

# Líneas de acción para una política nacional de empleo en El Salvador (Parte II)

Edgar Lara López,  
con la colaboración de  
Rosa Inés Arrivillaga

## II. Lineamientos para la Política Nacional de Empleo

### 2.1. La política de empleo

En la primera parte de este documento se aborda la situación que atraviesa el mercado de trabajo salvadoreño y de la conclusión se rescata la necesidad de una política nacional de empleo que permita mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores; es decir eliminar la precariedad en la que ha caído el trabajo, mejorar el cumplimiento de los derechos laborales y crear oportunidades de empleo. Por otra parte, los procesos de integración comercial a través de los Tratados de Libre Comercio están generando nuevas obligaciones en materia laboral, que demandan una mayor efectividad de las instituciones encargadas de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

En ese sentido es urgente que el país avance en la formulación de una política de empleo, entendida ésta como el conjunto de medidas en los ámbitos económico, social e institucional que repercuten en el nivel de vida y calidad del empleo. La importancia de contar con una política de empleo reside en la necesidad de resolver los problemas que deterioran las condiciones de vida de

las personas que se encuentran en el sector laboral y dificultan la creación de empleo.<sup>1</sup>

Por otra parte, el Art. 5 de la Ley de Organización y Funcionamiento del Sector Trabajo y Previsión social manda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) a formular, ejecutar y supervisar la política socio laboral del país. Además, El Salvador, por medio del Convenio No. 122 de la OIT sobre la política del empleo, ratificado en junio de 1995, se compromete a formular una política de empleo.

El Convenio No. 122 plantea que la política de empleo fomentará el pleno empleo con el fin de estimular el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer la demanda de mano de obra y resolver el problema del desempleo y subempleo. La política deberá estar articulada con los objetivos económicos y sociales del país.<sup>2</sup>

La elaboración de la política de empleo requerirá de un Estado democrático, concertador con todos los sectores políticos, económicos y sociales; de un Estado que fortalezca y mantenga eficientemente sus funciones básicas (salud, infraestructura, educación), sus funciones clásicas (marco legal, policía, seguridad ciudadana, equilibrios macroeconómicos, equidad y relacio-

nes exteriores), y sus funciones auxiliares y de apoyo a la competitividad estructural de la economía;<sup>3</sup> de lo contrario, la política podría tener limitados resultados en comparación a la población meta que se quiere favorecer.

La política de empleo nacional debería definirse a partir de los siguientes principios:

- El empleo es uno de los pilares fundamentales de las estrategias de desarrollo y para la superación de la pobreza; ya que la mayoría de los ingresos de los hogares proviene de las retribuciones al trabajo.
- La incorporación del enfoque de género es fundamental para promover la equidad entre hombres y mujeres y fortalecer y promover la posición de las mujeres en el empleo.
- La generación de empleo y las condiciones de vida de las personas trabajadoras no debería abandonarse a las fuerzas del mercado (oferta y demanda), ya que las estructuras de mercado de los países subdesarrollados son imperfectas, por lo que el rol del Estado es determinante.
- La política de empleo deberá reconocer los derechos laborales nacionales e internacionales a fin de garantizar adecuadas condiciones de vida de la población trabajadora.

- Aparte del reconocimiento de la legislación laboral, la política de empleo deberá abordar los marcos institucionales y medidas activas de generación de empleo.

Habiéndose planteado los principios rectores de la política de empleo, en el apartado siguiente se desarrollan las líneas de acción que se proponen para la política laboral.

## 2.2. Líneas de acción para la política nacional de empleo

A la luz de las necesidades en materia laboral que han expresado organizaciones sindicales y organizaciones de la sociedad civil, se han identificado ocho líneas de acción que deberá integrar la política nacional de empleo. En el conjunto de líneas se plantean recomendaciones en materia de trabajo infantil, las condiciones de trabajo de las mujeres, institucionalidad laboral, reformas de ley, medidas para el desempleo y empleo y recomendaciones laborales en los acuerdos comerciales.

El cuadro siguiente resume el conjunto de líneas de acción que se proponen y las medidas o recomendaciones específicas que se deben implementar para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras.

### Cuadro 7

#### Líneas de acción para la política nacional de empleo

Línea	Áreas específicas
Medidas de apoyo al desempleo	Indemnización universal Seguro de desempleo Garantía de cumplimiento laboral
Medidas para la creación de empleo	Subsidios a la creación de empleo Promoción de sectores intensivos en mano de obra Promoción a la microempresa y autoempleo

Medidas para el fortalecimiento de la organización laboral	Ratificación de convenios de la OIT
Relaciones laborales	Ratificación de convenios y garantía de cumplimiento de las recomendaciones de la OIT
Medidas para la promoción del trabajo de las mujeres	Ratificación de convenios relativos al trabajo de las mujeres Ratificación del Protocolo facultativo de la CEDAW Aplicación efectiva del derecho a la lactancia y al establecimiento de guarderías Estrategias para potenciar el impacto de la formación en las mujeres
Medidas para la protección del trabajo infantil	Ratificación de convenios
Medidas para la institucionalidad laboral	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) Consejo Superior del Trabajo Procuraduría Adjunta de los Derechos Laborales Superintendencia de Pensiones Institucionalidad de la equidad de género.
Formación profesional	Formación profesional
Reformas para el cumplimiento de las obligaciones del pago de cotizaciones del ISSS y AFP	Reformas a la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización Reformas al Código Penal
Salario mínimo	Salario mínimo
Recomendaciones para la incorporación de la dimensión laboral en los Tratados de Libre Comercio	Recomendaciones guías en materia laboral para las negociaciones de acuerdos comerciales Propuesta de contenido del capítulo laboral de un TLC Homologación de las legislaciones centroamericanas

### 2.2.1. Medidas de apoyo al desempleo

#### 1. Indemnización universal

En vista de que muchas personas trabajadoras que por alguna u otra razón dejan de laborar para una determinada empresa y no reciben un pago o indemnización de parte de la misma, se vuelve necesario hacer efectiva una Ley de Indemnización Universal que permita a la persona trabajadora gozar de los derechos establecidos en la Constitución.

Dicha indemnización consiste en pagarle a la trabajadora o trabajador una prestación económica por la terminación de un con-

trato, ya sea por despido, renuncia o por mutuo consentimiento. En el ordinal 12º del Art. 38 de la Constitución de la República de El Salvador se encuentra establecido que el patrón debe pagar a los trabajadores permanentes que renuncien a su trabajo una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

Se propone que la indemnización comprenda otorgar una cantidad equivalente al salario básico de setenta días por cada año de servicio, incluyendo las fracciones de año que haya laborado en la empresa. El cálculo de dicho pago no deberá ser menor de cien colones diarios.

Para hacer efectiva esta indemnización se debe exigir al patrono que cumpla con los siguientes requisitos.

- a. A inicio de cualquier contrato laboral el patrono deberá crear una cuenta a nombre del trabajador, en donde se depositará una cantidad mensual al Fondo de Garantía de Indemnización Universal. Dicho fondo es inembargable y será obligación del MTPS verificar el cumplimiento por parte del patrono, y si no lo cumple será sancionado. Al finalizar el contrato o renuncia, la persona trabajadora podrá retirar esta cantidad presentando la declaración jurada, elaborada por ella misma y a la vez firmada y sellada por el MTPS.
- b. A la terminación del contrato, sea por una u otra razón, el patrono debe entregar a la persona trabajadora una constancia donde se detalle la fecha de inicio y fin de labores, el trabajo desempeñado, salario devenido durante el último período de pago, la causa de la terminación del contrato y el monto de la indemnización; esta constancia llevará firma del patrono y de la persona trabajadora. En caso de que el patrono no la indemnice, ella hará una declaración jurada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que la institución haga efectiva la indemnización.
- c. La declaración jurada presentada por la persona trabajadora servirá para que con la sola presentación se le entregue

---

Es urgente que el país avance en la formulación de una política de empleo, entendida ésta como el conjunto de medidas en los ámbitos económico, social e institucional que repercuten en el nivel de vida y calidad del empleo

---

- d. la cantidad depositada en el fondo.
- d. Es obligación del Ministerio firmar y sellar la declaración jurada cuando el patrón no se presente a la cita hecha por el Ministerio.
- e. En el caso de que la trabajadora o trabajador renuncie y el patrono no la acepte no es motivo para no pagar la indemnización; si ocurre el caso constituirá presunción legal de despido injusto.
- f. Las obligaciones del patrono y los derechos de la persona trabajadora antes mencionados también se aplicarán en

los siguientes casos: por incapacidad total y permanente o por muerte de la persona trabajadora, en cuyas circunstancias sus beneficiarios tendrán derecho a exigir la constancia del patrono o a presentar la declaración jurada en el caso de que el patrono se niegue a otorgar la indemnización.

## 2. Seguro de desempleo

El seguro de desempleo tendrá como objetivo compensar financieramente o

remunerar temporalmente a toda aquella persona que haya perdido su empleo de forma involuntaria o por causas externas a la empresa, que haya implicado una reducción de la plantilla laboral.

Son motivos de desempleo involuntarios las siguientes situaciones:

- Reducción de la plantilla laboral de la empresa, resultado de una menor demanda de la producción.

- Renuncia por motivos de salud debidamente justificados y que limiten la continuidad de seguir trabajando temporalmente.
- Renuncia por bajas condiciones laborales e incumplimiento de los derechos laborales.
- Renuncia por cambio de domicilio de la familia de la trabajadora o el trabajador.

No es motivo de desempleo involuntario, el despido de una persona por motivo de incumplimiento del contrato, de los reglamentos de la empresa o por mala conducta.

El financiamiento del seguro será tripartito, con porcentajes de contribuciones monetarias diferenciadas para las tres partes (patrono, persona trabajadora y gobierno); en caso de que se implemente la propuesta de indemnización universal el porcentaje de aportación de la empresa será la cuarta parte del seguro.

El seguro de desempleo tendrá una duración de un año y estarán sujetos a éste las personas que hayan abonado doce meses al seguro de desempleo; además, la persona beneficiada debe comprobar que está buscando otro empleo. La oficina encargada de la intermediación laboral estará monitoreando la búsqueda de empleo, por lo que los desempleados tendrán que estar inscritos en dicha oficina para que puedan gozar de los beneficios.

La compensación monetaria tendrá como rango mínimo el 60% del salario mínimo vigente, los primeros seis meses, y el

30% los seis meses restantes. El porcentaje será mayor de acuerdo a la cantidad ahorrada por la persona trabajadora, la cual estará exenta del impuesto sobre la renta.

Se propone que la administradora del seguro sea una entidad del sector público, a fin de que la rentabilización de los fondos sea utilizada para los proyectos de inversión social del gobierno.

### 3. Garantía de cumplimiento laboral<sup>4</sup>

La legislación comercial del país obliga a que las empresas cuenten con reservas para el cumplimiento de obligaciones laborales. La supervisión de esas disposiciones está a cargo de las Superintendencia de Sociedades Mercantiles; sin embargo, en la práctica muchas de las empresas no cumplen con esa disposición.

Para evitar el fraude laboral-consistente en que las empresas retiren sus inversiones dejando tras de sí deudas derivadas de contribuciones de seguridad o previsión social, salarios, indemnizaciones y prestaciones laborales—es necesario garantizar que las empresas cumplan con sus obligaciones ante su retirada del país o quiebra de la misma, a través de nuevos mecanismos legales que permitan el efectivo cumplimiento de lo normado en el Código de Comercio sobre esta materia; por otra parte, se necesita fortalecer el rol de la Superintendencia a fin de que las empresas hagan efectiva la legislación.

---

La elaboración de la política de empleo requerirá de un Estado democrático, concertador con todos los sectores políticos, económicos y sociales; de un Estado que fortalezca y mantenga eficientemente sus funciones básicas

---



### 2.2.2. Medidas para la creación de empleo

#### 1. Subsidios a la creación de empleo

El subsidio a la creación de empleo puede definirse como una contribución monetaria del gobierno a las empresas que contratan fuerza de trabajo desempleada o en situaciones de marginación. La contribución monetaria puede tener varias expresiones como: una cantidad monetaria fija por cada trabajador contratado, la reducción del impuesto sobre los ingresos de la empresa o eximir un porcentaje determinado del total contribuido en concepto de impuesto sobre la renta.

Se propone que el subsidio a la creación de empleo integre las siguientes características:

- El subsidio consistirá en eximir un porcentaje determinado de la cantidad total del impuesto sobre la renta; es decir que, a las empresas que hayan generado nuevos empleos, se devolverá un porcentaje de la cantidad abonada al gobierno en concepto de impuesto sobre la renta.
- El porcentaje a eximir tendrá una banda de movimiento, por lo que el Estado determinará el rango mínimo y máximo previendo el déficit fiscal; en ese sentido, la banda tendrá que revisarse cada año fiscal.
- Únicamente gozarán de este beneficio las empresas que hayan generado un determinado número de empleos de largo plazo.
- El porcentaje de los rangos ubicados

---

El empleo es uno  
de los pilares  
fundamentales de  
las estrategias de  
desarrollo y para la  
superación de la  
pobreza; ya que la  
mayoría de los ingresos  
de los hogares proviene  
de las retribuciones  
al trabajo

---

entre el mayor y el menor podrían clasificarse de acuerdo al número de empleos generados por la empresa. Por ejemplo, a una empresa se le aplicará el porcentaje del rango mayor, cuando los empleos generados se aproximen al número de empleos promedios generados en un año por el sector o la industria a la cual pertenece la empresa.

- El subsidio será utilizado para fines de reconversión produc-

tiva de la empresa; ya sea para la formación de la mano de obra, adquisición de maquinaria y nueva tecnología, etc.

Por otra parte, el subsidio para la creación de empleo puede ser utilizado para que las empresas puedan emplear cierta población meta o trabajadores que tienen dificultades en el acceso al mercado de trabajo; de igual manera puede ser utilizado para potenciar el empleo en ciertas áreas geográficas del país.

#### 2. Promoción de sectores intensivos en mano de obra

El análisis sectorial de la economía a través de la Matriz Insumo Producto, permite identificar los sectores que más empleos están generando en la economía. Una vez identificados estos sectores, se deben implementar programas de financiamiento, asistencia técnica, formación profesional en actividades relacionadas al sector, con el propósito de mejorar la competitividad que le permita incrementar la producción a las empresas y, consecuentemente, incrementar la demanda de trabajo.

### 3. Promoción a la microempresa y autoempleo

El autoempleo y la microempresa se han convertido en válvulas de escape del desempleo, por lo que es importante crear programas que permitan el desarrollo y permanencia de las microempresas; ello requiere de una evaluación del rol que esta desempeñando la Comisión Nacional para la Promoción de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), para identificar los resultados de la política nacional a favor de la micro y pequeña empresa, y cuáles serían los nuevos retos de cara a la política de empleo, los programas de asistencia técnica, las líneas de financiamiento, programas de búsqueda de mercados, etc.

#### 2.2.3. Medidas para el fortalecimiento de la organización laboral

La OIT ha planteado ocho convenios fundamentales a ser ratificados y aplicados por todos los países miembros. Estos Convenios son: Convenio 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación; Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y

negociación colectiva; Convenio 29, sobre el trabajo forzoso; Convenio 105, sobre abolición del trabajo forzoso; Convenio 111, sobre discriminación; Convenio 100, sobre igualdad de remuneración; Convenio 138, sobre la edad mínima; y, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

De los ocho convenios fundamentales, El Salvador no ha ratificado los convenio 87 y 98 relativos a la libertad sindical, alegando que éstos contradicen la Constitución. En ese sentido, se propone que se realicen reformas a la Constitución de la República en los artículos que limiten la ratificación de estos convenios; aunque analistas jurídicos plantean que no son necesarias las reformas, ya que las limitaciones a la ratificación se han debido a una mala interpretación de la Carta Magna, lo que debería ser analizado a profundidad con la participación de los diferentes sectores implicados del país.

Una vez superadas las limitaciones constitucionales se deberán ratificar los siguientes convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical (ver Cuadro 8).

## Cuadro 8

### Convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical

Convenio	Disposición
Convenio 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación	Este convenio dispone que todos los trabajadores, trabajadoras y empleadores tienen derecho a organizarse libremente, con el propósito de promover y defender sus intereses. Se prohíbe la intervención de las autoridades públicas que limiten y dificulten este derecho; y los interesados están obligados a respetar la legalidad del convenio.
Convenio 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva	Plantea la protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical; es decir, proteger al trabajador y trabajadora de que se rechace su contratación al estar afiliados a un sindicato, que se despida por el mismo hecho o que se le limite su participación en actividades relacionadas con el sindicato. También busca estimular y fomentar la negociación colectiva voluntaria.

Convenio 135: Representantes de los trabajadores	Dispone la protección de los representantes de los trabajadores, debidamente reconocidos por la ley, contra actos que pueden perjudicarlos por su papel. La protección se les dará en las actividades que realicen en su calidad de representación sindical y conforme a la ley.
Convenio 141: Organizaciones de Trabajadores rurales	Establece el derecho de sindicación y libertad sindical para los trabajadores rurales; y se reiteran las disposiciones del Convenio 89. Además, destaca que la política nacional debe facilitar el desarrollo de las organizaciones, a fin de asegurar la participación de éstas en el desarrollo económico.
Convenio 151: Relaciones en la administración pública	En este convenio se dispone el derecho a la sindicación de los empleados públicos y la protección contra actos de injerencia de autoridades públicas.

Fuente: OIT (1990)

#### 2.2.4. Relaciones de trabajo

Con el propósito de garantizar mecanismos de diálogo u otros medios que garanticen relaciones armoniosas entre patrono y personal laboral se recomienda lo siguiente:

- Ratificación del Convenio No. 154 sobre Negociación Colectiva de la OIT. Este convenio promueve una negociación colectiva que permita fijar condiciones de trabajo y empleo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, entre otros aspectos.
- Garantizar la aplicación de las Recomendaciones de la OIT sobre relaciones de trabajo, que a continuación se detallan: Recomendación No. 91, sobre contratos colectivos; No. 92, sobre la conciliación y el arbitraje voluntario; No. 94, sobre la colaboración en el ámbito de la empresa; No. 113, sobre la consulta; No. 129, sobre las comunicaciones dentro de la empresa; No. 130, sobre el examen de reclamaciones; No. 163, sobre la negociación colectiva.

#### 2.2.5. Medidas para la promoción del trabajo de las mujeres

##### 1. Ratificación de convenios relativos al trabajo de las mujeres<sup>5</sup>

Con el propósito de garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres se propone que se ratifiquen los siguientes convenios internacionales:

- Convenios Número 3 y 103: Protección de la maternidad

El convenio No. 3 se aplica a la industria y el comercio; y, el convenio No. 103, al trabajo en la industria y a los trabajos no industriales, agrícolas, incluso el trabajo asalariado en el domicilio.

Ambos convenios plantean doce semanas de descanso de maternidad con derecho a recibir prestaciones monetarias y médicas. La diferencia de estos dos convenios es que el número 3 acuerda seis semanas de descanso antes de la fecha en que se cree será el parto y seis semanas después del parto; incluso, después de regresar a trabajar, la mujer tiene derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar. En el convenio No. 103 se pueden aumentar unos días de descanso adicional, si el parto es antes de la fecha esperada, sin por ello disminuir las doce semanas obligadas de descanso; en



cuanto a la lactancia, la mujer puede interrumpir el trabajo en uno o varios períodos para amamantar (esas interrupciones deben ser remuneradas).

- Convenio No. 89: Trabajo nocturno

Consiste en la prohibición del trabajo nocturno en las industrias públicas o privadas a las mujeres cualquiera que sea la edad aunque se admite cierta flexibilidad. No se aplica a las mujeres que ejercen cargos directivos o de carácter técnico responsables ni a las mujeres por servicio de sanidad y bienestar que normalmente no realicen un trabajo manual.

- Convenio No. 45: Trabajo subterráneo

Este convenio plantea la prohibición del empleo para las mujeres, no importando cual sea la edad, en trabajos mineros subterráneos, a excepción de las mujeres que ocupan cargos de dirección no manuales o empleadas en servicios sociales o de sanidad, así como también para las mujeres que realizan práctica en las partes subterránea durante los estudios o en el caso de las mujeres cuya profesión no manual les obliga a entrar de vez en cuando a las galerías subterráneas.

## 2. Ratificación del Protocolo facultativo de la CEDAW

En 1981 El Salvador ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de

---

**El seguro de desempleo  
tendrá como objetivo  
compensar  
financieramente o remunerar  
temporalmente a toda aquella persona que  
haya perdido su empleo  
de forma involuntaria  
o por causas externas a  
la empresa, que  
haya implicado una  
reducción de la plantilla  
laboral**

---

Discriminación contra la Mujer (CEDAW); esta convención en el Art. 2 plantea lo siguiente:

"Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar

por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer."

Es decir que esta convención busca que los Estados se comprometan a eliminar cualquier forma de discriminación contra la mujer; esto aplica a la discriminación de la mujer en el ámbito económico y laboral, lo cual es normado por los artículos 11, 13 y 14. Específicamente, en el Art. 11, los Estados se comprometen a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, que permitan asegurarle los mismos derechos, en condiciones de igualdad con los hombres.

Si bien el Órgano Ejecutivo y la Asamblea Legislativa han firmado y ratificado la convención respectivamente, éstos han obstaculizado la ratificación del Protocolo facultativo de la CEDAW, el cual busca una aplicación más efectiva de la convención. En ese sentido es urgente la ratificación para evitar actos de discriminación contra la mujer en el empleo. Además, el protocolo es de vital importancia, ya que proporciona medios para la reparación de los daños a las mujeres víctimas de discriminación y permite la denuncia de la violación de los derechos de la mujer ante las Naciones Unidas, cuando se hayan agotado las instancias nacionales.

3. Aplicación efectiva del derecho a la lactancia y al establecimiento de guarderías

- Derecho a la lactancia

El Código de Trabajo, en el Art. 312, establece que las mujeres tienen derecho a una hora diaria remunerada para lactar a su hija o hijo. En la práctica este derecho no se hace efectivo, ya sea por discrecionalidad del patrono, desconocimiento de las beneficiadas o porque a las mujeres se les dificulta trasladarse de sus puestos de trabajo hasta su

hogar, por lo que amamantar al recién nacido requiere de mucho más tiempo que el establecido por la ley. De ahí que sea necesario reformar el Art. 132, en los párrafos dos y tres, a fin de garantizar que las mujeres puedan gozar de ese derecho.

Una de las propuestas sería que el tiempo para lactar se ajuste a la distancia que tiene que recorrer la madre hasta llegar y regresar del lugar en donde se custodie al hijo o hija; o establecer que la hora de lactancia se conceda al inicio o final de la jornada de trabajo, según la conveniencia de la madre.

ceda al inicio o final de la jornada de trabajo, según la conveniencia de la madre.

- Derecho a instalaciones de salas de cunas y guarderías

En el Art. 42 de la Constitución se expone que "las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas de cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores". En la actual legislación no existe ninguna ley que garantice

---

La legislación comercial del país obliga a que las empresas cuenten con reservas para el cumplimiento de obligaciones laborales. La supervisión de esas disposiciones está a cargo de las Superintendencia de Sociedades Mercantiles

---

este derecho que manda la Constitución, lo que ha generado que las empresas poco se preocupen por cumplirlo.

Por lo tanto, se recomienda a la Asamblea Legislativa que implemente la creación de una ley que regule el establecimiento de salas de cunas y lugares de custodia para las niñas y niños del personal laboral o mecanismos que subsidien aquellas trabajadas y trabajadores que requieren de guarderías para sus hijas e hijos pequeños.

#### 4. Estrategias para potenciar el impacto de la formación en las mujeres<sup>6</sup>

En el mercado de trabajo salvadoreño las mujeres se enfrentan a menores condicio-

nes que los hombres, en términos de oportunidades de empleo y respecto de los derechos laborales. Uno de los ejes estratégicos necesarios para reducir las brechas existentes de desigualdad es la formación profesional y técnica, en la medida que supere la visión androcéntrica que ha imperado en la formulación de la política económica y potencie la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.

Para que la formación profesional y técnica potencie la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es necesario que la política de formación para el trabajo incorpore las estrategias y acciones que se proponen en el Cuadro 9:

**Cuadro 9**  
**Estrategias para potenciar el impacto de la formación de las mujeres**

Estrategias	Acciones
Estrategia para potenciar el acceso de las mujeres a la formación profesional. Para el logro de ésta será necesario impulsar las siguientes acciones:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar una política de promoción de los cursos de formación con un enfoque no sexista, a fin de evitar la discriminación al acceso a la formación.</li> <li>2. Implementar un programa de sensibilización hacia la capacidad de la mujer para desempeñar trabajos tradicionalmente para hombres.</li> <li>3. Coordinar con programas de apoyo al sector rural para potenciar la participación de las mujeres en la formación profesional y técnica.</li> <li>4. Crear programas de financiamiento para la formación de mujeres emprendedoras (mujeres con empresas recién creadas) y desempleadas.</li> <li>5. Elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación de mujeres y hombres y de las empresas a nivel local y regional.</li> </ol>
Estrategias orientadas hacia las instituciones que se dedican a la formación profesional y técnica para promover la equidad de género.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar los centros de formación con el ISDEMU y organizaciones que velan por promover el enfoque de género en la educación formal y no formal.</li> <li>2. Asesoramiento por parte de personas expertas en género sobre diseños curriculares, desarrollo de cursos y monitoreo a través de evaluaciones finales.</li> <li>3. Contar con programas de formación sobre enfoque de género orientado a centros de formación.</li> <li>4. Diseñar los programas de formación en función del mercado de trabajo del municipio o la región, potenciando la participación de las mujeres.</li> </ol>

Estrategias y acciones para el seguimiento del desempeño de la población formada y para potenciar su inserción laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar programas de monitoreo del desempeño de las mujeres capacitadas, a fin de asegurar el acceso al mercado de trabajo.</li> <li>2. Coordinar los Centros de formación con las oficinas del Sistema de Intermediación para el Empleo del Ministerio de Trabajo, para facilitar la ubicación de las mujeres capacitadas</li> <li>3. Identificar y crear alianzas con instituciones/organizaciones que tengan programas de apoyo al empleo y autoempleo de la mujer.</li> </ol>
---	---

### 2.2.6. Medidas para la protección del trabajo infantil

Pese a que El Salvador cuenta con legislaciones sobre el trabajo infantil y que además se están desarrollando programas para la erradicación del trabajo de menores, éstos son insuficientes para mejorar la situación de la niñez trabajadora; por lo tanto, es urgente reforzar y destinar mayores recursos para los programas que se están desarrollando a fin de rescatar a las niñas y niños de trabajos peligrosos, tales como: prostitución, pesca, basureros, zafra de caña, coheterias, ventas ambulantes, etc.

Además, la política económica debe elaborarse sobre la base de que sus impactos no deterioren las condiciones de los hogares salvadoreños, para evitar el incremento de la niñez en el mercado de trabajo, ya que muchas niñas y niños se ven obligados a trabajar porque los ingresos del hogar no son lo suficiente para hacer frente a las necesidades.

Por otra parte, se propone que se ratifique los siguientes convenios de la OIT<sup>7</sup>, relativos al trabajo de menores, con el fin de contar con más instrumentos jurídicos que protejan a la niñez.

- Convenio No. 79 y 90: Trabajo nocturno de los menores

En ambos convenios se establece la prohibición del trabajo a menores de dieciocho años. El convenio No. 79 señala que ningún niño menor de catorce años o de mayor edad puede ser empleado o trabajar de noche en el curso de un período de catorce horas continuas. Se prohíbe a los menores cuya edad oscile entre catorce y dieciocho años, aunque ya no estén en la obligación escolar, cualquier trabajo nocturno en el curso de doce horas continuas.

El convenio No. 90 es aplicable a las empresas industriales públicas o privadas; prohíbe el empleo nocturno a personas menores de dieciocho años, pero acepta que se autorice a personas entre dieciséis a dieciocho años de edad a efectos de aprendizaje o formación profesional.

- Convenio No. 124: Examen médico de los menores

Es obligación realizar un minucioso examen médico de admisión al empleo (incluyendo una radiografía pulmonar) a todos los menores de edad que realizan trabajos subterráneos en las minas, elevándose la edad hasta los veintiún años para practicar los exámenes periódicos. Estos exámenes se deben realizar a intervalos que no excedan los doce meses.

### 2.2.7. Medidas para la institucionalidad laboral

#### 1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)<sup>8</sup>

En un análisis publicado por la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA) se plantea que el MTPS, a través de sus funcionarios, es uno de los infractores de los derechos laborales al no cumplir adecuadamente las funciones que le faculta la Ley. Por otra parte, ha sido documentada en varios estudios la percepción de las trabajadoras y trabajadores de que el MTPS presenta debilidades al momento de hacer valer sus derechos.

Ante ese contexto, es fundamental que la Política de Empleo incorpore las siguientes recomendaciones de medidas que plantea el estudio antes enunciado para rescatar la institucionalidad del MTPS y mejorar su efectividad ante el sector laboral:

- Evaluar el desempeño del personal del MTPS, a fin de que el personal este integrado por personas conocedoras de la legislación laboral, de las características y problemáticas del mercado de trabajo salvadoreño y con un perfil incorruptible.
- Mejorar la efectividad de la Dirección General de Inspección del Trabajo, lo cual requiere una depuración de personal ante los señalamientos de prácticas de corrupción; ade-

más, el efectivo cumplimiento de las obligaciones que manda para esta Dirección la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

- Crear mecanismos que permitan la supervisión por parte de las trabajadoras y trabajadores y sus organizaciones sindicales y sociales, en el desempeño del personal del MTPS y denunciar las ilegalidades que se observen ante las instancias pertinentes.
- El Ministro deberá facilitar, a través de procedimientos obligatorios, el acceso a las organizaciones sindicales y sociales vinculadas a las trabajadoras y trabajadores, para conocer sus posturas y propuestas a las políticas impulsadas por el MTPS.
- Desarrollar métodos que permitan una mayor agilidad de los conflictos entre patrono y sector laboral.
- Mayor presupuesto nacional para el MTPS, a fin de que pueda hacer frente a las nuevas obligaciones y funciones a ejecutar con la política de empleo.

---

El autoempleo y la microempresa se han convertido en válvulas de escape del desempleo, por lo que es importante crear programas que permitan el desarrollo y permanencia de las microempresas

---

#### 2. Consejo Superior del Trabajo (CST)

Dado que el CST es un medio para institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre gobierno, personal laboral y sector empresarial, como lo establece el Art. 50 del Código de Trabajo, es importante que quienes integran el consejo sean personas respaldadas por los sectores que representan.



A raíz de que desde la parte laboral se ha denunciado falta de representatividad, se recomienda que se reforme el reglamento para garantizar el acceso de organizaciones laborales en cualquiera de sus expresiones (Centrales, Federaciones, Sindicatos) y la transparencia en la elección de sus integrantes.

3. Procuraduría Adjunta de los Derechos Laborales (PADL) de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)

Dada la función de la PDDH de monitorear el cumplimiento de los derechos humanos en El Salvador y las ilegalidades que cometen algunos funcionarios públicos, dando lugar a que las instituciones que representan no cumplan adecuadamente sus funciones, se propone que se le asigne a la PADL la responsabilidad de fiscalizar y vigilar el desempeño del MTPS en sus funciones específicas, expuestas en el Art. 8° de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

En ese sentido, la procuradora o procurador adjunto de los derechos laborales tendrá como función: fiscalizar al MTPS cuando existan denuncia de que éste se encuentre infringiendo sus responsabilidades, hacer del conocimiento público las deficiencias encontradas y recomendar medidas para corregir su conducta. La PADL velará porque las recomendaciones se hagan efectivas.

---

De los ocho convenios fundamentales, El Salvador no ha ratificado los convenio 87 y 98 relativos a la libertad sindical, alegando que éstos contradicen la Constitución

---

4. Superintendencia de Pensiones

Ante la denuncia de personas que trabajan en la industria maquiladora, que han expresado que las empresas en la que laboran no están haciendo efectivo el pago de pensiones a las Administradoras de los Fondos de Pensiones (AFP), pese a que se les descuentan de sus salarios, es necesario que el personal laboral tenga mecanismos que le

permitan monitorear la administración de sus pensiones y la responsabilidad de las empresas de transferir los fondos a las administradoras.

Además, el Sistema de Ahorro para Pensiones suponía la participación de personas que trabajan y patronos en la supervisión del funcionamiento de las AFP; sin embargo, ese supuesto aún no se ha concretizado, por lo que se propone que se haga efectiva la representación del personal laboral en Consejo Directivo de la Superintendencia de Pensiones.<sup>10</sup> La elección del o la representante del sector trabajador deberá ser transparente y representativa.

5. Institucionalidad de la equidad de género

Con el propósito de promover y avanzar en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las políticas económicas y sociales, específicamente en la política laboral, es necesario que el Estado y en especial el MTPS se comprometan a institucionalizar la equidad de

género. Por otra parte, en los compromisos de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, China, 1995; se plantea que los países participantes (entre estos El Salvador) se comprometían en integrar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos del Estado: legislaciones, políticas, programas, etc.

Los compromisos de Beijing dieron lugar a la creación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y la Política Nacional de la Mujer, dirigida por el ISDEMU y que promueve la igualdad de oportunidades. Si bien a nivel institucional existen vinculaciones entre el ISDEMU y el MTPS, las relaciones no se visibilizan en compromisos concretos y en que el MTPS incorpore la equidad de género en su quehacer.

Para asegurar la igualdad de oportunidades en el trabajo y la elaboración de medidas con perspectiva de género se propone que se estructure la Unidad de Género en el MTPS, la cual deberá promover la institucionalidad de la equidad de género en las diferentes instancias del MTPS, coordinar esfuerzos con el ISDEMU y diversas ONG's para el desarrollo de las mujeres, a fin de potenciar las oportunidades para las trabajadoras remuneradas. Dicha unidad deberá contar con un plan para la igualdad en el trabajo en los ámbitos de acceso al mercado de trabajo, formación profesional, derechos laborales y otros aspectos de interés que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.

### 2.2.8. Formación profesional

Los procesos de apertura comercial a los cuales se está enfrentando el país requerirán de una mano de obra competitiva que facilite el establecimiento de nuevas industrias para poder aprovechar el mercado interno y externo; en ese sentido, una política de formación profesional del sector laboral bien diseñada, que genere trabajadoras y trabajadores calificados, es fundamental para que las empresas nacionales puedan insertarse al comercio internacional y atraer inversión extranjera más calificada.

Por otra parte, una adecuada formación profesional permitirá insertar segmentos de la población laboral que no han podido ser absorbidos por ninguna actividad productiva. Por lo tanto las nuevas estrategias de formación profesional para el trabajo deberían elaborarse considerando las siguientes recomendaciones:

---

El Código de Trabajo, en el Art. 312, establece que las mujeres tienen derecho a una hora diaria remunerada para lactar a su hija o hijo

---

- La formación profesional deberá responder a las estrategias de desarrollo económico- social del país y la potenciación de la inserción comercial interna y externa del sector productivo.
- Coordinación institucional entre el Ministerio de Educación, el MTPS, el Ministerio de Economía, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería, a fin de lograr mayor coordinación de los esfuerzos en materia de formación que posee cada institución y evitar esfuerzos dispersos.

- Revisar el desempeño y eficacia del INSAFORP con el propósito de identificar las fortalezas, debilidades y reformas necesarias para la efectiva ejecución de sus funciones.
- Revisar los planes curriculares de la formación superior de acuerdo a las necesidades que impone el desarrollo, las estrategias de país y las necesidades del sector productivo.
- Promover la formación al interior de las empresas a través de mecanismo que la faciliten.

### 2.2.9. Reformas para el cumplimiento de las obligaciones del pago de cotizaciones del ISSS y AFP

A fin de garantizar el pago de los descuentos al personal de una institución o empresa en materia de cotizaciones del ISSS y de las AFP, en la Asamblea Legislativa, a través de los Decretos No. 130 y 131, de fecha 18 de septiembre de 2003 se acordaron las siguientes reformas a la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización y Código Penal:

#### 1. Reformas a la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (LZFIC)

Decreto No. 130. Reformarse el inciso segundo del Art. 3 de la siguiente manera:  
"Dichos bienes o servicios podrán ser destinados a la exportación directa o indirecta al área centroamericana o fuera de esta, o para su posterior nacionalización siempre y cuando las empresas inte-

resadas presenten a la autoridad aduanera las respectivas solvencias de pago al Instituto Salvadoreño del Seguro Social y a las diferentes Administradoras de Fondos de Pensiones, de las cotizaciones correspondientes a los treinta días anteriores, a aquel en el que se lleve a cabo la exportación de los productos".

Por otra parte, este decreto destaca que las empresas regidas por la LZFIC, para poder gozar de los incentivos fiscales, deberán presentar a las autoridades aduaneras la solvencia antes mencionada. Las infracciones de carácter laboral en estos temas serán sancionados con multas de cinco, diez y veinte mil colones.

#### 2. Reformas al Código Penal

Decreto No. 131. Artículo 1- Reformarse el artículo 245 de la siguiente manera:

"Artículo 245.- El empleador o cualquier otra persona responsable de la retención, que retuviere fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores destinadas legalmente al Estado o a institucio-

---

La formación profesional deberá responder a las estrategias de desarrollo económico- social del país y la potenciación de la inserción comercial interna y externa del sector productivo

---

nes de asistencia o seguridad social y no las ingrese a tales instituciones en el plazo determinado por la ley correspondiente, será sancionado con prisión de cinco a diez años sin perjuicio de la indemnización que deberá cancelar a los afectados por los daños ocasionados, la cual será determinada prudencialmente por la autoridad judicialmente competente".

Ambos decretos han sido ratificados por la Asamblea Legislativa; sin embargo, aún no han entrado en vigencia, ya que el Órgano Ejecutivo los ha regresado a la Asamblea con observaciones que le restan punida a los decretos. Por lo tanto, se recomienda a la Asamblea que supere las observaciones de la presidencia, implementando las reformas tal y como están redactadas en los decretos de fecha 18 de septiembre de 2003.

#### 2.2.10. Salario mínimo

El Art. 144 del Código de Trabajo establece que las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales del hogar. El Art. 145 destaca que para fijar el salario mínimo se considerará sobre todo el costo de la vida, las distintas zonas de producción y otros criterios.

A fin de garantizar mecanismos concretos para la fijación del salario, se propone que:

- El MTPS reglamente el mecanismo utilizado para la fijación de los salarios y los haga a la luz pública.
- En caso de que la fijación del salario tome como parámetro el valor de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) de la DIGESTYC, se recomienda una revisión de la estructura y mecanismos para determinar el valor de la misma, a

---

El capítulo laboral será el medio que garantice el respeto de los derechos laborales en los sectores productivos.

La efectividad de un capítulo laboral dependerá del contenido del mismo y de los mecanismos punitivos que integre

---

fin de garantizar que sea representativa de los actuales costos de vida.

- Considerando lo planteado en el Art. 146 y en el caso del criterio para fijar el salario de la canasta básica de la DIGESTYC, se recomienda que el parámetro sea la Canasta Ampliada (dos veces la CBA), ya que se esperaba que con ésta se cubrieran los gastos de alimentación, vestuario vivienda y educación.
- Otra alternativa es que el MTPS elabore una encuesta para la determinación del costo de la vida, considerando los gastos ordinarios que plantea el Art. 146 sobre alimentación, vestuario vivienda y educación en una familia obrera promedio, rural o urbana. La encuesta debería realizarse cada año, con el propósito de monitorear el comportamiento del costo de la vida y las necesidades de incremento de salario mínimo.
- Reformar el Art. 159 que plantea que "los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años". Se propone que se reforme de la siguiente manera:  
"Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados cada año".
- Reformar el Art. 152 numeral "a" de la siguiente manera:  
Son atribuciones del Consejo (Consejo Nacional del Salario Mínimo) elaborar y proponer anualmente al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión

Social, proyectos de decretos para la fijación del salario mínimo.

### 2.2.11. Recomendaciones para la incorporación de la dimensión laboral en los Tratados de Libre Comercio

#### 1. Recomendaciones guías en materia laboral para las negociaciones de acuerdos comerciales.<sup>11</sup>

A fin de asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y evitar pérdida de empleo por la apertura de los mercados, se recomienda que las negociaciones comerciales deban guiarse a la luz de los siguientes objetivos:

- Objetivo general: Incluir un capítulo laboral en el texto de los acuerdos comerciales, que integre un conjunto de disposiciones con el propósito de hacer efectivo los derechos de las y los trabajadores en las actividades relacionadas con el comercio internacional.
- Objetivos específicos:
  - o Los tratados comerciales deberán garantizar y promover el respeto de los derechos laborales del país, así como promover e implementar los derechos fundamentales establecidos por la OIT.
  - o Incorporar y negociar un Capítulo Laboral y que la normativa sobre comercio e inversión esté articulada a éste.
  - o Adoptar la apertura de los servicios en función de las condiciones de vida de la sociedad. Por ello las negociaciones en servicios profesionales deberán basarse sobre el principio de reciprocidad y optar por una apertura gradual de los servicios

profesionales a fin de promover la competitividad de los mismos a un corto plazo.

- o Exigir requisitos de desempeño a los inversionistas en materia de generación de empleo, capacitación de la mano de obra, condiciones laborales y cumplimiento de los derechos laborales.
- o Anteponer los niveles de empleo como criterio para la definición de productos sensibles o para la negociación sobre la apertura o exclusión de los productos en el programa de desgravación arancelaria.
- o Crear un marco institucional encargado de supervisar la aplicación del capítulo laboral.
- o Establecer la normativa y mecanismos que asegurarán la responsabilidad y transparencia de los Estados para hacer valer la legislación y administración laboral en sus respectivos territorios y rendición de cuentas del mismo.
- o Elaborar estudios de impacto sobre las implicaciones de la apertura comercial en los sectores productivos y los niveles de empleo.

#### 2. Propuesta de contenido del capítulo laboral de un TLC<sup>12</sup>

El capítulo laboral será el medio que garantice el respeto de los derechos laborales en los sectores productivos. La efectividad de un capítulo laboral dependerá del contenido del mismo y de los mecanismos punitivos que integre; en ese sentido, se recomienda que los negociadores del gobierno en materia laboral negocien el capítulo laboral con base en la propuesta que resume el Cuadro 10.



## Cuadro 10

### Propuesta de contenido laboral en un TLC

Sobre el capítulo y sus objetivos	Que se incorpore y negocie un Capítulo Laboral como parte integrante del texto y que la normativa sobre comercio e inversión esté articulada a éste. En ese sentido, se deberá incluir un capítulo laboral que integre un conjunto de disposiciones en materia laboral con el propósito de que se hagan efectivos los derechos de las trabajadoras y trabajadores en las actividades relacionadas con el comercio internacional.
Derechos laborales	A fin de promover los derechos laborales, el capítulo laboral deberá incluir disposiciones que: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Incorporen los derechos fundamentales de carácter laboral derivados de los instrumentos sobre derechos humanos y de los convenios especializados, ratificados por los países suscriptores.</li> <li>b) Incorporen de manera particular los derechos derivados de los Convenios fundamentales de la OIT.</li> <li>c) Incorporen de manera general los derechos derivados de los demás convenios de la OIT ratificados por los países suscriptores, con énfasis en la política de empleo, protección a la maternidad, formación profesional y consultas tripartitas.</li> <li>d) Mantengan el respeto a la normativa nacional, con énfasis en el respeto a los principios constitucionales y la soberanía en la mejora de las relaciones.</li> </ol>
Institucionalidad laboral	El capítulo establecerá mecanismos de control en la administración del capítulo laboral en el ámbito regional y en cada una de las partes para: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Hacer eficiente el rol de verificación, control y fomento al respeto de los derechos, por parte de las Inspecciones de Trabajo y de las Direcciones Generales de Trabajo.</li> <li>b) Hacer eficiente y sensibilizar la administración de justicia laboral, garantizando los principios de oficiosidad, inmediatez, concentración y oralidad de los procedimientos; para ello deberá:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un Fiscal Laboral en cada país y en el ámbito regional.</li> <li>• Organizar Oficinas Nacionales de Asuntos Laborales.</li> <li>• Instaurar el Consejo de Asuntos Laborales para la solución de conflictos, que incluyan la participación efectiva de la sociedad civil.</li> </ul> </li> </ol>
Participación de la sociedad civil	La incorporación de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores y de la sociedad civil al esquema institucional derivado del Tratado, abre las posibilidades de la participación efectiva de la sociedad civil. Sin embargo, no excluye que en determinados aspectos, los gobiernos realicen consultas directas y en igualdad de condiciones a organizaciones de la sociedad civil vinculadas al tema laboral. Para ello, deberá abrirse a la inscripción en los Ministerios de Trabajo de las organizaciones que están interesadas en ser convocadas para efectos de consulta.

Mecanismos para la comunicación y admisión de quejas	Garantizar mecanismos que propicien la efectiva comunicación de quejas y apertura a todos las personas involucradas en los conflictos. Para mayor detalle de los procedimientos ver: Iniciativa Mesoamericana CID (2003).
Medidas preventivas	El Tratado debe considerar las medidas necesarias para prevenir la conflictividad laboral; en ese orden, el desarrollo de principios constitucionales y/o legales de los países partes deberá contener la normativa necesaria para la existencia y operatividad de las siguientes medidas: a) Garantía de cumplimiento laboral. b) Establecimiento de fondos de cesantía. c) No acceso a los beneficios del TLC de aquellas empresas con antecedentes de incumplimiento. Es obvio que las empresas con esta clase de antecedentes asumen la práctica de no garantizar los derechos laborales y finalmente retiran sus inversiones, generando conductas de competencia desleal y dumping social con aquellas empresas que tienen conductas de cumplimiento.
Medidas correctivas	En caso de que el Consejo de Asuntos Laborales haya dictaminado que un determinado país o empresa ha incumplido los derechos laborales, recomendará la adopción de un plan correctivo para que cumpla con los mismos. El fiscal laboral será el responsable de monitorear la implementación del plan. Si el país o la empresa sigue violando los derechos laborales (incumpliendo el plan o dificultando el trabajo de los inspectores), estará obligado a pagar una contribución monetaria en un plazo determinado. En última instancia se le suspenderán los beneficios otorgados por el tratado.
Cooperación laboral	Comprenderá mecanismos para la cooperación en materia laboral. Parte de la cooperación servirá para apoyar la interpretación del capítulo y el cumplimiento de los objetivos del mismo; otra parte permitirá a los países desarrollar actividades de cooperación en materia de fortalecimiento de la capacidad institucional en las áreas de inspectoría laboral, seguridad e higiene ocupacional, formación técnica y profesional, u otras que sean de interés para cada una de las partes, así como para el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sociales en materia de contraloría social.

### 3. Homologación de las legislaciones centroamericanas

Con el propósito de evitar las prácticas desleales de comercio internacional en materia de bajos salarios y prestaciones sociales entre los países centroamericanos,

la Política Laboral deberá promover la homologación de la legislación laboral centroamericana hacia los estándares más altos. Es importante que la homologación no deba implicar una reducción de los derechos laborales con el propósito de beneficiar al comercio internacional.

## Notas

- 1 Samaniego, Norma (2002), Las políticas de mercado de trabajo y su evolución en América Latina, CEPAL, Chile.
- 2 OIT (1990), Resúmenes de las normas internacionales del trabajo, Segunda edición actualizada. OIT, Ginebra.
- 3 Salazar, José Manuel (1991), El papel del Estado y del mercado en el desarrollo económico. En Sunkel, O., El Desarrollo desde adentro: un enfoque estructuralista para América Latina, pp. 487.
- 4 Propuesta retomada de: Iniciativa Mesoamericana de Comercio, Integración y Desarrollo Sostenible (2003). Propuesta regional laboral y agrícola ante la negociación del TLC entre los Estados Unidos y Centroamérica.
- 5 OIT (1990), Op. Cit.
- 6 FORTALECE/GTZ – FUNDE (2003), Diseño de instrumentos analíticos de la oferta de formación profesional y propuesta para impactar la inserción laboral de las mujeres salvadoreñas, El Salvador.
- 7 OIT (1990), Op. Cit
- 8 Este apartado ha sido retomado de las conclusiones planteadas por Amílcar Cardona en su ensayo "Hacia una Política de defensa de los derechos laborales y libertades sindicales. Realidad, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades No. 93, UCA, El Salvador, 2003.
- 9 Art. 8.- Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:
  - a) Formular y dirigir la política sociolaboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;
  - b) Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales;
  - c) Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos;
  - d) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo;
  - e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;
  - f) Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo;
  - g) Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales;
  - h) Formular, ejecutar y supervisar la política relativa a asuntos internacionales del trabajo;
  - i) Realizar estudios e investigaciones de la realidad sociolaboral que coadyuve a la formulación de las políticas más convenientes para el sector, así como organizar la informática, documentación y estadísticas en materia laboral;
  - j) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;
  - k) Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo;
  - l) Formular y evaluar las políticas de previsión social, y de recreación de los trabajadores;
  - m) Contribuir al diseño, supervisión y evaluación de las políticas de formación profesional, seguridad social y desarrollo cooperativo, con las instituciones autónomas correspondientes;
  - n) Diseñar y ejecutar programas tendientes a capacitar a trabajadores y empleadores en el conocimiento de sus derechos y deberes; y
  - o) Las demás que le sean asignadas por leyes y reglamentos.
- 10 Mesa-Lago, Carmelo (2003), El Sistema de Pensiones de El Salvador después de cinco años, Fundación Friedrich Ebert, El Salvador, Pág. 32-33.
- 11 Estas recomendaciones han sido tomadas de un documento presentado por la Iniciativa Mesoamericana CID al parlamento Centroamericano para guiar las negociaciones del CAFTA.
- 12 Propuesta tomada de Iniciativa Mesoamericana CID (2003): Propuesta Regional Laboral y Agrícola ante las Negociaciones del TLC entre los Estados Unidos y Centroamérica, Tercer Avance, Centroamérica.