciones de trabajo

En octubre de 2001, el Instituto Salvadoreño de Seguro Social dedujo un día de pago de los cheques de sueldo de los médicos sin explicación alguna. Según un dirigente del Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Seguro Social (SIMETRIS) y según el abogado del sindicato, la reducción se efectuó, muy probablemente, a modo de represalia por la suspensión de actividades por un día organizada por los médicos.³⁹¹ Entre el 20 de noviembre y el 4 de diciembre de 2001, el SIMETRIS presentó ante la Dirección General de Inspección de Trabajo solicitudes de inspección para ocho instalaciones del ISSS, alegando que “nuestras afiliadas y afiliados han sido víctimas de descuentos en sus salarios en el pasado mes de octubre del presente año, sin que el Instituto Salvadoreño de Seguro Social haya dado razón alguna, ni justificación legal pertinente.”³⁹²

El 25 de enero de 2002, la Dirección General de Inspección de Trabajo presuntamente dictó una resolución señalando que, de acuerdo con las inspecciones efectuadas, no existía violación de los derechos laborales de los médicos y que, por ende, el caso quedaba cerrado. La resolución tomó a los médicos completamente por sorpresa ya que ninguno de ellos había sido entrevistado y mucho menos estaba enterado de que la inspección estaba siendo realizada. Al tomar su decisión, se estima que los inspectores se basaron en una inspección de los registros de pago de la compañía. Un examen de los mismos, sin embargo, tan sólo apunta a uno de los dos puntos claves planteados por los médicos; los registros pueden revelar si efectivamente se efectuaron descuentos salariales pero no si éstos fueron legales. Para determinar si los descuentos salariales fueron ilegales, los inspectores de trabajo deben investigar y evaluar la legalidad y validez de la justificación que esgrime el empleador para efectuar dichas deducciones, tomando en consideración evidencia tal como el testimonio de empleadores y trabajadores.

El 1 de febrero de 2002, el secretario general del SIMETRIS advirtió que el 11 de enero del año 2002, la Dirección General de Inspección de Trabajo había efectivamente ordenado “la inspección de planillas de pago de las y los médicos en las instalaciones de las oficinas administrativas del ISSS.”³⁹³ Habiendo sido notificado de la inspección veinte días después de que la misma tuviera lugar, el SIMETRIS no pudo participar del proceso de inspección. Más aún, la orden de inspección no estipulaba que los trabajadores

respecto al cumplimiento del derecho a la salud dentro del amplio concepto del derecho a la seguridad social en El Salvador, al 18 de octubre de 2002, pp. 99-119.

³⁹¹ Por ejemplo, bajo la legislación salvadoreña, si un juzgado laboral resuelve que una huelga de trabajadores es legal y que las causas citadas para dicha huelga legal son imputables al patrono, tal como alegaron los médicos en el presente caso, el empleador estará “obligado[] a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión.” Únicamente los jueces de lo laboral y los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, sin embargo, pueden efectuar dichas resoluciones. Código de Trabajo, Artículos 565, 546.

³⁹² Petitorio escrito presentado por Oscar Ricardo Alfaro Barahona, secretario general, SIMETRIS, ante Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, 20 de noviembre de 2001, párrafo 2; petición de Oscar Ricardo Alfaro Barahona, secretario general, SIMETRIS, a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 8 de febrero de 2002, sec. II.

³⁹³ Queja escrita presentada por Ricardo Oscar Alfaro Barahona, secretario general, SIMETRIS, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 143-S-2002, 26 de abril de 2002, sec. III.

fueran entrevistados durante la inspección ni que se determinara la causa legal de las deducciones, tal como habían solicitado los trabajadores.³⁹⁴

De haber sido notificado, el sindicato probablemente habría objetado la fidelidad de los registros salariales del empleador. Ernesto Gómez, un abogado del SIMETRIS, señaló a Human Rights Watch que la mayoría de los trabajadores del sector público perciben sus haberes a través del depósito directo de los mismos en sus cuentas bancarias, en vez de por medio de cheques o efectivo. Se requiere presuntamente que los trabajadores firmen planillas de pago como prueba de dichas asignaciones antes de que puedan corroborar que se hizo efectivo el depósito en sus cuentas bancarias. “Ver la planilla no dice nada. Hay que ver las cuentas de los trabajadores. . . . Haber visto la planilla no es concluyente.”³⁹⁵ Por ejemplo, según un informe de octubre de 2002 de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, el ISSS no efectuó el pago correspondiente al mes de septiembre de 2002 a cerca de sesenta y cinco trabajadores, aun cuando “se les entregó la boleta de pago y se les hizo firmar la respectiva planilla de pago salarial.”³⁹⁶

La resolución del 25 de enero también señaló que la Dirección General de Inspección de Trabajo se rehusaba a entregar a los médicos querellantes una copia del informe de inspección, dado que el mismo era confidencial.³⁹⁷ En un comunicado a la Dirección General de Inspección de Trabajo, el SIMETRIS se quejó de que las inspecciones violaban los artículos 47-51 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, que estipulan la participación de los trabajadores querellantes, la preparación del informe de inspección en el centro de trabajo, y la provisión de una copia de dicho informe a cada una de las partes.³⁹⁸ El SIMETRIS concluyó que “[e]stos supuestos legales no se cumplieron en absoluto, dado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se abocó exclusivamente a los archivos del ISSS.”³⁹⁹ El SIMETRIS también indagó, “¿[C]ómo puede ser un proceso confidencial para cada una de las partes? ¿[D]e dónde saca tal postura? ¿Cómo puede ser posible que el Director General de Inspección de Trabajo niegue a un trabajador que es parte en un proceso el acceso a su propio expediente, alegando irónicamente ‘confidencialidad?’”⁴⁰⁰ El 26 de abril de 2002, el SIMETRIS elevó una querrela a la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, solicitando que los procedimientos seguidos por la Dirección General de Inspección de Trabajo en este caso fueran declarados ilegales.⁴⁰¹ Al momento de la elaboración del presente informe aún no se ha emitido ningún dictamen al respecto.

³⁹⁴ *Ibíd.*

³⁹⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 15 de febrero de 2003.

³⁹⁶ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, *Informe especial sobre la problemática del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) respecto al cumplimiento del derecho a la salud dentro del amplio concepto del derecho a la seguridad social en El Salvador, al 18 de octubre de 2002*, párrafo 502.

³⁹⁷ Queja escrita presentada por Ricardo Oscar Alfaro Barahona, secretario general, SIMETRIS, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 143-S-2002, 26 de abril de 2002, secs. III, VI.

³⁹⁸ Véase LOFSTPS, Artículos 47-51.

³⁹⁹ Comunicado de Alfaro Barahona, secretario general, SIMETRIS, a Rolando Borjas Munguía, director general, Dirección General de Inspección de Trabajo, 12 de febrero de 2002, sec. III.

⁴⁰⁰ *Ibíd.*

⁴⁰¹ Queja escrita presentada por Ricardo Oscar Alfaro Barahona, secretario general, SIMETRIS, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, Caso No. 143-S-2002, 26 de abril de 2002.

VIII. CORPORACIONES VINCULADAS A FÁBRICAS SALVADOREÑAS

[L]as empresas transnacionales y otras empresas comerciales tienen la obligación de promover y proteger los derechos humanos consagrados en el derecho internacional y en la legislación nacional . . . asegurar que se cumplan, respetarlos y hacerlos respetar.

—Normas de la ONU sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos (Normas de la ONU), sec. (A)1.⁴⁰²

Cuatro de los ocho casos destacados más arriba—Lido, Confecciones Ninos, Anthony Fashions, y Tainan— involucran a compañías orientadas a la exportación. En cada uno de estos casos, la compañía presuntamente entabló relaciones comerciales con corporaciones con sede en los Estados Unidos y, en ciertos casos, con otros exportadores salvadoreños durante el lapso de tiempo en el que los presuntos abusos a los derechos humanos de los trabajadores, documentados por Human Rights Watch, tuvieron lugar.

Los Estados son los principales responsables de promover y proteger los derechos de los trabajadores, “inclu[yendo] vel[ar] por que las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respeten los derechos humanos.”⁴⁰³ No obstante, tal como lo reflejan las Normas de la ONU, así como el Pacto Mundial de la ONU⁴⁰⁴ y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales (Líneas Directrices de la OCDE),⁴⁰⁵ existe un consenso internacional que indica que las corporaciones tienen el deber de respetar los derechos humanos de los trabajadores. El Comentario

⁴⁰² Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, ONU Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003), sec. A(1). Las Normas de la ONU fueron aprobadas de manera unánime por las Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU el 13 de agosto de 2003. Representan la guía para la responsabilidad social de las empresas más autorizada y brindan el set de estándares internacionales en el campo de los derechos humanos más comprensivo en lo que respecta a la regulación de la conducta en el área de los negocios. Las Normas de la ONU reafirman o interpretan instrumentos internacionales legalmente vinculantes o no vinculantes adoptados por organismos internacionales, tales como la OIT y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y reflejan principios ya encarnados en numerosos códigos de conducta empresarial. Se espera que en los próximos años otros organismos superiores de la ONU adopten y recomienden la implementación de las Normas de la ONU. Véase Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la ONU, resolución 2003/16, ONU Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/L.11 en 52 (2003).

⁴⁰³ Normas de la ONU, sec. A(1).

⁴⁰⁴ ONU, *El Pacto Mundial*, 31 de enero de 1999, <http://www.unglobalcompact.org/gc/unweb.nsf/content/thenine.htm> (visitado el 1 de agosto 2001). El Pacto Mundial no es un instrumento de regulación ni un código de conducta. En cambio, identifica nueve “principios universales,” incluida la libertad de asociación, y les pide a las empresas que cumplan con tales principios en sus propios dominios corporativos, aboguen públicamente por dichos principios, y participen de las actividades del Pacto Mundial, incluidos los diálogos temáticos. Asimismo, se les solicita a las compañías participantes que, al menos una vez al año, publiquen en el sitio de web del Pacto Mundial las medidas concretas que han tomadas para poner en vigor cualquiera de dichos nueve principios y las lecciones obtenidas de tales acciones. Oficina del Pacto Mundial, *El Pacto Mundial: Que es*, 17 de enero de 2001, <http://www.unglobalcompact.org/gc/unweb.nsf/content/whatitis.htm> (visitado el 23 de agosto de 2001).

⁴⁰⁵ Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales: Texto, comentario y aclaraciones, DAF/IME/WPG(2000)15/FINAL, 31 de octubre de 2001. Las Líneas Directrices de la OCDE son “recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales” que “enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable.” *Ibíd.*, Prólogo, párrafo 1. Estos principios voluntarios incluyen “el derecho de . . . [los] trabajadores a ser representados por sindicatos u otros representantes legítimos.” *Ibíd.*, Empleo y relaciones laborales, párrafo 1(a).

relativo a las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos (Comentario relativo a las Normas de la ONU) detalla:

Las empresas transnacionales y otras empresas comerciales tendrán la responsabilidad de ejercer la diligencia debida para asegurar que sus actividades no contribuyan directa o indirectamente a causar perjuicio a los seres humanos y no saquen provecho directo o indirecto de perjuicios de los que tengan o debieran tener conocimiento.⁴⁰⁶

Existe también un consenso emergente, expuesto en varios códigos de conducta e instrumentos, tales como las Líneas Directrices de la OCDE⁴⁰⁷ y las Normas de la ONU,⁴⁰⁸ según el cual las corporaciones tienen la responsabilidad de tomar medidas significativas a fin de asegurar que los derechos laborales sean respetados no sólo dentro de sus propias instalaciones sino también a lo largo de sus cadenas de producción.

Cuando ciertos países, como el Salvador, no aplican efectivamente la legislación en materia laboral o carecen de suficientes protecciones legales para garantizar los derechos humanos de los trabajadores, el gobierno no cumple con su obligación prescrita por la legislación internacional de salvaguardar los derechos laborales. Estos actos gubernamentales de omisión les permiten a los empleadores cometer violaciones a los derechos laborales con impunidad.

Estos empleadores locales pueden producir mercancías para licenciatarios que lleven el sello o el logotipo de las corporaciones matrices. Pueden celebrar contratos directos con las corporaciones para producir sus productos de marca registrada para exportación. O estos empleadores locales pueden manufacturar productos con marcas propias y contratar a las corporaciones para que distribuyan estas mercancías en el extranjero. Cuando se forjan estas relaciones financieras o contractuales, las corporaciones exportadoras, distribuidoras, matrices y licenciatarias disponen de influencia financiera que pueden ejercer con la finalidad de exigir el respeto de los derechos laborales en los centros de trabajo locales. Cuando no lo hacen, contraviniendo en ciertos casos sus propios códigos de conducta o estándares éticos, facilitan y se benefician de las violaciones a los derechos laborales, ya que exportan, distribuyen y obtienen dividendos en concepto de royalties de mercaderías producidas bajo condiciones abusivas. Human Rights Watch considera que en tales casos, los cuatro tipos de compañías—exportadoras, distribuidoras, matrices y licenciatarias—tienen la responsabilidad fundamental de exigir el respeto de los derechos laborales en los centros de trabajo locales que las abastecen y, cuando no lo hacen, pueden ser cómplices de las violaciones que tuvieron lugar.

⁴⁰⁶ Comentario relativo a las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, ONU Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003), sec. A(1)(b).

⁴⁰⁷ Las Líneas Directrices de la OCDE señalan que las empresas deben “[a]lentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices.” Líneas Directrices de la OCDE, Principios generales, párrafo 10.

⁴⁰⁸ Las Normas de la ONU disponen, “Cada empresa transnacional u otra empresa comercial aplicará e incorporará las presentes Normas en sus contratos u otros acuerdos y tratos con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciatarios, distribuidores, personas naturales u otras personas jurídicas que concierten acuerdos con la empresa transnacional o comercial a fin de velar por que se respeten y apliquen estas Normas.” El Comentario relativo a las Normas de la ONU explica a su vez que “[l]as empresas transnacionales y otras empresas comerciales se cerciorarán de hacer tratos (incluso sus compras y ventas) sólo con contratistas, subcontratistas, proveedores, licenciatarios, distribuidores o personas naturales u otras personas jurídicas que cumplan las presentes Normas.” Normas de la ONU, sec. H(15); Comentario relativo a las Normas de la ONU, sec. H(15)(c).

Human Rights Watch ha enviado cartas a cada una de las corporaciones que, según la información recibida, mantuvo o mantiene relaciones comerciales con Lido, Confecciones Ninos, Anthony Fashions, y/o Tainan. Estas cartas procuran confirmar las relaciones contractuales invocadas. Asimismo, indagan acerca de las políticas y prácticas laborales de cada corporación en relación con el respeto de los derechos humanos de los trabajadores a lo largo de la cadena de producción, formulan preguntas específicas en torno a las presuntas violaciones de los derechos laborales en cada caso, e inquieran si un representante de la corporación auditó o visitó la fábrica local pertinente durante el período en cuestión.

Al momento de la redacción del presente informe, hemos recibido siete respuestas—que se reproducen en el apéndice—a las dieciséis cartas enviadas. Las respuestas son sumamente variadas. Una de las compañías simplemente reiteró, en términos generales, sus estándares de contratación, sin responder a la mayoría de las preguntas específicas formuladas en la carta. Otra tampoco discutió las preguntas basadas en el caso específico, señalando en general que, en tanto compañía matriz, no tiene relaciones contractuales con fábricas locales. Asimismo, una empresa distribuidora con sede en los Estados Unidos arguyó no contar con información relativa al respeto de los derechos de los trabajadores en la susodicha planta de abastecimiento. Cuatro corporaciones señalaron haber realizado inspecciones de las operaciones locales en el centro de trabajo; tres de ellas decidieron realizar o continuar haciendo encargos y la cuarta halló que las condiciones vigentes resultaban inaceptables y presuntamente decidió romper la relación comercial. Cinco corporaciones también confirmaron sus relaciones comerciales con los proveedores locales durante el período en cuestión; una respondió que había suspendido su relación con anterioridad a dicho período; y otra no respondió a la pregunta. Estas respuestas diversas y los códigos de conducta y estándares éticos de las compañías se describen a continuación.

Distribuidora de productos de Lido, S.A. de C.V.

Se ha informado a Human Rights Watch que Lido tiene contrato con una empresa con sede en Maryland—Rio Grande Food Products, Inc. (Rio Grande Foods)—que distribuye sus productos panificados y postres en los Estados Unidos.⁴⁰⁹ Como ya se señaló con anterioridad, desde el mes de enero de 2002, Lido presuntamente ha violado el derecho de los trabajadores a la libre asociación, llevando a cabo despidos antisindicales, presionando a los miembros sindicales para que renuncien a su afiliación, y exigiendo a los afiliados sindicales ilegalmente despedidos que presenten sus renunciaciones a toda intención de entablar demandas legales contra el empleador antes de recibir sus pagos indemnizatorios—burlando de este modo las protecciones relativas a las organizaciones sindicales prescritas por el Código de Trabajo.

El 7 de julio de 2003, Human Rights Watch envió por correo y fax una carta de averiguación detallada a Rio Grande Foods. El 11 de julio de 2003, Rio Grande respondió con una carta donde consignaba que la compañía ha estado distribuyendo los productos de Lido “aproximadamente desde septiembre de 2002 hasta la fecha.” La carta agregaba, “Si bien Rio Grande Food Products, Inc. en su conjunto respeta los derechos de

⁴⁰⁹ Correo electrónico enviado por Gilberto García, director, CEAL, a Human Rights Watch, 3 de julio de 2003.

los trabajadores en todas las regiones del mundo, no tenemos información para suministrar acerca de las políticas de nuestros proveedores en este sentido.”⁴¹⁰

Sin embargo, conforme al Comentario relativo a las Normas de la ONU, las corporaciones como Rio Grande Foods “tendrán la responsabilidad de ejercer la diligencia debida para asegurar . . . que no saquen provecho directo o indirecto de perjuicios de los que tengan o debieran tener conocimiento” y, en cumplimiento de su responsabilidad, “se informarán de las consecuencias para los derechos humanos de sus actividades principales.”⁴¹¹ Tal como se señaló anteriormente, Human Rights Watch considera que las corporaciones distribuidoras como Rio Grande Foods tienen la responsabilidad de emplear su influencia financiera con el fin de exigir el respeto de los derechos humanos de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de producción. Cuando así no lo hacen, como en el caso de Rio Grande Foods, se benefician de, facilitan, y son cómplices de las violaciones a los derechos laborales que ocurrieren en dichas plantas proveedoras.

Corporaciones abastecidas por Confecciones Ninos, S.A. de C.V.

Entre enero de 2001 y marzo de 2002, Confecciones Ninos presuntamente proveyó de indumentaria sport a las siguientes empresas con sede en los Estados Unidos: Wal-Mart Stores, Inc.; JC Penney Company, Inc.; Perry Manufacturing Company y su sucursal salvadoreña, Primo, S.A. de C.V.; Kellwood Company y su sucursal, Koret of California, Inc.; Kahn-Lucas-Lancaster, Inc.; y Kmart Holding Corporation y a las Industrias Lenor, con sede en El Salvador, entre otras.⁴¹² Durante este período, Confecciones Ninos presuntamente llevó a cabo actos de discriminación antisindical de carácter ilegal, no pagó horas extras y aguinaldos anuales estipulados por ley, demoró el pago de salarios, denegó vacaciones pagas obligatorias, y restringió el uso de las instalaciones sanitarias por parte de los trabajadores.

Según consta a Human Rights Watch, tres de estas corporaciones cuentan con políticas que regulan la responsabilidad corporativa por las condiciones laborales existentes en las plantas proveedoras: JC Penney, Kellwood, y Wal-Mart. Si bien Kmart ha adoptado el “Kmart Code of Business Conduct” [“Código de conducta comercial de Kmart”], éste no aborda la temática de las condiciones laborales existentes en las fábricas proveedoras, sino que más bien restringe su tratamiento del tema de “un lugar de trabajo respetuoso” de las políticas de no discriminación y acoso en las instalaciones de Kmart.⁴¹³

Cada una de las tres políticas enumera derechos laborales, tratados a continuación en el apartado pertinente, con los cuales se exige a las fábricas proveedoras que cumplan. Las tres establecen principios que regulan sueldos y beneficios y exigen a los proveedores que se atengan a la legislación local en la materia, a lo cual Wal-Mart agrega que los proveedores deberán también cumplir con los estándares locales de la industria. Si bien sólo Kellwood incluye explícitamente la libre asociación como un derecho que debe ser respetado, las

⁴¹⁰ Carta de Josué Alvarado, presidente, Rio Grande Food Products, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 11 de julio de 2003.

⁴¹¹ Comentario relativo a las Normas de la ONU, sec. A(1)(b).

⁴¹² Elena Chávez Ramírez, inspectora de trabajo, informe de inspección, 23 de octubre de 2001; Dorys Inglés, “Plisar la tela es labor de Nino”; “Protesta sindical por cierre de maquila,” *El Diario de Hoy*, sin fecha; correos electrónicos enviados por Elías Misael Cáceres, secretario de organización y estadística, FEASIES, a Human Rights Watch, 1 de marzo y 6 de mayo de 2003.

⁴¹³ Kmart Holding Corporation, *2003 Code of Business Conduct [Código de conducta comercial 2003]*, febrero de 2003, http://www.kmartcorp.com/corp/story/general/code_of_conduct.stm (visitado el 9 de julio de 2003).

tres instan a sus proveedores a cumplir con los requisitos legales para establecer relaciones comerciales prescritos en los países donde operan.⁴¹⁴ JC Penney enuncia su política del siguiente modo:

JC Penney espera que todos sus proveedores extremen los recaudos, a través de actividades de monitoreo u otros medios, a fin de asegurar que ellos y sus contratistas cumplan con la legislación laboral aplicable, haciendo extensivas nuestras expectativas a todos nuestros contratos de compra. . . . JC Penny no aceptará mercadería producida en violación de las leyes laborales.⁴¹⁵

De este modo, a pesar de que JC Penney y Wal-Mart omitieron el derecho a la libre asociación en los estándares a ser observados por los proveedores, su monitoreo de los centros de trabajo salvadoreños debe contemplar el derecho de los trabajadores a organizarse ya que el mismo se encuentra prescrito por la legislación salvadoreña. Human Rights Watch considera, no obstante, que todos los códigos, principios, o estándares que regulan la conducta en los centros de trabajo deberían exigir explícitamente el respeto del derecho de los trabajadores a organizarse.

Human Rights Watch envió cartas a las seis corporaciones con sede en los Estados Unidos el 20 de junio y a Industrias Lenor el 1 de julio, esperando comentarios sobre la situación. Al momento de la redacción del presente informe, hemos recibido una sola respuesta.

El 9 de julio, JC Penney respondió a Human Rights Watch y adjuntó a su carta un documento titulado, “The JC Penney Supplier Legal Compliance Program” [“El programa de conformidad legal de los proveedores de JC Penney”]. La compañía confirmó que “a comienzos de 2001, uno de nuestros proveedores, Perry Manufacturing, . . . firmó contrato con Confecciones Ninos para producir tres artículos de Liz Baker que habíamos encargado a Perry. La producción se realizó entre febrero y mayo de ese año.” De acuerdo con JC Penny, “En el año 2000, habiendo sido advertidos del potencial uso de la fábrica por parte de Perry para producir indumentaria para JC Penny, nuestros inspectores efectuaron inspecciones de control de calidad y conformidad con la leyes por parte de la fábrica. La fábrica pasó ambas inspecciones.” La compañía, sin embargo, agregó que “nunca firmó contrato con la fábrica” directamente y que no cuenta con “ningún otro registro que indique el uso de la fábrica por cualquier otro de nuestros proveedores.”⁴¹⁶

⁴¹⁴ JC Penney Company, Inc., *The JC Penney Supplier Legal Compliance Program* [El programa de conformidad legal de los proveedores de JC Penney], sin fecha; Kellwood Company, *Kellwood Company Code of Conduct* [Código de conducta de la Kellwood Company], sin fecha, http://www.kellwood.com/corporate/policies/code_of_conduct.asp (visitado el 13 de mayo de 2003); Kellwood Company, *Highlights of Kellwood Contractor Compliance Program* [Destacados del programa de Kellwood de conformidad de los contratistas], sin fecha, http://www.kellwood.com/corporate/policies/code_of_conduct.asp (visitado el 13 de mayo de 2003); Wal-Mart Stores, Inc., *Standards for Suppliers* [Estándares para proveedores], sin fecha, <http://www.walmartstores.com/wmstore/wmstores/Mainsupplier.jsp> (visitado el 9 de julio de 2003); Wal-Mart Stores, Inc., *2001 Report on Vendor Standards: Report on Supplier Standards* [2001 Informe sobre estándares de vendedores: Informe sobre estándares de proveedores], sin fecha, <http://www.walmartstores.com/wmstore/wmstores/Mainsupplier.jsp> (visitado el 9 de julio de 2003).

⁴¹⁵ JC Penney Company, Inc., *The JC Penney Supplier Legal Compliance Program*.

⁴¹⁶ Carta de Peter M. McGrath, presidente, JC Penney Purchasing Corporation, dirigida a Human Rights Watch, 9 de julio de 2003.

Corporaciones abastecidas por Anthony Fashion Corporation, S.A. de C.V.

Entre noviembre de 2001 y diciembre de 2002, cuando ocurrieron los hechos del caso Anthony Fashions descritos más arriba, la compañía presuntamente abasteció a Liz Claiborne, Inc., una empresa con sede en los Estados Unidos, a través de su licenciataria basada en los Estados Unidos, Leslie Fay.⁴¹⁷

Según consta a Human Rights Watch, Leslie Fay no ha publicado un código de conducta interno para los centros de trabajo de las instalaciones propias y de sus proveedores. Liz Claiborne, sin embargo, estableció un código de conducta en 1994 y es miembro de la Asociación por el Trabajo Justo (*Fair Labor Association*, o FLA por sus siglas en inglés).⁴¹⁸ Si bien la compañía ha exceptuado explícitamente a todas sus licenciatarias, incluida Leslie Fay, de sus obligaciones para con la FLA,⁴¹⁹ Human Rights Watch considera que la FLA no debería permitir tales excepciones de las licenciatarias dado que las corporaciones tienen la responsabilidad de garantizar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores a lo largo de sus cadenas de producción, incluso cuando las licenciatarias firman contratos con fábricas locales para producir mercadería con el sello de la corporación. El propio código de conducta de Liz Claiborne no distingue entre licenciatarias y otros proveedores,⁴²⁰ sin embargo, y resulta aún aplicable en este caso.

El código de conducta de Liz Claiborne contempla una serie de derechos humanos de los trabajadores y exige, en la sección pertinente, que los proveedores “observen todas las leyes aplicables de su país” y, específicamente, “que reconozcan y respeten el derecho de los trabajadores a la libre asociación y a la negociación colectiva” y “provean los beneficios estipulados por la ley.” El código también reclama que “cada empleado . . . sea tratado con respeto y dignidad. Ningún empleado será objeto de cualquier tipo de hostigamiento o abuso físico, sexual, psicológico, o verbal.”⁴²¹ Sin embargo, tal como se detalló más arriba, entre noviembre de 2001 y diciembre de 2002, los gerentes de Anthony Fashions presuntamente abusaron de manera verbal de los trabajadores; dedujeron los pagos de pensión y de seguro social de sus salarios sin acreditar dichos fondos al gobierno, impidiendo a los trabajadores acceder a los servicios gratuitos de salud del ISSS; y no abonaron los aguinaldos de fin de año estipulados por ley, el pago indemnizatorio y, en algunos casos, los salarios.

⁴¹⁷ Informe de inspección de Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, y Jairo Felipe Cruz Damas, inspector de trabajo, a Edmundo Alfredo Castillo, director, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de enero de 2003; CEAL, *Trabajadores textiles sin protección del Estado*, sin fecha, http://www.rel-uita.org/maquilas/trabajadores_textile.htm (visitado el 25 de febrero de 2003).

⁴¹⁸ Carta de Daryl Brown, vicepresidente de la sección cumplimiento de los derechos humanos, Liz Claiborne, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 3 de julio de 2003. La Asociación por el Trabajo Justo [*Fair Labor Association*] se define a sí misma como “una organización sin fines de lucro que combina los esfuerzos de la industria, organizaciones no gubernamentales (ONGs), colegios y universidades con el fin de promover la adhesión a los estándares internacionales en materia laboral y de mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial.” La Asociación por el Trabajo Justo fue fundada “como un sistema de monitoreo independiente que hace que las compañías asuman responsabilidad por las condiciones en las que sus productos son fabricados.” Asociación por el Trabajo Justo, *Welcome [Bienvenida]*, sin fecha, <http://www.fairlabor.org> (visitado el 9 de julio de 2003).

⁴¹⁹ Asociación por el Trabajo Justo, *Participating Companies and Licensees [Compañías y licenciatarias parte]*, sin fecha, <http://www.fairlabor.org/all/companies/index.html> (visitado el 19 de agosto de 2003); véase también entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Aurret van Heerden, director ejecutivo, Asociación por el Trabajo Justo, 19 de agosto de 2003.

⁴²⁰ Liz Claiborne, Inc., *Standards of Engagement [Estándares de contratación]*, sin fecha.

⁴²¹ *Ibid.*; Liz Claiborne, Inc., *Our Policies to Promote a Fair and Just Workplace [Nuestras políticas para promover un lugar de trabajo equitativo y justo]*, sin fecha, <http://www.lizclaiborne.com/lizinc/rights/conduct.asp> (visitado el 13 de mayo de 2003).

El 20 de junio de 2003, Human Rights Watch envió por correo y fax cartas de averiguación a Leslie Fay y Liz Claiborne. Liz Claiborne respondió el 3 de julio de 2003. La carta adjunta los “estándares de contratación” de la compañía y afirma, “No podemos ofrecer una garantía que en algún sitio, en algún momento, nuestros estándares no estén siendo violados, pero podemos asegurarle que estamos trabajando denodadamente para sacar a la luz dichas situaciones donde existieren y rectificar los problemas, donde sea posible.” Con referencia a la presunta relación contractual de Liz Claiborne con Anthony Fashions, la carta asevera que si bien Liz Claiborne “no ha trabajado jamás directamente con Anthony Fashions . . . , creemos que una ex licenciataria—Leslie Fay—confeccionó vestidos en esta fábrica.”⁴²² La carta aclara:

Nuestros registros indican que Leslie Fay confeccionó Vestidos Liz Claiborne, un producto registrado allí a principios del año 2000. En agosto del año 2000, un representante local de Liz Claiborne examinó las capacidades de calidad y condiciones de higiene y seguridad de la instalación. En aquel entonces, se notificó a Leslie Fay que dicha compañía era inaceptable, pues no aprobó ninguna de las categorías auditadas. Según entiendo, entonces suspendieron las operaciones en Anthony Fashions.⁴²³

Un informe elaborado por dos inspectores de trabajo de El Salvador el 7 de enero de 2003, no obstante, sugiere que Leslie Fay continuó abasteciéndose de Anthony Fashions hasta fines de 2002. De acuerdo con el informe, el director de Anthony Fashions, Jorge Paz, y el director de recursos humanos, Jeremías Antonio Reyes, manifestaron a los inspectores de trabajo que las suspensiones laborales iniciadas en diciembre de 2002 “obedec[ieron] a que la empresa Leslie Fay, único cliente, le canceló el contrato de producción a [Anthony Fashions].”⁴²⁴ Leslie Fay continuó siendo licenciataria de Liz Claiborne hasta el 30 de junio de 2003.⁴²⁵ Si, tal como sugiere el informe de los inspectores, Leslie Fay aún mantenía relaciones comerciales con Anthony Fashions hasta poco tiempo antes del cierre de la compañía y hasta entonces encargaba vestidos Liz Claiborne a la fábrica, es probable que dichos vestidos fueran producidos entre noviembre de 2001 y diciembre de 2002 bajo condiciones que violaban los derechos humanos de los trabajadores y el código de conducta de la compañía.

Corporaciones abastecidas por Tainan El Salvador, S.A. de C.V.

Desde febrero de 2001 hasta abril de 2002, lapso en el cual tuvieron lugar los incidentes detallados anteriormente en Tainan, la compañía presuntamente abasteció de indumentaria a un número de corporaciones con sede en los Estados Unidos, incluidas Dress Barn, Inc.; Target Corporation; The Gap;

⁴²² Carta de Daryl Brown, vicepresidente de la sección conformidad con los derechos humanos, Liz Claiborne, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 3 de julio de 2003.

⁴²³ *Ibid.*

⁴²⁴ Informe de inspección de Ada Cecilia Lazo Gutiérrez, supervisora de inspectores de trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, y Jairo Felipe Cruz Damas, inspector de trabajo, a Edmundo Alfredo Castillo, director, Departamento de Inspección de Industria y Comercio, 7 de enero de 2003.

⁴²⁵ Liz Claiborne, Inc., *Liz Claiborne Inc. Announces Licensing Agreement with Kelwood's Halmode Division to Manufacture Women's Dresses and Suits* [Liz Claiborne Inc. anuncia acuerdo de concesión con la división Halmode de Kellwood para la manufactura de vestidos y trajes femeninos], 19 de marzo de 2003, http://www.corporate-ir.net/ireye/ir_site.zhtml?ticker=LIZ&script=460&layout=0&item_id=392664 (visitado el 2 de octubre de 2003).

Kohl's Corporation; Kellwood Company; Cherokee, Inc.; y Foot Locker, Inc., en aquel entonces Venator Group Retail, Inc.⁴²⁶

Según consta a Human Rights Watch, cinco de estas corporaciones cuentan con códigos corporativos internos de conducta o estándares éticos o han ratificado códigos externos para centros de trabajo que establecen principios reguladores de los derechos humanos de los trabajadores en las instalaciones de sus proveedores: Kellwood, Kohl's, Target, Dress Barn, y The Gap. Los códigos y estándares varían, así como los sistemas de monitoreo en vigor para velar por su implementación, aunque todos ellos prescriben una gama de derechos laborales a los que las instalaciones proveedoras deben ajustarse, derechos tratados a continuación en el apartado pertinente.

A excepción de los “Standards of Vendor Engagement” [“Estándares de contratación de proveedores”] de Target, todos los códigos y estándares citados más arriba hacen referencia al derecho de los trabajadores a la libre asociación. Tal como se trató previamente, Human Rights Watch considera que la totalidad de dichos códigos deben incluir este derecho fundamental. Tres de ellos estipulan que dicho derecho sea respetado—el “Kellwood Code of Conduct” [“Código de conducta de Kellwood”], los “Kohl's Ethical Standards and Responsibilities” [“Estándares éticos y responsabilidades de Kohl's”], y el “The Gap Code of Vendor Conduct” [“Código de conducta de los proveedores de The Gap”]. Uno, los “Standards of Engagement” [“Estándares de contratación”] de Dress Barn, compromete a la corporación a “favorecer” a los proveedores que respeten tal derecho. Sin embargo, en una carta a Human Rights Watch, Dress Barn aclaró que la Política Global para los Derechos Humanos de la compañía “que se aplica a todas las fábricas con las que mantenemos relaciones comerciales,” contiene Directrices con “un cuestionario que debe ser llenado por la compañía con anterioridad a la emisión de una Carta de Crédito” que incluye la pregunta, “¿Tienen los trabajadores el derecho a constituir un sindicato si así lo desean?”⁴²⁷

Cada conjunto de principios también aborda el pago de salarios y beneficios, con Kellwood y Dress Barn exigiendo a los proveedores que se ciñan a la legislación local en la materia; The Gap requiriendo que “se les pague a los trabajadores al menos el salario mínimo legal o uno que cumpla con los estándares industriales locales, el mayor de ambos”; Kohl's afirmando que “sólo mantendrá relaciones comerciales con los proveedores cuyos trabajadores . . . sean retribuidos de manera justa”; y Target buscando proveedores que compartan su compromiso expreso de “optimizar los niveles salariales y de beneficios para abordar las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.” Como cláusula general, las cinco compañías afirman que sólo entablarán relaciones comerciales con proveedores que se atengan a las leyes laborales de los países donde operen.⁴²⁸ Fundándose únicamente en esta disposición, todas ellas deberían haber verificado que

⁴²⁶ Tabla de registros de envíos de Tainan, 30 de noviembre de 1999-20 de marzo de 2002; carta de Deanna Robinson, directora superior de cumplimiento global, The Gap, Inc., dirigida a Stephen Coats, director, Proyecto de los Estados Unidos para la Educación Laboral en las Américas, 30 de abril de 2002; correo electrónico enviado por Gilberto García, director, CEAL, a representantes de la sociedad civil, 27 de febrero de 2002.

⁴²⁷ Carta de Christopher J. McDonald, vicepresidente y abogado corporativo, Dress Barn, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 17 de julio de 2003.

⁴²⁸ The Gap, Inc., *The Gap Code of Vendor Conduct*, sin fecha, <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/gap.htm> (visitado el 9 de julio de 2003); Kellwood Company, *Kellwood Company Code of Conduct*; Kellwood Company, *Highlights of Kellwood Contractor Compliance Program*; Kohl's Corporation, *Kohl's Ethical Standards and Responsibilities*, sin fecha, <http://www.kohlscorporation.com/InvestorRelations/pdfs/CodeOfEthics022003.pdf> (visitado el 8 de julio de 2003); Dress Barn, Inc., *The Dress Barn, Inc. and its Subsidiaries Standards of Engagement* [Estándares de contratación de the Dress Barn, Inc. y sus

Tainan respetara las leyes laborales locales, incluidas aquéllas que reglamentan el derecho a la libre asociación, y deberían haber fiscalizado su implementación.

No obstante, como se detalló anteriormente, entre febrero de 2001 y abril de 2002, Tainan presuntamente violó el derecho de los trabajadores a la libre asociación y las leyes locales en materia de pago de salarios y suspensión de trabajadores—contraviniendo presumiblemente, a principios del año 2002, una disposición de la Dirección General de Inspección de Trabajo que los instaba a pagar los salarios adeudados a los trabajadores suspendidos ilegalmente.

El 20 de junio de 2003, Human Rights Watch envió por fax y correo las ya mencionadas cartas de averiguación a estas cinco empresas, así como a Cherokee y Foot Locker. Además de las preguntas básicas mencionadas anteriormente, en estas cartas a las susodichas compañías que presuntamente entablaron relaciones comerciales con Tainan entre febrero de 2001 y abril de 2002, Human Rights Watch también indagó acerca del rol de las compañías, en el caso de que lo hubiere, en facilitar o apoyar la negociación del acuerdo de noviembre de 2002 entre representantes de Tainan Enterprises Company y del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil en respuesta al cierre de Tainan El Salvador en abril de 2002. Únicamente The Gap y Dress Barn respondieron estas preguntas adicionales, como consta más arriba. Al momento de la redacción del presente informe, Cherokee, Target, Dress Barn, y The Gap han respondido a estas cartas.

El 25 de junio, Human Rights Watch recibió una respuesta de dos frases de Cherokee que señalaba, “apoyamos los derechos humanos” pero “somos una compañía matriz y no manufacturamos o compramos productos ni mantenemos relaciones contractuales con ninguna fábrica.” Cherokee no ratificó ni negó que Tainan produjera su marca durante el período en cuestión.⁴²⁹ Como se explica más arriba, Human Rights Watch considera que las compañías matrices también tienen la responsabilidad de ejercer su influencia financiera con la finalidad de asegurar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores en los centros de trabajo locales donde se producen los bienes que llevan el nombre de dichas compañías y que les reditúan dividendos en concepto de royalties.

El día 8 de julio, Target respondió a Human Rights Watch con una carta a la cual adjuntaba los “Estándares de contratación de proveedores” (Estándares) de la compañía, indicando que los mismos son utilizados para la selección de los proveedores de la compañía. Asimismo, confirmó que entre febrero de 2001 y abril de 2002 tenía “un proveedor que producía un número limitado de productos para Target Corporation” en Tainan. Sin embargo, la compañía aclaró que no es dueña de ninguna fábrica productora de manufacturas y que, por lo tanto, “debe depender de un proceso cuidadoso de selección y educación de nuestra base de proveedores con la finalidad de satisfacer estos principios en la contratación externa y producción de la mercadería comercializada en nuestras tiendas.” Target afirma investigar “todas de las acusaciones específicas sobre violaciones de [los Estándares] por parte de los proveedores” y que ha establecido una “organización

subsidiarias], sin fecha, <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/code/dressbar.htm> (visitado el 3 de julio de 2003); Federación Nacional de Minoristas, *Statement of Principles on Supplier Legal Compliance [Declaración de principios de la conformidad legal de los proveedores]*, sin fecha, <http://www.sweatshops-retail.org/nrf%20website/nrf.htm> (visitado el 8 de julio de 2003); Target Corporation, *Standards of Vendor Engagement*, sin fecha, http://www.targetcorp.com/targetcorp_group/about/engagement.jhtml (visitado el 8 de julio de 2003).

⁴²⁹ Carta de Howard Siegel, presidente, The Cherokee Group, dirigida a Human Rights Watch, 25 de junio de 2003.

para el cumplimiento corporativo” con “auditores que visitan las fábricas donde se manufactura nuestra mercadería con la finalidad de evaluar el grado de conformidad con nuestros Estándares.”⁴³⁰

En una carta a Human Rights Watch con fecha 21 de julio, The Gap confirmó que la empresa “realizó su evaluación inicial del grado de cumplimiento de las instalaciones de Tainan El Salvador en agosto de 2000 y la producción ocurrió entre febrero de 2001 y abril de 2002.” Según lo manifestado en la carta, durante este período, a lo largo del cual tuvieron lugar las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores que se describen más arriba, el vicepresidente superior del sector de contratación externa de la compañía, el vicepresidente de cumplimiento global, y el director superior de cumplimiento global para las Américas se encontraron “activamente involucrados en ciertos asuntos pendientes.” Además, The Gap señala que “continuó monitoreando la fábrica de manera regular” e “involucró a una ONG independiente para que monitoree la fábrica y sus hallazgos fueron puestos a disposición del público.”⁴³¹ Las conclusiones públicas, sin embargo, están incluidas en un informe que contiene los hallazgos resultantes de las visitas de monitoreo a otras tres compañías salvadoreñas que proveían productos a The Gap hacia comienzos de 2002, cada una de las cuales es identificada solamente con una letra—A, B, C, o D.⁴³² Human Rights Watch inquirió a The Gap si había otro informe de monitoreo donde se nombrara específicamente a Tainan y se identificaran claramente conclusiones sobre fábricas específicas. La respuesta fue negativa.⁴³³

En una carta a Human Rights Watch con fecha 17 de julio, Dress Barn confirmó que “[e]n febrero de 2001 Dress Barn hizo un encargo de 21.000 pares de pantalones cortos para mujeres a Tainan El Salvador, S.A. de C.V. Esa fue la única partida de bienes comprada a Tainan el [sic] Salvador.” De acuerdo con la carta, el 24 de octubre de 2000, con anterioridad a esta compra única, un agente de Dress Barn preguntó al gerente de control de producción de Tainan si “los trabajadores tiene el derecho de establecer un sindicato si así lo desean,” a lo que se le respondió que “sí.” En esta carta, Dress Barn también señaló que, antes de comprar productos para ser exportados, “sus agentes visitan las fábricas con las cuales hace negocios y se reúnen con los trabajadores para verificar que reciben todos los pagos,” inspeccionan las instalaciones, y completan un “documento de evaluación.”⁴³⁴

IX. POLÍTICAS COMERCIALES Y DE ASISTENCIA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN EL SALVADOR Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS Y AMÉRICA CENTRAL

Desde 1992, cuando se firmaron los acuerdos de paz que pusieron fin a doce años de guerra civil, el foco de la estrategia económica de El Salvador se desplazó gradualmente desde la “reconstrucción y ampliación de la

⁴³⁰ Carta de Erica C. Street, presidente, Target Brands, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 8 de julio de 2003.

⁴³¹ Carta de Deanna Robinson, directora superior de cumplimiento global, The Gap, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 21 de julio de 2003.

⁴³² Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, *Verificación del cumplimiento de la normativa laboral salvadoreña y el código de conducta de Gap Inc., en cuatro empresas en El Salvador: Informe correspondiente a la tercera jornada de visitas, realizadas entre los meses de marzo y abril de 2002*, mayo de 2002.

⁴³³ Entrevista telefónica realizada por Human Rights Watch, Deanna Robinson, directora superior de cumplimiento global, The Gap, Inc., 27 de agosto de 2003.

⁴³⁴ Carta de Christopher J. McDonald, vicepresidente y abogado corporativo, Dress Barn, Inc., dirigida a Human Rights Watch, 17 de julio de 2003.

infraestructura básica” hacia el aumento de las exportaciones y la atracción de las inversiones externas.⁴³⁵ En la última década, el monto de las exportaciones del país ha crecido cerca de 250 por ciento, alcanzando los 2,99 billones de dólares estadounidenses en 2002.⁴³⁶ Desde 2001, el país ha cerrado tratados de libre comercio con México, República Dominicana, Chile, y Panamá.⁴³⁷ El número de zonas francas en El Salvador también ha crecido de dos en 1992 a dieciséis en 2002.⁴³⁸ Las maquilas de El Salvador actualmente emplean a más de 60.000 trabajadores y representan aproximadamente el 59 por ciento de todas las exportaciones del país, cerca del 95 por ciento de las cuales son textiles o vinculadas al sector textil.⁴³⁹

Los Estados Unidos ha constituido un componente clave de la estrategia económica de post-guerra de El Salvador. Estados Unidos es el socio comercial más importante de El Salvador, importando cerca del 67 por ciento de los productos exportados por el país.⁴⁴⁰ Los ciudadanos norteamericanos son dueños de más fábricas en las zonas francas de El Salvador que los ciudadanos de cualquier otro país, controlando cerca del 34 por ciento de todas las instalaciones.⁴⁴¹ Y en el caso de que las negociaciones para un Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y América Central, iniciadas en enero de 2003, concluyan en la firma de un acuerdo, es muy probable que estos porcentajes continúen aumentando.

En el contexto de una relación comercial y de inversiones externas directas en constante expansión en El Salvador y, más generalmente, en América Central, los Estados Unidos ha dado algunos pasos tendientes a proteger y promover los derechos humanos de los trabajadores. Desafortunadamente, los pasos dados hasta la fecha han sido inadecuados. Este capítulo describe y evalúa, en una primera instancia, los programas de asistencia de los Estados Unidos que se ocupan de las relaciones laborales y de los derechos de los

⁴³⁵ Véase, e.g., OMC, *Examen de las políticas comerciales de El Salvador*, p. 4.

⁴³⁶ Banco Central de Reserva de El Salvador, *Exportaciones e importaciones anuales, por producto, origen y destino*, sin fecha, http://www.bcr.gob.sv/estadisticas/se_balanzacom.html (visitado el 7 de agosto de 2003); MSI Legal and Accounting Network, *Doing Business In . . . El Salvador [Haciendo negocios en . . . El Salvador]*, 6 de agosto de 2003, http://www.msi-network.com/content/doing_business_in_elsalvador_page1a.asp (visitado el 6 de agosto de 2003).

⁴³⁷ OMC, *Examen de las políticas comerciales de El Salvador*, p. 8.

⁴³⁸ American Park Free Trade Zone, *Free Zones in El Salvador*, sin fecha, <http://www.americanpark.com.sv/Presentacion/development1.htm> (visitado el 6 de agosto de 2003); PROESA, *Clima de inversiones: Oportunidades de inversión: Zonas francas*, sin fecha, http://www.proesa.com.sv/esp/freezones_inv.asp (visitado el 5 de agosto de 2003). Presuntamente existen dieciséis grandes zonas francas en El Salvador y más de doscientas fábricas individuales con estatus de zona franca. Latin America Media Management, L.L.C., *LatinTrade.com*, 2002, <http://www.latintrade.com/newsite/content/cprofiles/data-ext.cfm?d=2404&c=12> (visitado el 5 de agosto de 2003); Tamara Underwood, “Ask the TIC: Basic Exporting to Central America” [“Pregúntele al Centro de Información Comercial: Exportación básica a América Central”], *Export America*, octubre de 2001, pp. 14-15.

⁴³⁹ Banco Central de Reserva de El Salvador, *Exportaciones e importaciones anuales, por producto, origen y destino*; MSI Legal and Accounting Network, *Doing Business In . . . El Salvador*; Latin America Media Management, L.L.C., *LatinTrade.com*; American Park Free Trade Zone, *Free Zones in El Salvador*, sin fecha, <http://www.americanpark.com.sv/Presentacion/actual2.htm> (visitado el 6 de agosto de 2003).

⁴⁴⁰ MSI Legal and Accounting Network, *Doing Business In . . . El Salvador*; Cámara de Comercio de los Estados Unidos, U.S.-Central America Free Trade Agreement, *Fact Sheet No.1: CAFTA Will Capitalize on an Already Booming Trade Relationship [Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-América Central, folleto informativo no. 1: El CAFTA capitalizará en la ya floreciente relación comercial]*, 2003, <http://www.uschamber.com/government/issues/international/cafta1.htm> (visitado el 6 de junio de 2003); Agencia de Inteligencia Central de los Estados Unidos, *The World Factbook 2002 [El libro mundial de datos 2002]*, sin fecha, <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/es.html> (visitado el 24 de junio de 2003).

⁴⁴¹ American Park Free Trade Zone, *Free Zones in El Salvador*, sin fecha, <http://www.americanpark.com.sv/Presentacion/actual1.htm> (visitado el 6 de agosto de 2003).

trabajadores en El Salvador. Luego examina las provisiones propuestas para el CAFTA en lo que respecta a los derechos de los trabajadores, evalúa sus debilidades, y propone alternativas más sólidas.

En años recientes, el gobierno de los Estados Unidos ha provisto millones de dólares de asistencia para el desarrollo a los países de América Central, incluido El Salvador, una parte de los cuales ha ido a los ministerios de trabajo locales. Esta asistencia es caracterizada por algunos como una panacea para la situación de abuso a los derechos humanos de los trabajadores de la región. Sin embargo, éste no ha sido el caso. En ciertas ocasiones, los programas financiados por los Estados Unidos han contribuido a mejorar la capacidad técnica y la infraestructura de los ministerios de trabajo de los países de la región; brindado capacitación sobre negociaciones colectivas y el tratamiento de los conflictos laborales a los empleadores y trabajadores; y publicado cuadros de situación y otro tipo de materiales sobre las relaciones laborales vigentes en la región.⁴⁴² Sin embargo, ninguna de estas iniciativas ha lidiado de manera exitosa con los obstáculos fundamentales para la plena vigencia de los derechos humanos de los trabajadores en El Salvador: leyes laborales inadecuadas y organismos de gobierno que carecen de voluntad política para asegurar la vigencia de los derechos laborales. Por el contrario, tal como se describe a continuación, cuando uno de los programas apoyados por el gobierno de los Estados Unidos dio un paso significativo en esta dirección, se encontró con una fuerte oposición por parte del Ministerio de Trabajo que anuló sus esfuerzos. Este fracaso de la asistencia para el desarrollo provista por los Estados Unidos destaca la necesidad de contar con métodos más efectivos que permitan mejorar los niveles de respeto por los derechos humanos de los trabajadores de El Salvador.

El CAFTA puede ser una parte importante de la solución, pero sólo en la medida en que las provisiones en materia de derechos laborales incluidas en el mismo se amplíen y fortalezcan de manera significativa, más allá de lo que los Estados Unidos y las demás partes interesadas tienen en mente en la actualidad. Aunque será difícil lograr la incorporación de este tipo de provisiones, el CAFTA presenta una oportunidad inédita de ejercer un nivel de presión significativo para promover los derechos humanos de los trabajadores de la región. Existen ciertos motivos para estar esperanzados. Los Estados Unidos ha reconocido que existe una conexión inherente entre los derechos laborales y el comercio. Y la Autoridad Norteamericana Bipartidaria para la Promoción del Comercio del año 2002, que fija objetivos que deben ser cumplidos por el gobierno de los Estados Unidos en las negociaciones comerciales, incluye provisiones vinculadas a los derechos laborales y un objetivo general de “promover el respeto de los derechos de los trabajadores.”⁴⁴³ Sin embargo, si las provisiones propuestas por los Estados Unidos para el CAFTA en mayo de 2003, que en gran medida son incompletas y de carácter meramente exhortatorio, son adoptadas, el CAFTA no realizará su potencial como instrumento para promover los derechos humanos de los trabajadores. En cambio, tal como se describe a continuación, el CAFTA debería requerir que, dentro de un plazo razonable, las leyes laborales locales se

⁴⁴² OIT, *Documento del proyecto: RELACENTRO*, sin fecha, <http://www.oit.or.cr/relacentro/proeycto2.html> (visitado el 5 de enero de 2003). Por ejemplo, fondos del Programa de Apoyo a la Participación de Centroamérica en el Área de Libre Comercio de las Américas presuntamente han sido utilizados para financiar la instalación de sistemas informáticos en los ministerios de trabajo de los países de América Central y la capacitación de más de 2.000 funcionarios de los ministerios de trabajo en “inspecciones laborales, el mercado laboral, los derechos de los trabajadores, temas de higiene y seguridad ocupacional, la resolución alternativa de conflictos, y los requisitos en material de estándares laborales establecidos por los acuerdos comerciales.” También han llevado al desarrollo de un centro de higiene y seguridad ocupacional en El Salvador. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID por sus siglas en inglés), *Central American Regional: Activity Data Sheet [Programa Regional de América Central: Hoja informativa sobre actividades]*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-001.htm> (visitado el 6 de enero de 2003).

⁴⁴³ Acta de la Autoridad Bipartidaria para la Promoción del Comercio del año 2002, sec. 2102(a)(6).

ajusten a las normativas internacionales en la materia, y debería establecer un mecanismo de transición que permita asegurar que las prácticas laborales de un país cumplan con ciertos estándares básicos antes de que los beneficios comerciales sean concedidos.

Asistencia para el desarrollo provista por los Estados Unidos

El gobierno de los Estados Unidos ha financiado un número de programas en El Salvador vinculados al sector laboral. Aquellos que resultan más significativos para los derechos de los trabajadores incluyen el Programa de Apoyo a la Participación de Centroamérica en el Área de Libre Comercio de las Américas (PROALCA) de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID por sus siglas en inglés); el proyecto de cooperación técnica de la OIT, RELACENTRO;⁴⁴⁴ el Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral del Banco Interamericano de Desarrollo; y la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales (Unidad de Monitoreo) del Ministerio de Trabajo de El Salvador. A continuación se presentan los programas de PROALCA, RELACENTRO, y de la Unidad de Monitoreo del Ministerio de Trabajo.

RELACENTRO

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha entregado poco más de 1,5 millones de dólares estadounidenses a RELACENTRO, un proyecto de cooperación técnica de la OIT que se concentra en la “libertad sindical, [la] negociación colectiva y [las] relaciones de trabajo en Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana.”⁴⁴⁵ El proyecto, iniciado en octubre del año 2000, fue proyectado para durar veinticuatro meses pero fue extendido hasta entrado el año 2003. Junto con los comités asesores nacionales tripartitos, RELACENTRO ha apuntado a desarrollar “sistemas de relaciones laborales confiable[s]” que “produzca[n] relaciones de trabajo armoniosas y coadyuve[n] al logro de una sociedad pluralista, democrática, de respeto de los derechos humanos, y [que] provea[n] un valor añadido importante a la gobernabilidad de la sociedad.” Con el objetivo de alcanzar estos fines, RELACENTRO ha preparado publicaciones y promovido una serie de actividades, capacitaciones, y talleres para empleadores, sindicalistas, gerentes, trabajadores, funcionarios de los ministerios de trabajo y, en ciertos casos, jueces y magistrados de lo laboral, “dirigidas a fortalecer la capacidad local para negociar acuerdos colectivos y resolver ágilmente disputas.”⁴⁴⁶

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los funcionarios de RELACENTRO, el proyecto ha enfrentado ciertos problemas en El Salvador. El proyecto fue casi totalmente suspendido en el país por cerca de cinco meses en 2002, presuntamente debido a un desacuerdo entre RELACENTRO y el ministro de trabajo sobre cuales eran las organizaciones sindicales adecuadas para ser involucradas.⁴⁴⁷ En una carta de noviembre de 2002 dirigida al ministro de trabajo de El Salvador, el director de RELACENTRO indicó que “las actividades

⁴⁴⁴ RELACENTRO es la abreviación de Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Relaciones de Trabajo en Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana.

⁴⁴⁵ OIT, *Documento de proyecto: RELACENTRO*.

⁴⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁴⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Víctor Aguilar, director, CSTS, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

de la OIT de carácter tripartito se han visto afectadas negativamente, habiéndose impedido la realización de algunas de ellas, situación que debemos evitar a toda costa en el futuro.”⁴⁴⁸

La controversia presuntamente resultó de una decisión de los funcionarios de RELACENTRO que apuntaba a coordinar tanto con la Comisión Intersindical de El Salvador como con el Consejo Superior del Trabajo (CST). El CST fue creado por decreto legislativo el 21 de abril de 1994, como un “Órgano Consultativo [tripartito] del Órgano Ejecutivo, con el fin de institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.”⁴⁴⁹ El CST “está facultado para formular recomendaciones sobre la elaboración . . . y revisión de la política social,” incluso a través de la proposición y presentación de comentarios sobre reformas de la legislación laboral, recomendando la ratificación de convenios de la OIT, y evaluando la aplicación de la ley laboral y sugiriendo mejoras.⁴⁵⁰ Sin embargo, desde su fundación, el CST se ha visto plagado de controversias. Las organizaciones sindicales que no participan en el mismo, disconformes con su desempeño, han procedido a formar la Comisión Intersindical de El Salvador, aduciendo que el consejo “es una instancia inoperante [que] sirve para respaldar al gobierno . . . [y] realmente no es una instancia que sirva para defender los intereses del trabajador.” También señalan que las federaciones sindicales del consejo “son organizaciones que alaban las políticas del gobierno [y] nunca [se] han pronunciado sobre la violación de los derechos laborales.”⁴⁵¹ Las organizaciones sindicales que participan en el consejo responden indicando que se trata de una instancia productiva que ha logrado mucho por los trabajadores.⁴⁵²

El ministro de trabajo ha criticado a la OIT por no trabajar exclusivamente con el Consejo Superior del Trabajo.⁴⁵³ Según el especialista principal para actividades laborales de RELACENTRO, el ministro de trabajo le escribió al director general de la OIT acusando a RELACENTRO de “interfer[ir] [con] la paz social” del país.⁴⁵⁴ El representante principal del sector laboral en el Consejo Superior del Trabajo también envió una carta a la OIT haciendo “afirmaciones de alta gravedad en detrimento de ‘proyectos y personeros de la OIT,’” a la cual, en una carta dirigida al ministro de trabajo, el director de RELACENTRO se sintió “en la obligación de reaccionar con la mayor firmeza expresando nuestro total descargo a las acusaciones infundadas.”⁴⁵⁵

⁴⁴⁸ Carta de Enrique Brú, director, RELACENTRO, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 13 de noviembre de 2002.

⁴⁴⁹ Creación del Consejo Superior del Trabajo, Decreto No. 859, 21 de abril de 1994, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 87-bis, vol. 323, 12 de mayo de 1994.

⁴⁵⁰ Reglamento del Consejo Superior del Trabajo, Decreto No. 69, 21 de diciembre de 1994, reimpreso en el *Diario Oficial*, no. 239, vol. 325, 23 de diciembre de 1994, Artículos 1, 7.

⁴⁵¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Víctor Aguilar, director, CSTS, San Salvador, 5 de febrero de 2003.

⁴⁵² Entrevista realizada por Human Rights Watch, Sarahí Molina, representante del sector laboral, Consejo Superior del Trabajo, San Salvador, 18 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, Juan José Huevo, secretario general, Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), San Salvador, 18 de febrero de 2002.

⁴⁵³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

⁴⁵⁴ Correo electrónico enviado por Juan Manuel Sepúlveda Malbrán, especialista principal para actividades laborales, RELACENTRO, a Víctor Aguilar, director, CSTS, 3 de marzo de 2003.

⁴⁵⁵ Carta de Enrique Brú, director, RELACENTRO, dirigida a Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, 13 de noviembre de 2002.

La Unidad de Monitoreo del Ministerio de Trabajo

Nos marginalizaron internamente en la institución . . . como antipatrióticos. . . . Los mismos inspectores nos dijeron mentirosos, traicioneros. . . . Éramos como una epidemia que nadie quería.

—Ex miembro de la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, testificando bajo condición de anonimato.⁴⁵⁶

En 1999, el Ministerio de Trabajo estableció la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales, financiada principalmente por USAID, presuntamente para “velar por los derechos de los trabajadores de la maquila . . . [y] dar recomendaciones para mejorar el sistema de aplicación de la ley.”⁴⁵⁷ En julio de 2000, la Unidad de Monitoreo presentó un informe que contenía sus hallazgos sobre los abusos generalizados a los derechos humanos de los trabajadores y las condiciones de explotación vigentes en el sector de la maquila, incluyendo violaciones a las leyes sobre seguridad e higiene en el lugar de trabajo, el maltrato a los trabajadores, horas extras forzosas y no pagas, metas de producción inalcanzables, la violación del derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y la negación de permisos para visitas médicas.⁴⁵⁸ El informe criticó severamente al Ministerio de Trabajo, indicando que la Dirección General de Inspección de Trabajo “no ha cumplido a cabalidad con dicho mandato ya que sus actuaciones se han caracterizado por ser parcializadas, arbitrarias, y poco transparentes.”⁴⁵⁹ Asimismo, concluyó que “[e]l resultado de las visitas y las conclusiones a las que se abordó revelan la urgente necesidad de dar un salto de calidad en el trabajo del Ministerio y de sus principales actividades.”⁴⁶⁰

En la tarde del día en que se presentó el informe, funcionarios de alto rango del Ministerio de Trabajo presuntamente retiraron de circulación todas las copias del informe y “[esa misma] tarde pidieron una reunión urgente” con el personal de la Unidad de Monitoreo.⁴⁶¹ Según un ex funcionario de la unidad, “En esa primera reunión de la tarde, decomisaron todo—todos los informes, . . . nuestros propios apuntes; . . .

⁴⁵⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003. Human Rights Watch entrevistó a tres ex funcionarios de la Unidad de Monitoreo, quienes, hablando bajo condición de anonimato, contaron las experiencias similares que atravesaron durante la preparación del informe y durante los momentos posteriores a su difusión. Los tres funcionarios son identificados en el presente informe con las letras A, B, y C.

⁴⁵⁷ *Ibíd.*; Ministerio de Trabajo, Unidad de Monitoreo, *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*, julio de 2000, p. i. Análogamente, el informe de julio de 2002 explicó que el propósito de la Unidad de Monitoreo consistía en “conocer en los centros de trabajo las distintas condiciones en que se desarrollan las relaciones laborales y utilizar esta información . . . en el diseño de políticas laborales [y] propuestas de reformulación del funcionamiento de las distintas dependencias del Ministerio.” Ministerio de Trabajo, Unidad de Monitoreo, *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*, p. i.

⁴⁵⁸ Ministerio de Trabajo, Unidad de Monitoreo, *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*, pp. 7-19.

⁴⁵⁹ *Ibíd.*, p. 21.

⁴⁶⁰ *Ibíd.*, pp. i-ii.

⁴⁶¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003. Sin embargo, el Comité Laboral Nacional con sede en los Estados Unidos obtuvo una copia del informe, la compartió con el *New York Times* a comienzos del año 2001, y la publicó en la página web de la organización, donde aún puede ser encontrada y de donde Human Rights Watch obtuvo una copia. Véase Steven Greenhouse, “Labor Abuses in El Salvador are Detailed in Document” [“Abusos laborales en El Salvador detallados en documento”], *New York Times*, 10 de mayo de 2001.

borraron las computadoras.”⁴⁶² El ex miembro de la Unidad de Monitoreo agregó que en las muchas reuniones que siguieron, funcionarios de alto rango del Ministerio de Trabajo “nos dijeron que éramos apátridas, que no queríamos al país, que éramos lo peor de la sociedad . . . [y que] estábamos en contra del gobierno.”⁴⁶³ Los funcionarios presuntamente acusaron al personal de la Unidad de Monitoreo de haber sido “infiltrados por el partido de izquierda del país” y de “aprovechar[se] de estar en la Unidad para bloquear el [acceso del] gobierno [a la] ICC [Iniciativa de la Cuenca del Caribe],” que estaba siendo analizada en aquel momento por el gobierno de los Estados Unidos.⁴⁶⁴

La industria de la maquila presuntamente presionó al ministro de trabajo para que preparara un documento donde se refutaran los hallazgos del informe y, al igual que el partido de la Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), el partido político del gobierno, sus líderes solicitaron públicamente el arresto de los miembros de la unidad.⁴⁶⁵ Cuando Human Rights Watch solicitó las apreciaciones del director ejecutivo de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) sobre la labor de la Unidad de Monitoreo, éste contestó:

La única cosa que hizo fue tomar casos aislados en que se incumplieron las obligaciones. . . . Sólo tomaron dos o tres ejemplos cuando el empleador no cumplió con sus obligaciones. . . . No compartimos en absoluto. Hizo excepción [a] la regla general. . . . Fue sumamente cuestiona[ble].⁴⁶⁶

De modo similar, cuando Human Rights Watch le preguntó al ministro de trabajo por qué había retirado de circulación el informe de julio de 2000 preparado por la Unidad de Monitoreo, éste contestó:

Lamentablemente, . . . no tenía [] base científica. . . . Era general. . . . Lo elaboraron sin tener ninguna base en que sostenerlo. . . . No tenían cómo justificar lo que estaban diciendo. . . . No tenían una lista de las compañías que fueron visitadas ni un cuestionario para entregar. . .

⁴⁶² Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003; véase también entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (B) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 11 de febrero de 2003; entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (C) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 4 de febrero de 2003.

⁴⁶³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003.

⁴⁶⁴ *Ibíd.*; véase también entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (C) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 4 de febrero de 2003. La Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) se refiere, colectivamente, al Acta de Recuperación Económica de la Cuenca del Caribe de 1983 (CBERA por sus siglas en inglés), al Acta de Expansión de la Recuperación Económica de la Cuenca del Caribe de 1990 (Acta de Expansión de CBERA), y al Acta de Asociación Comercial Estados Unidos-Cuenca del Caribe de 2000 (CBTPA por sus siglas en inglés). El Acta de Expansión de CBERA, en efecto durante el período en el cual la Unidad de Monitoreo estaba llevando a cabo sus actividades, era un programa unilateral de preferencia comercial de los Estados Unidos que concedía a los países de América Central y el Caribe acceso libre de aranceles al mercado norteamericano en el caso de que cumplieran ciertos criterios, incluyendo “tomar medidas para asegurar derechos laborales internacionalmente reconocidos . . . a los trabajadores del país.” Acta de Expansión de CBERA, sec. 213(3).

⁴⁶⁵ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003; véase también entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (C) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 4 de febrero de 2003.

⁴⁶⁶ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Luis Mario Rodríguez, director ejecutivo, Asociación Nacional de la Empresa Privada, San Salvador, 17 de febrero de 2003.

. Este documento fue publicado a mis espaldas. No me lo presentaron antes de su publicación. . . . Muestra mala fe.⁴⁶⁷

Sin embargo, ex miembros de la unidad cuentan una historia diferente. Refutando el argumento de que el informe fue preparado a espaldas del ministro, un ex funcionario de la unidad explicó a Human Rights Watch que, “cada vez que elaboramos algo, lo mandamos con copia al ministro y al viceministro, . . . pero nunca recibimos respuesta. . . . Tenemos copia de las firmas diciendo que los documentos fueron recibidos por la secretaria del ministro.”⁴⁶⁸ Al describir las bases para el informe, el ex funcionario de la unidad explicó, “Llegamos a las zonas francas con encuestas [previamente] elaboradas. . . . Escogimos a las personas. Les explicamos por qué estábamos allí—para saber cómo eran tratados y si se respetaban los derechos laborales.”⁴⁶⁹ Presuntamente el equipo también habló con supervisores y con los directores de los departamentos de recursos humanos de las maquilas que fueron visitadas.⁴⁷⁰ Otro ex funcionario de la Unidad de Monitoreo agregó, “Logramos inspeccionar casi cien maquilas.”⁴⁷¹ Un tercer ex funcionario de la unidad entrevistado por Human Rights Watch describió la metodología del equipo de la Unidad de Monitoreo como “casi la misma” que se les exige a los inspectores de trabajo—“sólo que tuvimos [un] cuestionario.” Asimismo, agregó que “en el informe sale lo que la gente decía. Pusimos todo, . . . nada más [que] lo que la gente decía.”⁴⁷²

Un ex inspector de trabajo habló con Human Rights Watch, bajo condición de anonimato, y comentó sobre el informe de la Unidad de Monitoreo diciendo, “Lo que contiene el informe es la realidad de las maquilas. A veces el gobierno quiere cubrir las malas actuaciones de algunos empleadores, y otras veces no es que el gobierno quier[a] cubrir [a] cierta empresa, es que quiere negar que aquí se den estas situaciones.”⁴⁷³

PROALCA

En 1997, USAID lanzó PROALCA,⁴⁷⁴ un programa proyectado para operar hasta el año 2001 pero más tarde extendido hasta el 2007.⁴⁷⁵ Uno de los tres objetivos prioritarios de PROALCA ha sido “mejorar el

⁴⁶⁷ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Jorge Isidoro Nieto Menéndez, ministro de trabajo, San Salvador, 13 de febrero de 2003.

⁴⁶⁸ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003.

⁴⁶⁹ *Ibíd.*; véase también entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (B) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 11 de febrero de 2003.

⁴⁷⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (A) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 9 de febrero de 2003.

⁴⁷¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (C) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 4 de febrero de 2003.

⁴⁷² Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex Funcionario (B) de la Unidad de Monitoreo, San Salvador, 11 de febrero de 2003.

⁴⁷³ Entrevista realizada por Human Rights Watch, ex inspector de trabajo, Santa Ana, 17 de febrero de 2003.

⁴⁷⁴ PROALCA es la abreviación de Pro-Área de Libre Comercio de las Américas.

⁴⁷⁵ USAID, *Central American Regional: Activity Data Sheet*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-005.htm> (visitado el 6 de enero de 2003); USAID, *Central American Regional: Activity Data Sheet*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-001.htm> (visitado el 6 de enero de 2003).

funcionamiento de los mercados laborales regionales y, al mismo tiempo, fortalecer el resguardo de los estándares básicos en materia laboral.”⁴⁷⁶ El presupuesto proyectado de PROALCA para el año 2001 fue de 2,9 millones de dólares estadounidenses, con cerca de 755.000 dólares estadounidenses destinados a la “asistencia técnica para fortalecer a los Ministerios de Trabajo de América Central y para las actividades de modernización de los mercados laborales [de la región].”⁴⁷⁷ El presupuesto para el año 2002 fue de cerca de 2,8 millones de dólares estadounidenses, con alrededor de 500.000 dólares estadounidenses destinado a establecer un sistema alternativo para la resolución de conflictos laborales, “mejorar la capacidad técnica y programática de los Ministerios de Trabajo de América Central, incrementar los niveles de competitividad de la fuerza laboral de la región, y armonizar la legislación y regulaciones laborales en la región.”⁴⁷⁸

Al finalizar la primera fase de PROALCA en 2001, USAID “celebró los éxitos alcanzados en áreas tales como . . . la protección de los derechos de los trabajadores,” calificándolos como “evidencia de logros positivos de la colaboración de USAID con los gobiernos de América Central.”⁴⁷⁹ Sin embargo, numerosos observadores notaron serias deficiencias en el programa. Más aún, en base a los hallazgos documentados en el presente informe, resulta claro que cualquier avance que haya sido alcanzado ha hecho poco por abordar las violaciones a los estándares laborales básicos, especialmente en lo referente a la libertad de asociación.

Como parte de PROALCA, USAID ha sugerido la armonización de la legislación laboral sin exhortar la adopción de reformas específicas tendientes a lograr que la legislación local cumpla con las normas internacionales en la materia. La agencia ha tratado de crear sistemas alternativos para la resolución de conflictos laborales, sin también destacar y apoyar programas destinados a proteger y promover el libre ejercicio del derecho de los trabajadores a organizarse y constituir y afiliarse a organizaciones sindicales. Tal como comentara un abogado laboral a Human Rights Watch:

El problema con la resolución alternativa de conflictos es que para poder llevar[la] adelante, hay que equilibrar el poder. . . . Tenemos que garantizar que los trabajadores tengan la capacidad de negociar. . . . Si queremos la resolución alternativa de conflictos, . . . fortalezcamos [a] los representantes de los trabajadores para que realmente puedan defender sus intereses.⁴⁸⁰

De modo más general, mientras que el fortalecimiento de los ministerios de trabajo a través de la capacitación y la transferencia de tecnología es un paso necesario para mejorar la aplicación de las leyes a nivel local, este tipo de medidas no abordan el problema central existente en El Salvador: la falta de voluntad política para

⁴⁷⁶ USAID, *Central American Regional Program: Program Data Sheet 596-005 [Programa Regional de América Central: Hoja informativa sobre programas 569-005]*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/country/lac/cap/596-005.htm> (visitado el 6 de enero de 2003); véase también USAID, *Central American Regional: Activity Data Sheet*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-001.htm>.

⁴⁷⁷ USAID, *Central American Regional: Activity Data Sheet*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-001.htm>.

⁴⁷⁸ USAID, *Central American Regional Program: Activity Data Sheet*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-005.htm>; USAID, *Central American Regional Program: Program Data Sheet 596-005*. Los 500.000 dólares estadounidenses provistos por los Estados Unidos, sin embargo, estaban basado en una propuesta de presupuesto de 2,6 millones de dólares estadounidenses y no en una de 2,8 millones de dólares estadounidenses. *Ibid.*

⁴⁷⁹ USAID, *Central American Regional: Activity Data Sheet*, sin fecha, <http://www.usaid.gov/pubs/cbj2002/lac/cap/596-005.htm>.

⁴⁸⁰ Entrevista realizada por Human Rights Watch, Ernesto Gómez, abogado laboral, San Salvador, 3 de febrero de 2003.

reformular y aplicar la legislación laboral de manera efectiva. Un comentarista explicó a Human Rights Watch que, como resultado del PROALCA, “El edificio [del Ministerio de Trabajo] ha mejorado. Es más cómodo, más limpio. La infraestructura ha mejorado, pero lo que no ha cambiado es la forma de pensar.”⁴⁸¹

El Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica

En enero de 2003, comenzaron las negociaciones por el CAFTA entre los Estados Unidos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, y Nicaragua. La ronda final de negociaciones está programada para comienzos de diciembre de 2003. En la cuarta ronda de negociaciones para el CAFTA, celebrada en el mes de mayo en Guatemala, el gobierno de los Estados Unidos propuso salvaguardas para los derechos laborales, virtualmente idénticas a las incluidas en el Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Chile y similares a las del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Singapur.

El único requisito incluido en esos tratados en lo que respecta a los derechos de los trabajadores es que los países apliquen la legislación laboral vigente en sus respectivos territorios, aun cuando estas leyes no cumplan con los estándares internacionales en la materia. La única provisión vinculada a los derechos laborales, cuya violación puede acarrear la invocación de mecanismos de solución de controversias, es la que hace referencia a que “[u]na Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes.”⁴⁸²

Más allá del compromiso de aplicar la propia legislación laboral, las partes involucradas en los tratados Estados Unidos-Chile y Estados Unidos-Singapur se comprometen a “procurar[] asegurar” que no promoverán el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección en su legislación laboral interna y a “procurar[] asegurar” que la legislación interna reconocerá y protegerá los derechos laborales internacionalmente reconocidos.⁴⁸³ La aplicación de ninguna de estas provisiones se asegura a través de los mecanismos de solución de controversias. La parte que se encuentra en infracción no enfrenta consecuencias significativas por violar estos estándares, en tanto los acuerdos no contemplan la posibilidad de multas o sanciones en tales casos.

Estas provisiones son inadecuadas para los Estados Unidos, Chile, y Singapur. Serían un desastre para América Central.

Suficiencia de la legislación laboral

Tal como se detalla en el presente informe, la legislación laboral de El Salvador que regula el derecho a la libertad de asociación no se encuentra a la altura de los estándares internacionales en la materia. El CAFTA constituye una oportunidad de presionar a El Salvador para que cumpla con sus obligaciones emanadas de las

⁴⁸¹ Entrevista realizada por Human Rights Watch, José Antonio Candray, director, CENTRA, San Salvador, 4 de febrero de 2003.

⁴⁸² Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Chile, Artículo 18:2(1)(a); Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Singapur, Artículo 17:2(1)(a).

⁴⁸³ Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Chile, Artículos 18:1, 18:2(2); Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Singapur, Artículos 17:1, 17:2(2).

leyes internacionales, modificando su legislación interna de manera tal de adecuarla a tales estándares. Esta oportunidad no debe ser desperdiciada. La violación de cualquiera de las provisiones en materia de derechos laborales incluidas en el CAFTA, incluyendo aquellas concernientes a los estándares locales en materia laboral, debe aparejar la posibilidad de multas o sanciones.⁴⁸⁴ El hecho de asegurar que los procedimientos para la solución de controversias se encuentren disponibles en todas las provisiones relativas a los derechos comerciales y laborales en un tratado de comercio no constituye algo nuevo. El Tratado de Libre Comercio entre Estado Unidos y Jordania, que entró en efecto en diciembre de 2001, ya incorpora este principio.⁴⁸⁵

Human Rights Watch reconoce que las reformas legales no ocurren de la noche a la mañana. Por lo tanto, recomendamos que el CAFTA otorgue un período de tiempo razonable dentro del cual los países de América Central deberán reformar su legislación laboral si pretenden seguir recibiendo los beneficios plenos que se derivan del tratado. El no cumplimiento de los plazos establecidos debe ser considerado como una violación del tratado y debe conducir a la inmediata invocación de los mecanismos de solución de controversias.

Se deberá establecer un plazo relativamente corto para modificar las leyes de manera tal que las mismas se ajusten a los derechos enumerados en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, incluyendo la libertad de asociación. Por ejemplo, se le podría dar un año o dieciocho meses a un país para que implemente estas reformas legales. En el marco de la Declaración de la OIT, todos los países que potencialmente formarían parte del CAFTA deben “respetar, promover y hacer realidad, de buena fe” estos principios dada su calidad de miembros de la OIT. Para encontrarse en conformidad con la Declaración de la OIT es necesario adoptar legislación laboral doméstica que proteja completamente estos estándares básicos.⁴⁸⁶ Por lo tanto, el CAFTA no impondría nuevas obligaciones al exigirles que así lo hicieran

Se puede establecer un plazo más prolongado para que los países de América Central modifiquen su legislación de manera tal que la misma proteja totalmente los derechos laborales económicos y sociales considerados como no básicos, que se definen en los tratados Estados Unidos-Chile y Estados Unidos-Singapur como “condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.”⁴⁸⁷ Por ejemplo, se podría establecer un período de dos o tres años para este tipo de

⁴⁸⁴ Como un requerimiento del CAFTA, esta provisión también sería vinculante para los Estados Unidos y, por lo tanto, también lo obligaría a solucionar las ampliamente documentadas deficiencias existentes en su legislación laboral. Véase, e.g., Human Rights Watch, *Campo de lágrimas: Explotación infantil en la agricultura estadounidense* (New York, NY: Human Rights Watch, junio de 2000); Human Rights Watch, *Injusta ventaja*.

⁴⁸⁵ En contraste con el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Jordania, sin embargo, bajo los acuerdos Estados Unidos-Chile y Estados Unidos-Singapur y las provisiones propuestas para el CAFTA, el mecanismo de solución de controversias que puede ser invocado contra una de las partes por no aplicar la legislación laboral es diferente, en varios aspectos claves, de aquel disponible para hacer cumplir las obligaciones comerciales. Más importante aún, si un socio comercial es multado por aplicar ineffectivamente su legislación laboral, la multa es redireccionada a la parte que se encuentra en infracción para ser utilizada en “iniciativas laborales . . . pertinentes.” Sin embargo, no existe ningún mecanismo para evitar que la parte infractora modifique el presupuesto nacional para dar cuenta de la multa, pagando la multa año tras año, y no remediando esta situación de manera indefinida. Este vacío no existe en el mecanismo de resolución de controversias disponible para las provisiones comerciales. Aunque no se trata en el presente informe, este serio defecto no debe ser replicado en el CAFTA. Véase Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Chile, Artículo 22:16; Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Singapur, Artículo 20:7.

⁴⁸⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

⁴⁸⁷ Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Chile, Artículo 18:8(e); Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Singapur, Artículo 17:7(1)(e).

reformas. El plazo más prolongado permitiría acomodar las diferencias existentes entre los países en términos de niveles de desarrollo socioeconómico y de disponibilidad de recursos y sería consistente con los instrumentos relevantes de la ONU y de la OEA que regulan estos derechos. Para facilitar estas reformas, el gobierno de los Estados Unidos deberá brindar asistencia para el desarrollo teniendo como objetivo la modificación y subsiguiente aplicación de la legislación laboral relevante en los países afectados.

Aunque algunas personas pueden interpretar las provisiones recomendadas para ser incluidas en el CAFTA como un acto de vulneración de la soberanía nacional o como una imposición injusta de los estándares vigentes en los países ricos sobre los países en vías de desarrollo, éste no es el caso. La totalidad de los cinco países de América Central ya han ratificado instrumentos internacionales que los obligan a proteger los derechos laborales en la esfera civil, política, económica y social. Una provisión del CAFTA obligándolos a cumplir con esto sólo reforzaría este compromiso previo. Más aún, el hecho de solicitar a los socios comerciales que modifiquen sus respectivas legislaciones, frecuentemente a lo largo del tiempo, como una condición para formar parte de un tratado de libre comercio, no constituye una práctica nueva para los Estados Unidos en el área comercial. Por ejemplo, según la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos (USTR por sus siglas en inglés), los tratados Estados Unidos-Chile y/o Estados Unidos-Singapur requieren la eliminación gradual de un impuesto de lujo sobre los automóviles a lo largo de un período de cuatro años; la modificación de la legislación de modo tal de abrir el suministro inter-fronteras de servicios de seguros en sectores clave; la eliminación de prohibiciones sobre nuevas licencias para bancos que ofrezcan servicios completos dentro de un plazo de dieciocho meses; la liberalización de los requisitos de registro y certificación de patentes; la eliminación de requisitos de propiedad de capital para la prestación de servicios de agrimensura; la prohibición relativa a la producción de discos ópticos, tales como CDs, DVDs, o programas de computación, sin códigos fuente de identificación, a no ser que se reciba autorización escrita del dueño de los derechos de autor; y la aprobación de una ley que regule las conductas anticompetitivas en el ámbito de los negocios para enero de 2005.⁴⁸⁸ Human Rights Watch considera que las leyes que regulan los derechos humanos de los trabajadores son tan fundamentales para lograr un comercio libre y justo como las que regulan los derechos de empresas y de los inversores. El gobierno de los Estados Unidos ha demandado a los países que modifiquen su legislación comercial como una condición necesaria para el libre comercio; debería adoptar la misma posición en lo que respecta a la legislación laboral.

Aplicación de la legislación laboral

Obviamente, el hecho de adecuar la legislación laboral nacional a los estándares internacionales en la materia no asegurará, por sí solo, que los trabajadores salvadoreños y de otros países de América Central puedan ejercer libremente sus derechos humanos. En este sentido, la aplicación de la legislación resulta de importancia crítica. Aunque, tal como se indica más arriba, el gobierno de los Estados Unidos ha propuesto incluir en el CAFTA, del mismo modo que en los tratados Estados Unidos-Chile y Estados Unidos-Singapur, una provisión requiriendo la aplicación de la legislación doméstica, se necesita más todavía. Aun en el caso de que tal requisito fuera suficiente para abordar el tema de la aplicación inefectiva de la legislación en los

⁴⁸⁸ Representante de Comercio de los Estados Unidos, *Trade Facts: Free Trade with Singapore: America's First Free Trade Agreement in Asia* [Datos de comercio: Libre comercio con Singapur: El primer tratado de libre comercio de los Estados Unidos en Asia], sin fecha, <http://www.ustr.gov> (visitado el 31 de julio de 2003); Representante de Comercio de los Estados Unidos, *Trade Facts: Free Trade with Chile: Summary of the U.S.-Chile Free Trade Agreement* [Datos de comercio: Libre comercio con Chile: Síntesis del Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Chile], sin fecha, <http://www.ustr.gov> (visitado el 13 de julio de 2003).

Estados Unidos, Chile, y Singapur, una cuestión que no tratamos aquí, resultaría claramente inadecuado para El Salvador, donde la no aplicación de la legislación laboral constituye un hecho notorio, sistemático, y en gran medida atribuible a la falta de voluntad política. Tal como lo demuestra la historia, los beneficios arancelarios, una vez concedidos, resultan difíciles de retirar.⁴⁸⁹ Por lo tanto, un mecanismo de transición que condicione la concesión gradual de beneficios arancelarios a la aplicación adecuada de la legislación laboral resulta esencial para asegurar que El Salvador y otros países miembros del CAFTA no disfruten de los beneficios plenos que se derivan de tal tratado hasta que cumplan con el requisito de que las partes apliquen efectivamente su propia legislación laboral.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo, Human Rights Watch propone un mecanismo de transición para el CAFTA basado en el acuerdo textil celebrado entre los Estados Unidos y Camboya, calificado por el Representante de Comercio de los Estados Unidos, Robert Zoellick, como “un excelente ejemplo del modo en que los tratados comerciales facilitan el desarrollo económico y promueven un marcado respeto por los derechos de los trabajadores.”⁴⁹⁰ El acuerdo textil Estados Unidos-Camboya permite que el gobierno de los Estados Unidos relaje los límites que pesan sobre las importaciones textiles procedentes de Camboya si las condiciones de trabajo imperantes en ese sector “cumplen sustancialmente” con la legislación laboral local y con los estándares internacionales en la materia.⁴⁹¹ Se debería adoptar un enfoque similar, en lo que respecta a la entrada de productos al mercado norteamericano, en el caso del CAFTA.⁴⁹²

Es probable que los bienes comercializados en el marco del CAFTA caigan en varios grupos de eliminación escalonada de aranceles, yendo desde la eliminación inmediata de los aranceles para los bienes que se ubican en el primer grupo hasta una eliminación que se extienda a lo largo de quince años o que se dé de manera indefinida para aquellos que se ubiquen en el último. Estas reducciones programadas no deben ser automáticas. Por el contrario, los Estados Unidos deberán conceder reducciones arancelarias sólo en el caso de determinar, en revisiones anuales, que los países de América Central han cumplido con metas previamente establecidas en lo que respecta a la aplicación efectiva de la legislación laboral en aquellos sectores en los que se mantienen relaciones comerciales. Las revisiones deberán realizarse y las reducciones deberán ser

⁴⁸⁹ Por ejemplo, el acuerdo laboral del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)—el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)—brinda la oportunidad de multas o sanciones contra una de las partes que no “prom[ueve] la observancia de su legislación laboral y la aplica[ción] efectiva[]” de las leyes que regulan la seguridad e higiene en el trabajo, el trabajo de menores, o las normas mínimas de empleo. Se han presentado quejas bajo el marco establecido por el acuerdo alegando la no aplicación de la legislación laboral en estas áreas. Sin embargo ninguna de ellas se ha movido más allá de la primera instancia del mecanismo de aplicación del ACLAN que incluye tres instancias, las que deben ser agotadas antes de proceder a la imposición de multas o sanciones.

⁴⁹⁰ Representante de Comercio de los Estados Unidos, *U.S.-Cambodia Textile Agreement Links Increasing Trade with Improving Workers' Rights [El Acuerdo Textil Estados Unidos-Camboya vincula los aumentos en los niveles de comercio con la mejoras en los derechos de los trabajadores]*, 7 de enero de 2001, <http://www.ustr.gov/releases/2002/01/02-03.htm> (visitado el 23 de mayo de 2003).

⁴⁹¹ Acuerdo relativo al Comercio de Algodón, Lana, Fibras Manufacturadas, Productos Textiles de Fibras Vegetales que no sean de Algodón y Mezcla de Seda, y Productos Textiles entre el Gobierno de los Estados Unidos de América y el Gobierno Real de Camboya, Artículo 10(d).

⁴⁹² El objetivo del mecanismo de transición propuesto consiste en abordar la aplicación inefectiva de la legislación laboral en El Salvador, de modo específico, y en toda América Central, de modo general. Asimismo, se pueden proponer otros mecanismos tendientes a tratar la ampliamente documentada inadecuada aplicación de la legislación laboral en los Estados Unidos. Véase, e.g., Human Rights Watch, *Campo de lágrimas*; Human Rights Watch, *Injusta ventaja*.

concedidas país por país y sector por sector.⁴⁹³ Por ejemplo, si estuviera programado que los productos textiles de América Central ingresaran a los Estados Unidos libres de impuestos luego de transcurridos cinco años—escalando los beneficios arancelarios al otorgar una reducción anual del orden del 20 por ciento—y una revisión anual sobre la aplicación de la legislación laboral revelara que las leyes laborales no se hubieron aplicado de manera efectiva en ese sector, la reducción arancelaria correspondiente a ese año debería ser total o parcialmente denegada. La medida según la cual la reducción sería denegada, o no, podría depender de la extensión y duración y de las razones para la no aplicación de la legislación, así como del nivel de aplicación que podría esperarse de manera razonable teniendo en cuenta las limitaciones en términos de recursos de la parte en infracción.⁴⁹⁴

Este enfoque para la aplicación de la legislación genera un incentivo positivo que alienta a respetar los derechos humanos de los trabajadores. El mismo concede reducciones arancelarias que van en proporción a la rapidez con la que los países mejoran sus condiciones laborales. Es muy probable que el mismo revierta la dirección de esta “carrera hacia el fondo” en la medida en que los países centroamericanos se esfuercen por alcanzar prácticas laborales superiores a cambio de un acceso más rápido y amplio al mercado norteamericano. Y evitaría el frecuentemente criticado enfoque amplio de sancionar a un país por los problemas observados en un sector, dado que a los sectores problemáticos se les denegarían las reducciones arancelarias, mientras que aquellos sectores que se desempeñaron mejor serían capaces de disfrutarlas.

En el caso de que no existan reformas similares a las que se recomiendan más arriba, El Salvador y otros países de América Central carecerán de incentivos en el marco del CAFTA para fortalecer sus legislaciones laborales deficientes y sólo tendrán incentivos mínimos para mejorar sus prácticas. Podrían acabar disfrutando de enormes beneficios arancelarios mientras los abusos a los derechos humanos de los trabajadores centroamericanos persisten. En cambio, el CAFTA debería incluir provisiones sólidas para salvaguardar los derechos laborales y mecanismos para hacerlas cumplir de manera tal de crear un área de libre comercio donde los derechos de los trabajadores que producen bienes exportables sean respetados.

X. RECOMENDACIONES

Al gobierno de El Salvador

- El Ministerio de Trabajo debe rechazar los pedidos planteados por los empleadores que apuntan a que los trabajadores despedidos firmen actas de renuncia y documentación donde abdican a toda intención de interponer demandas legales contra el empleador antes de recibir los pagos indemnizatorios que se les adeudan o que los trabajadores que se encuentran empleados asuman un compromiso por escrito antes de que se les paguen los salarios ya ganados y depositados con el Ministerio de Trabajo.

⁴⁹³ También se podrán ser considerados mecanismos de transición alternativa, basados en términos más generales, en el acuerdo textil Estados Unidos-Camboya. Por ejemplo, se podría establecer un panel independiente para que lleve a cabo las revisiones anuales arriba mencionadas, integrado por individuos que posean experiencia en el campo de los derechos humanos de los trabajadores y que no tengan vínculos con ninguna de las partes involucradas en el CAFTA.

⁴⁹⁴ Estos factores también se enumeran para ser tenidos en cuenta al momento de calcular una multa apropiada ante la aplicación inefectiva de la legislación laboral en el marco de los Tratados de Libre Comercio Estados Unidos-Chile y Estados Unidos-Singapur. Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Chile, Artículo 22:16; Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Singapur, Artículo 20:7.

Reformas legales tendientes a llenar los vacíos legislativos

El presidente de la República debe proponer y la Asamblea Legislativa debe adoptar legislación que permita llenar los vacíos legales existentes—identificados más arriba—que permiten que los empleadores evadan las débiles protecciones existentes en materia de derecho laboral y violar los derechos humanos de los trabajadores de manera impune. Tales reformas deben:

- Permitir el nombramiento de un *curator ad litem* en aquellos casos donde existan querellas laborales pendientes contra empleadores que no pueden ser hallados para presentarles la citación judicial correspondiente;
- Establecer un fuero para aquellos testigos “informantes” que testifiquen en los procesos judiciales contra sus empleadores, el cual prohíba la suspensión, despido, transferencia, o democión de los informantes, sin la aprobación judicial correspondiente, por un período de al menos un año después de que testifiquen;
- Extender el alcance del artículo 251 del Código de Trabajo que estipula que “[n]o podrá declararse la disolución del sindicato . . . por insuficiencia del número de afiliados, cuando esta insuficiencia sobrevenga a consecuencia de despidos injustificados” para que también prohíba la disolución del sindicato cuando la insuficiencia del número de afiliados se deba a la renuncia de sus afiliados, presentadas bajo la presión o coacción del empleador;
- Definir de manera explícita y restringida el concepto de “empleado de confianza” con la finalidad de prevenir que los empleadores impidan de manera intencionada el establecimiento de un sindicato al declarar a los miembros fundadores como “empleados de confianza” y, por consiguiente, no autorizados a sindicalizarse junto a otros trabajadores;
- Requerir que el empleador obtenga una certificación judicial que constate la falta de materias primas o la existencia de razones de fuerza mayor, cuyas consecuencias no resulten “imputables al patrono,” antes de proceder a suspender trabajadores en base a estos motivos;
- Reducir la duración máxima de las suspensiones causadas por la falta de materias primas o por razones de fuerza mayor y requerir una nueva certificación judicial para renovar el período de suspensión;
- Requerir que los centros de salud del Instituto Salvadoreño de Seguro Social brinden tratamiento a todos los trabajadores capaces de demostrar que califican para estar cubiertos por el seguro social, aun cuando sus empleadores hayan infringido la ley al no pagar las cargas obligatorias al ISSS;
- Requerir de manera explícita que los inspectores de trabajo que observen situaciones donde los empleadores infringen leyes o regulaciones de seguridad social informen de manera inmediata al Departamento de Afiliación e Inspección del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

A los Estados Unidos y América Central en el marco de las negociaciones para el CAFTA

En mayo de 2003, el gobierno de los Estados Unidos propuso incorporar protecciones para los derechos laborales en el CAFTA similares a las incluidas en los Tratados de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Chile y entre los Estados Unidos y Singapur, que sólo requieren que los países parte apliquen las leyes laborales vigentes en sus respectivos territorios, independientemente de que las mismas se encuentren a la altura de las normas internacionales en la materia. Para asegurar que el CAFTA lleve a una situación de mayor respeto de los derechos humanos de los trabajadores de El Salvador, este tratado deberá incluir provisiones más sólidas y significativas en el campo de los derechos laborales basadas en las propuestas que se presentan más abajo.

- El CAFTA no sólo debe requerir que los países apliquen su propia legislación laboral sino también que dichas leyes se adecuen a los estándares internacionales en la materia. Basándose en el modelo del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Jordania, las violaciones de cualquiera de los requisitos relacionados a los derechos laborales, incluyendo aquellas concernientes a los estándares locales en materia laboral, deberán aparejar los mismos castigos que la no aplicación de la legislación laboral nacional—la posibilidad de multas y sanciones.
- Reconociendo que las reformas legislativas en el campo laboral pueden tomar tiempo, el CAFTA deberá establecer un plazo razonable en el cual los países de América Central deben adecuar su legislación de manera tal que la misma cumpla con los estándares internacionales en la materia. Se deberá establecer un plazo de tiempo corto, por ejemplo de un año o dieciocho meses, para aquellas leyes que regulen los principios articulados en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, incluyendo la libertad de asociación. Asimismo, se podrá establecer un plazo más prolongado, por ejemplo de dos o tres años, en lo que respecta a los derechos laborales económicos y sociales considerados como no básicos, tales como salarios, horas de trabajo, higiene y seguridad ocupacional, los que, en cierta medida, dependen de los niveles de desarrollo socioeconómico de los países y de la disponibilidad de los recursos necesarios para cumplirlas.
- La no aplicación de la propia legislación laboral por parte del gobierno de El Salvador constituye un hecho serio y ampliamente extendido, en violación del requisito propuesto del CAFTA que exhorta a los países a aplicar efectivamente su legislación laboral. Para asegurar que El Salvador y otros países miembros del CAFTA no gocen de los beneficios plenos que se derivan de este tratado hasta que su legislación no sea aplicada de manera efectiva en la práctica, se deberá establecer un mecanismo de transición, modelado en base al acuerdo textil entre los Estados Unidos y Camboya. Basándose en este acuerdo, los Estados Unidos deberá conceder o introducir gradualmente reducciones arancelarias sólo si determina, en revisiones anuales, que los países de América Central están cumpliendo con las pautas establecidas para aplicar de manera efectiva la legislación laboral en el sector comercial. Las revisiones deberán realizarse y las reducciones deberán entregarse país por país y sector por sector.

XI. CONCLUSIÓN

El gobierno de El Salvador incumple de manera rutinaria sus obligaciones legales internacionales referentes a la protección y promoción de los derechos humanos de los trabajadores, tanto en el sector público como en el privado. La legislación laboral nacional no se encuentra a la altura de los estándares internacionales en la materia, y la legislación existente no se aplica de manera efectiva. Los trabajadores abusados que intentan obtener algún tipo de resarcimiento legal ante el Ministerio de Trabajo o los juzgados laborales tienen pocas chances de éxito. Los empleadores, por lo tanto, se ven amedrentados por pocas, si acaso alguna, consecuencia negativa resultante de la violación de los derechos humanos de los trabajadores y, por consiguiente, los abusos a los derechos laborales se encuentran generalizados. Resulta imperioso el tratamiento inmediato de esta situación de manera tal que los trabajadores de El Salvador no deban seguir sacrificando sus derechos humanos a cambio de sus cheques de pago.

Para proteger y promover de manera completa los derechos humanos de los trabajadores en El Salvador, la legislación laboral debe ser ajustada a las normas internacionales en la materia. Las sanciones aplicables a la discriminación y los despidos antisindicales deben ser fortalecidas. Los requisitos para la constitución de un sindicato deben ser modificados de manera tal que no impidan la sindicalización. Y los numerosos vacíos legales utilizados por los empleadores con la finalidad de evadir las salvaguardas vigentes en materia de libertad de asociación, valiéndose de tácticas tales como las renunciadas forzadas, las suspensiones antisindicales, y el armado de “listas negras,” deben ser corregidos. Las leyes de seguridad social también deben ser reformadas para asegurar que, cuando un empleador retiene de manera ilegal las cargas de seguridad social de los trabajadores, éstos no sufran las consecuencias de tal acción a través de la pérdida de acceso a los servicios gratuitos de salud pública.

Las mejoras en la legislación laboral significarán poco en la práctica si el Ministerio de Trabajo carece de la voluntad política necesaria para aplicarlas. Los inspectores de trabajo deben hacer respetar la legislación laboral a través de inspecciones llevadas a cabo estrictamente de acuerdo con los procedimientos obligatorios establecidos en las leyes. La Dirección General de Trabajo debe cumplir su obligación legal en lo que respecta a facilitar la inscripción de las organizaciones sindicales y hacerlo administrando de manera justa y objetiva las leyes que regulan la constitución de organizaciones sindicales. En todos los casos, el Ministerio de Trabajo deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente, en las violaciones a las leyes llevadas a cabo por los empleadores.

Las obligaciones legales internacionales de El Salvador requieren este tipo de reformas. No deberían ser necesarios incentivos adicionales para promover este tipo de cambios. Sin embargo, el CAFTA representa una oportunidad para optimizar el respeto a los derechos humanos de los trabajadores en El Salvador, y en toda la región, en el caso de que incluyan consecuencias significativas por no respetar los derechos laborales—multas o sanciones. Los países importadores, como es el caso de los Estados Unidos, tienen la responsabilidad de demandar este tipo de provisiones sólidas en materia de derechos laborales con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, tales como los de El Salvador, de cuyo sudor y trabajo sus ciudadanos y corporaciones obtienen beneficios. El gobierno de los Estados Unidos no debe eludir tal responsabilidad dejando escapar esta oportunidad.

AGRADECIMIENTOS

Carol Pier, investigadora sobre derechos laborales y asuntos comerciales del Programa de Negocios y Derechos Humanos de Human Rights Watch, llevó a cabo las tareas de investigación y redacción del presente informe. Arvind Ganesan, director del Programa de Negocios y Derechos Humanos, Joanne Mariner, subdirectora de la División de las Américas, y Joseph Saunders, subdirector de programas, colaboraron en la edición del presente informe. Wilder Tayler, director jurídico y de política, realizó la revisión legal del mismo. Elizabeth Wang también brindó consejos legales invaluable y realizó tareas de revisión legal. Ximena Casas y Marijke Conklin, asociadas de la División de las Américas, Megan Doherty, pasante, y Alison Hughes, asociada del Programa de Negocios y Derechos Humanos, brindaron asistencia en las tareas de investigación. Fitzroy Hepkins, Andrea Holley, y Veronica Matushaj brindaron asistencia de producción.

Human Rights Watch agradece a los numerosos activistas, abogados, académicos, y representantes del sector negocios e industria que compartieron sus conocimientos, experiencia, y perspectivas con nosotros. Asimismo, deseamos manifestar nuestra gratitud hacia los funcionarios—actuales y pasados—del Ministerio de Trabajo de El Salvador, los magistrados de los juzgados de lo laboral, y los representantes de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, quienes brindaron valiosa información relativa a la legislación laboral de El Salvador y su aplicación y cumplimiento. Finalmente, el presente informe no hubiera sido posible sin la colaboración y asistencia de los trabajadores, organizadores, y dirigentes sindicales despedidos y activos que compartieron sus historias con nosotros.

El Programa de Negocios y Derechos Humanos agradece el generoso apoyo del Sigrid Rausing Trust y de la General Service Foundation.

APÉNDICE: RESPUESTAS EPISTOLARES DE EMPLEADORES SALVADOREÑOS Y COMPAÑÍAS BASADAS EN LOS ESTADOS UNIDOS

Human Rights Watch envió cartas a los representantes de los ocho empleadores salvadoreños que se discuten en el presente informe, solicitando sus respuestas a las acusaciones de abusos a los derechos humanos de los trabajadores en sus respectivas instalaciones. También enviamos cartas a funcionarios de las dieciséis corporaciones que, según la información que hemos recibido, mantuvieron o mantienen relaciones comerciales con las cuatro compañías salvadoreñas que se encuentran involucradas en actividades de exportación. A continuación se presenta una lista de los veinticuatro empleadores y corporaciones que fueron contactadas. Las ocho respuestas que recibimos también se presentan a continuación.

Empleadores Salvadoreños

Anthony Fashion Corporation, S.A. de C.V.
Confecciones Ninos, S.A. de C.V.
Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma del Aeropuerto Internacional El Salvador
Lido, S.A. de C.V.
Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa
Instituto Salvadoreño de Seguro Social
Tainan Enterprises Co., Ltd., compañía madre de Tainan El Salvador, S.A. de C.V.
Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador, S.A. de C.V.

Compañías Presuntamente Abastecidas por Empleadores Salvadoreños

Cherokee, Inc.
Dress Barn, Inc.
Foot Locker, Inc.
The Gap, Inc.
Industrias Lenor, S.A. de C.V.
JC Penney Company, Inc.
Kahn-Lucas-Lancaster, Inc.
Kellwood Company
Kmart Holding Corporation
Kohl's Corporation
Leslie Fay Company, Inc.
Liz Claiborne, Inc.
Perry Manufacturing Company
Rio Grande Food Products, Inc.
Target Corporation
Wal-Mart Stores, Inc.



COMISION EJECUTIVA HIDROELECTRICA DEL RIO LEMPA

9a. Calle Poniente No. 950 entre 15a. y 17a Avenida Norte
San Salvador, El Salvador, C.A

24 de julio de 2003

Apartado Postal 2669

Código Postal 01118

Teléfonos 211-6023

Fax: 211-6247

Al responder
favor citar este No. _____

Señores
Human Rights Watch
1630 Connecticut Avenue, Suite 500
Washington, D.C. 20009
U.S.A.

Atención: Carol Pier
Investigadora sobre Derechos
Laborales y Comercio

Referencia: Carta del 30 de junio de 2003

Asunto: Programa sobre Negocios y
Derechos Humanos

Estimados señores:

Con relación a carta de la referencia, a continuación se detalla la información solicitada:

- 1) ¿Qué medidas toma la CEL para garantizar que se respeta el derecho a la libertad de asociación, lo que incluye el derecho de los trabajadores a afiliarse a las organizaciones sindicales que elijan y el derecho de dichas organizaciones a no sufrir interferencias del empleador en sus centros de trabajo?

R/ CEL cumple plenamente con la Constitución (Ley Fundamental) de la República, así como respeta el derecho de asociarse libremente, contemplado en la Constitución y en el Código de Trabajo, prueba de ello, es que sus trabajadores pueden elegir libremente y afiliarse al sindicato de su predilección – STSEL o STECEL.

- 2) Hemos recibido información de que la CEL quería que el Ministerio de Trabajo declarara que uno de sus trabajadores, Mario Roberto Carranza Hernández, no podía ser elegido como directivo sindical. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué quería la CEL que se hiciera esta declaración?

R/ El artículo 225 ord. 5º del Código de Trabajo dispone: “Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere: 5º) No ser empleado de confianza ni representante patronal...”. Mario Carranza al ser un empleado de confianza no podía ser Directivo Sindical, CEL únicamente solicitó que se diera cumplimiento a un precepto legal.

- 3) En el informe que presentó en mayo de 2002 a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de

VISION: Ser líderes y pioneros en el mercado de energía eléctrica regional.

la Asamblea Legislativa, la CEL señala que, el 24 de septiembre de 2001, Carranza renunció a su puesto en la CEL.

- a) Hemos recibido información de que el 20 de diciembre de 2001, Carranza recurrió judicialmente la rescisión de su contrato por ser un despido ilegal. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿cómo es posible que el contrato de Carranza terminara a causa de su renuncia el 24 de septiembre de 2001?
- b) Hemos recibido información de que Carranza presentó su renuncia por escrito a la CEL el 22 de enero de 2002. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿cómo es posible que Carranza renunciara a su puesto el 24 de septiembre de 2001?

Respuesta a pregunta 3a) y 3b). Mario Carranza dejó de prestar sus servicios a la Comisión, el 24 de septiembre de 2001 y el 22 de enero de 2002, interpuso su renuncia irrevocable, para dedicarse según tenemos entendido a operar un negocio propio de Taxis, como fácilmente lo pueden comprobar en el Registro Público de Vehículos (SERTRACEN). El 22 de enero de 2002, presentó formalmente su renuncia ante la Comisión, habiéndosele cancelado por mera liberalidad – no obstante su renuncia – en su totalidad y de conformidad a la Ley y del Contrato Colectivo, su antigüedad y demás prestaciones laborales, incluyendo su fuero sindical.

- 4) El 20 de septiembre de 2001, el Ministerio de Trabajo dictó una resolución declarando que Carranza no era elegible para formar parte de junta directiva sindical.
- a) Hemos recibido información de que el 22 de enero de 2002, cuando Carranza presentó su carta de renuncia, la CEL acordó indemnizarle por la cantidad correspondiente a un directivo sindical. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué se adoptó esta medida?

R/ Ya se contestó en la anterior respuesta.

- 5) ¿A cuántos trabajadores ha despedido la CEL desde el 24 de septiembre de 2001, hasta ahora? Por favor indique el mes y el año de cada despido.
- 6) ¿Cuántos de los trabajadores despedidos estaban afiliados al Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL)? ¿Cuántos de ellos formaban parte del Sindicato de Trabajadores de Empresa de la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (STECCEL)?
- 7) ¿Cuántos de ellos eran directivos sindicales o delegados de base que disfrutaban de fuero sindical?

Respuesta a preguntas 5, 6 y 7: CEL trata en lo posible de no despedir a sus trabajadores, termina los contratos de éstos sin responsabilidad patronal, por faltas graves que cometen en el desarrollo de sus labores. Y siendo los trabajadores, despedidos o terminados sus contratos, CEL les cancela en forma total su antigüedad, así como el resto de sus prestaciones (vacaciones y aguinaldos), y si algún Directivo Sindical, quedará enmarcado en lo anterior, la Comisión le reconocería el pago de su fuero sindical, todo como ya se dijo

antes, de conformidad a la Ley y al Contrato Colectivo.

- 8) Hemos recibido información de que, entre el 24 de septiembre de 2001 y enero de 2003, la CEL no obtuvo autorización judicial para despedir a directivos sindicales o delegados de base con fuero sindical. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué no obtuvo la CEL dicha autorización?

R/ De acuerdo a los criterios jurisprudenciales de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, no es necesaria una autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo, siempre y cuando se indemnice al trabajador. CEL siempre ha sido respetuosa de cancelar en su totalidad el adeudo laboral a todos y cada uno de los trabajadores, cuyos contratos han sido terminados, no obstante que los mismos, finalizaran por causales de terminación sin responsabilidad patronal (Art. 50 del Código de Trabajo).

- 9) ¿Continúa pagando la CEL los salarios y los beneficios a los directivos sindicales y delegados de base despedidos hasta que venza su fuero sindical?

R/ Por mera liberalidad a los directivos sindicales y delegados de base cuyos contratos de trabajo se dieron por terminados, por las causales del art. 50 del Código de Trabajo, se les canceló además de su antigüedad y prestaciones accesorias, los salarios completos de su correspondiente fuero.

- 10) Al parecer, desde abril de 2002, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos ha presentado por escrito varias solicitudes a CEL pidiendo información “sobre las razones legales del despido de trabajadores y sobre el proceso legal seguido al respecto”.

- a) Hemos recibido información de que la CEL no ha dado ninguna explicación a la Procuraduría. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué no se ha ofrecido ninguna explicación? Si no es así, ¿qué explicación se dio?
- b) Hemos recibido información de que la CEL no ha accedido a reunirse con la Procuraduría, a pesar de las presuntas peticiones de este organismo. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué no ha accedido la CEL a una entrevista?

R/ a) y b) Por mandato constitucional, los funcionarios públicos no tienen más facultades que las conferidas expresamente por la Ley (art. 86 inc. final Cn.). Es potestativo de CEL conceder o no entrevistas a quienes la solicitan.

- 11) En el informe que presentó en mayo de 2002 a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, la CEL habla de 16 de los 18 trabajadores presuntamente despedidos entre el 24 de septiembre de 2001 y el 29 de abril de 2002, y afirma que nueve de ellos renunciaron a sus puestos y siete fueron despedidos justificadamente.

- a) Hemos recibido información de que la CEL pagó a los siete trabajadores despedidos por causas presuntamente justificadas la misma indemnización que si hubieran sido improcedentemente despedidos. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué se adoptó esta medida?

- b) Dos de las nueve cartas de renuncia incluidas en el informe de mayo de 2002, del cual tiene copia Human Rights Watch, están fechadas el mismo día de la presunta rescisión del contrato, y las demás cartas de renuncia están fechadas entre dos meses y medio y cuatro meses más tarde. ¿Cómo es posible esto?
- c) Seis de las nueve cartas de renuncia incluidas en el informe de mayo de 2002, del cual tiene copia Human Rights Watch, están notariadas por el representante legal de la CEL, y no por un notario independiente. ¿Cómo es posible esto?

Respuestas a pregunta 11, literales a), b) y c).

- a) Ya se expresó anteriormente y se recalca, que la Constitución y el Código de Trabajo permiten dar por terminado un contrato laboral, siempre y cuando se cancele en su totalidad el adeudo que se tenga con el trabajador. Por mera liberalidad y para tener buena armonía con sus trabajadores, CEL independientemente de la causa – repito – cancela la totalidad del adeudo que se tenga con un trabajador que ha sido cesado en su empleo.
 - b) Al igual que con el señor Mario Carranza, ignoramos las razones por las cuales los trabajadores dejaron de laborar en la Comisión – que es constitutivo de abandono (art. 50 ord. 12° C.deT.) y que posteriormente presentaron sus renunciaciones a la empresa.
 - c) Las renunciaciones fueron autenticadas por una persona que no es el representante legal de CEL. Cabe mencionar que la FE PUBLICA NOTARIAL en nuestro país, la tiene cualquier notario.
- 12) Hemos recibido información de que la CEL facilitó la formación del STECEL. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿cómo?
- 13) Hemos recibido información de que la CEL respaldó la formación de un nuevo sindicato que operara paralelamente al STSEL. ¿Es cierto esto? De ser así, ¿por qué respaldó la CEL al nuevo sindicato?

Respuesta a preguntas 12 y 13: CEL no facilita, ni ha facilitado nunca la formación de un sindicato, ya que el proceso de formación de éste se realiza ante el Ministerio de Trabajo, y en el trámite no se contempla la intervención del patrono (art. 211 y siguientes del Código de Trabajo).



Atentamente,


Gerencia de Administración y Recursos Humanos



Howard Siegel
President

June 25, 2003

Carol Pier
Human Rights Watch
1630 Connecticut Avenue, Suite 500
Washington, DC 20009

Dear Ms. Pier,

We received your letter dated June 20, 2003 and certainly support human rights.

For your information, we are a licensing company and do not manufacture or purchase any products or have any contractual relationships with any factories.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Howard Siegel". The signature is fluid and cursive, with a prominent loop at the end.

Howard Siegel
President

July 3, 2003

Carol Pier
Labor Rights and Trade Researcher
Business and Human Rights Program
Human Rights Watch
1630 Connecticut Avenue
Suite 500
Washington, DC 20009



LIZ claiborne inc

Dear Ms. Pier:

Thank you for allowing us the opportunity to reply to your questions concerning our business in El Salvador.

Liz Claiborne, Inc. has never worked directly with Anthony Fashions. However, we believe that a former licensee - Leslie Fay made dresses at this factory.

Our records indicate that Leslie Fay made Liz Claiborne Dresses, a licensed product there in early 2000. In August 2000, a local Liz Claiborne representative reviewed the facility for quality capabilities and health and safety conditions. At that time, Leslie Fay was notified that this factory was unacceptable, failing in both audit categories. It is my understanding that they then discontinued work at Anthony Fashions.

Liz Claiborne established a Code of Conduct in 1994. The Code (attached) addresses discrimination, harassment and abuse, and freedom of association as well as other important rights for workers. Our Code also states that factories are required to comply with the local law in the country of manufacture.

We currently make Liz Claiborne product in three facilities under one contractor in El Salvador. The factories were audited several times by a local independent monitor, GMIES from late 1999 through early 2001. After reviewing the monitors findings, we worked with the factory to make corrective actions, including reinstating workers that were terminated for associating with a union. Since then, the facilities have been audited internally.

Because we believe that compliance is ongoing, we encourage workers to contact our Liz Claiborne representative if they have a complaint. Our local quality technician has been very involved in resolving issues brought to our attention.

We work hard to ensure that our products are made under fair and decent working conditions. We cannot offer a guarantee that somewhere, at some time, our standards are not being violated but we can assure you that we are working hard to uncover these situations where they exist and rectify the problems, where possible.

Sincerely,

Daryl Brown
Vice President
Human Rights Compliance

Enc. Code of Conduct



Christopher McDonald
Vice President, Corporate Counsel

Carol Pier
Human Rights Watch
1630 Connecticut Avenue, Suite 500
Washington, D.C. 20009

July 17, 2003

Re: Dress Barn – El Salvador

Dear Ms. Pier:

I am in receipt of your letter to Mr. Elliot S. Jaffe of Dress Barn, dated June 20, 2003. Mr. Jaffe asked that I reply to inquiry.

In February, 2001 Dress Barn placed an order with Tainan El Salvador, S.A. de C.V. for 21,000 pairs of ladies shorts. That was the only purchase of goods purchased from Tainan el Salvador.

Dress Barn has adopted a Global Human Rights Policy, which applies to all factories with which we do business. The Policy Guidelines include a questionnaire that is required to be completed by the factory prior to the issuance of a Letter of Credit. One of the questions is "Do workers have the right to have a union if they wish?" In an interview with Dress Barn's agent conducted on October 24, 2000, Tainan El Salvador's Production Control Manager, Mr. Haryanto, answered this question "Yes."

Dress Barn has its agents visit the factories with which it does business and meet with workers to verify that they receive all payments due. These agents also inspect the facilities and complete an assessment document, which is reviewed by Dress Barn's import department.

Dress Barn only monitored the Tainan El Salvador factory prior to our one-time purchase. We did not play any role in the negotiation of the November, 2002 agreement between Tainan enterprises Co., Ltd., and the Union of Textile Industry workers. Dress Barn would certainly consider negotiating contracts with the new company contemplated in the aforementioned agreement, provided they comply with our Global Human Rights Policy.

If you have any further questions please do not hesitate to contact me.

Very truly yours,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Christopher J. McDonald".

Christopher J. McDonald

Cc: Burt Steinberg
Cjm:HumanRights.let

Gap Inc.

Gap
Banana Republic
Old Navy

July 21, 2003

Carol Pier
Labor Rights and Trade Researcher
Business and Human Rights Program
Human Rights Watch
1630 Connecticut Ave., Suite 500
Washington, DC 20009

Dear Ms. Pier:

Thank you for your letter and interest in learning more about our Code of Vendor Conduct (COVC) and business practices. We also appreciate the opportunity to respond to your letter prior to publication.

Gap Inc.'s Global Compliance Department is comprised of more than 90 full-time employees. This team is dedicated exclusively to work with potential and current vendors to help them understand and achieve compliance with our Code of Vendor Conduct. Most of the team are Vendor Compliance Officers, or VCOs. VCOs evaluate and monitor facilities on an ongoing basis and have a broad range of duties, from conducting detailed health and safety inspections, to reviewing payroll records and interviewing workers. They also collaborate with external stakeholders to implement a variety of initiatives such as independent monitoring and worker/management training programs.

We first wrote our Code in the early 1990's and updated it in 1996. The code focuses on compliance with local labor laws, working conditions and the environment. It spells out to vendors our expectations regarding wages, child labor, health and safety issues, respecting worker rights and the right of workers to freedom of association. We wrote the Code to help vendors understand and apply these standards in their day-to-day operations. Please refer to the Ethical Sourcing section on our website for more detailed information on our department, our civil society collaborations and our COVC at www.gapinc.com.

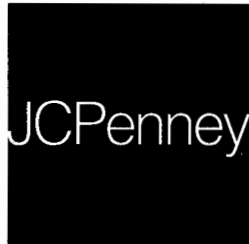
Gap Inc. performed its initial compliance assessment of the Tainan El Salvador facility in August 2000 and production took place between February of 2001 to April of 2002. We continued to monitor the facility on an ongoing basis until the facility closed in August of 2002. Our senior management team, including our Senior Vice President of Sourcing, our Vice President of Global Compliance, and our Sr. Director of Global Compliance for the Americas, was also actively involved in trying to facilitate resolution to ongoing issues. In addition, we also engaged an independent NGO to monitor the facility and the findings were made publicly available (see links to public reports on gapinc.com for further detail).

Throughout the process, we collaborated with external stakeholders, including NGOs and trade union organizations, to facilitate dialogue between the union and Tainan, and we are pleased that an agreement was reached. We have indicated our willingness to place orders in the new Just Garments facility when it becomes operational providing that we aren't the only buyer in the facility. We recently met with the Just Garments management team to begin discussions regarding next steps, and we look forward to seeing continuing progress toward the establishment of the new facility. I appreciate the opportunity to respond to your questions regarding this matter. Please feel free to contact me directly at (415) 427-3225 if you require further information.

Sincerely,



Deanna Robinson
Senior Director, Global Compliance
Gap Inc.



stores catalog .com

Peter M. McGrath
President
JCPenney Purchasing Corporation

July 9, 2003

Ms. Carol Pier
Labor Rights and Trade Researcher
Business and Human Rights Program
Human Rights Watch
1630 Connecticut Avenue, Suite 500
Washington, DC 20009

Dear Ms. Pier:

I am responding to your recent letter to our chairman concerning apparel production in El Salvador.

Concerning the Confecciones Ninos factory, our records indicate that, in early 2001, one of our suppliers, Perry Manufacturing of Mt. Airy, North Carolina, contracted with Confecciones Ninos to produce three Liz Baker items we had ordered from Perry. The production took place between February and May of that year. JCPenney has never contracted with the factory, and we have no other record of the factory's use by any of our suppliers.

In 2000, having been advised of Perry's potential use of the factory to produce apparel for JCPenney, our inspectors conducted quality assurance and legal compliance inspections of the factory. The factory passed both inspections.

Regarding your more general questions, I am enclosing a brochure that describes the JCPenney Supplier Legal Compliance Program. I believe it answers all your questions.

Very truly yours,



Peter M. McGrath

J.C. Penney Company, Inc.

P.O. Box 10001, Dallas, TX 75301-0001

6501 Legacy Drive, Plano, TX 75024-3698

Rio Grande Food Products, Inc.

10820 Hanna Street, Building B
Beltsville, MD 20705

Tel: (301) 937-6063

July 11, 2003

Ms. Carol Pier
Labor Rights and Trade Researcher
Business and Human Rights Program
Human Rights Watch
1630 Connecticut Ave., Suite 500
Washington, DC 20009

Dear Ms. Pier:


I am writing to you in response to your letter dated July 7, 2003 in which you asked us for information concerning a company that we do business with in El Salvador.

We have been distributing this company's products since approximately September 2002 to the present.

While everyone at Rio Grande Food Products, Inc. respects the rights of all workers in every region of the world, we do not have any information to provide on our suppliers' policies on this matter.

Rio Grande Food Products, Inc greatly admires the work that your organization does and hopes that this information can go some way to help you in the report that you are preparing.

Sincerely,



Josue Alvarado
President

July 8, 2003

Ms. Carol Pier
Human Rights Watch
1630 Connecticut Avenue
Suite 500
Washington, DC 20009

Re: El Salvador Inquiry

Dear Ms. Pier:

I am writing in response to your letter dated June 20, 2003, requesting information about Target Corporation production in El Salvador. Thank you for the opportunity to respond.

Since their inception, Target Corporation and its affiliated companies have always tried to maintain the highest ethical and business principles. Because Target Corporation does not own any manufacturing facilities, we must rely upon careful selection and education of our vendor base to meet these principles in the sourcing and production of the merchandise sold in our stores.

We have developed *Standards of Vendor Engagement* for the selection of Target Corporation vendors that require vendors to provide employees with a safe and healthy workplace, adopt non-discrimination principles, limit work hours, pay fair wages and prohibit the use of forced labor or physical abuse. A copy of those *Standards* is attached; they can also be found on our target.com website. Target Corporation is very serious about these *Standards* and investigates any and all specific allegations that vendors are violating them.

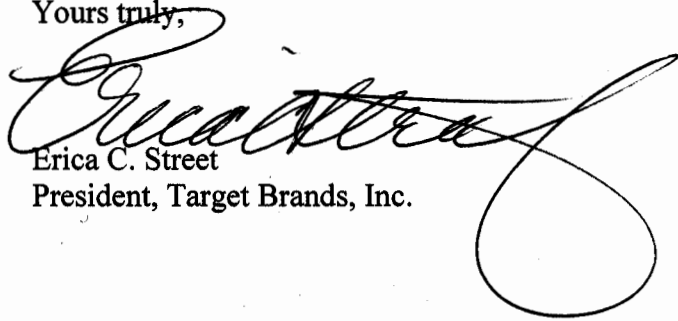
Target Corporation also has an established a corporate compliance organization. We maintain and manage a staff of auditors who visit factories where our merchandise is manufactured to measure compliance with our *Standards*. These audits are an opportunity to 1) verify we have selected vendors that share our commitment, 2) educate our vendors on how they may improve workplace conditions, and 3) provide an opportunity to take corrective action -- up to and including termination of the vendor relationship -- for vendors that violate the law or our *Standards*. Since the beginning of the program, we have conducted more than 3000 audits, implemented plans for improvement in compliance at numerous supplier facilities, and discontinued relationships with suppliers who have been unable to meet our standards.

With regard to your specific questions about Tainan El Salvador, S.A., we did have one supplier that produced a limited amount of product for Target Corporation at the Tainan facility during the relevant time frame. The supplier deactivated that facility in May 2002.

Carol Pier
July 8, 2003
Page 2

Despite our best efforts, the problem of international human rights remains a very difficult one. Individual companies cannot be substituted for governments indifferent to enforcing their own laws. We often consider whether to discontinue sourcing in a particular country, or with a particular vendor or factory. In several specific instances we have made the decision to do so. In most instances, however, we believe that education, follow up and a commitment to continuous improvement is the best approach. We will continue to devote our efforts to those goals.

Yours truly,

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read "Erica C. Street". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Erica C. Street
President, Target Brands, Inc.