

**CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)**  
**NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS**  
**INTERNACIONALMENTE EN EL SALVADOR**  
**INFORME AL CONSEJO GENERAL DE LA OMC EN EL MARCO DEL EXAMEN**  
**DE LAS POLITICAS COMERCIALES DE EL SALVADOR**

**(Ginebra, 10 a 12 de febrero de 2010)**

## **RESUMEN EJECUTIVO**

Pese a que El Salvador ratificó recientemente el Convenio fundamental de la OIT sobre los derechos sindicales, éstos no son aplicados en la práctica. Algunos grupos de trabajadores en el sector público no están autorizados a afiliarse a un sindicato de su elección ni a negociar colectivamente. Los trabajadores en el sector privado se enfrentan a múltiples restricciones cuando quieren ejercer sus derechos sindicales, como trámites y prescripciones excesivos. Son numerosas las limitaciones al derecho de huelga, que hacen que las huelgas resulten ilegales. Las prácticas antisindicales son generalizadas y las autoridades públicas no intervienen como es debido. La legislación no prevé la readmisión de los trabajadores despedidos ilegalmente en razón de sus actividades o su afiliación sindicales. En las zonas francas de exportación, en las que no se aplica la ley, se producen graves violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Pese a que El Salvador ha ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT pertinentes, las mujeres y los indígenas siguen sufriendo grave discriminación en la esfera del empleo y la remuneración. En 2006, se informó que las mujeres ganaban sólo el 88 por ciento del salario promedio de los hombres. Tienen una presencia proporcionalmente excesiva en los empleos poco calificados y mal remunerados. Las mujeres trabajan en condiciones aterradoras en las zonas francas de exportación. Los trabajadores domésticos, 90% de los cuales son niñas y mujeres, están excluidos de la mayoría de los derechos laborales más esenciales. La discriminación contra la población indígena sigue siendo un problema importante. Hasta ahora la respuesta del gobierno a la discriminación en lo que atañe al empleo y la remuneración ha sido, en general, insuficiente.

Si bien El Salvador ratificó los dos convenios de la OIT, el trabajo infantil sigue siendo un problema muy extendido en el país al que el gobierno no ha podido dar una respuesta satisfactoria. La persistencia, en especial, de las peores formas de trabajo infantil es un motivo de seria preocupación. La situación de las niñas que trabajan como empleadas domésticas o en la prostitución exige una actuación urgente y decidida, así como recursos financieros adicionales por parte del gobierno.

El Salvador ratificó los dos convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo forzoso. En la práctica existe el trabajo forzoso en forma de trata de seres humanos, en especial de mujeres y niñas para fines de explotación sexual comercial. Fuentes afirman que las condiciones de trabajo en las zonas francas de exportación podrían asimilarse a las del trabajo forzoso, lo cual exige una vigilancia más estricta por parte de las autoridades públicas de las condiciones de trabajo en esas zonas.

## NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN EL SALVADOR

### Introducción

El presente informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente en el Salvador forma parte de la serie de informes que realiza la CSI de conformidad con lo dispuesto en la Declaración Ministerial adoptada en la Primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Singapur, 9 a 13 de diciembre de 1996) en la que los Ministros declararon: *“Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas.”* La Cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9 a 14 de noviembre de 2001) reafirmó ese compromiso. La importancia de esas normas se reiteró en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada por los 174 países miembros de la OIT durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998.

Las organizaciones afiliadas a la CSI en El Salvador son la Central de Trabajadores Democráticos de El Salvador (CTD) y la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS).

### I - Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

En 2006, El Salvador ratificó el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 y el Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva de 1949.

#### *Libertad sindical*

La Constitución y el Código del Trabajo reconocen el derecho de los trabajadores del sector privado y los empleados de las agencias públicas autónomas a formar sindicatos.

Sin embargo, la situación de los funcionarios públicos es más compleja. En 2007, poco después de que el gobierno hubiera ratificado los convenios, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia adoptó una decisión que declaraba inconstitucional la ampliación del derecho de libertad sindical a los funcionarios públicos que no estuvieran incluidos en la lista de los que gozan de ese derecho en virtud de la Constitución. Tras un período de intensa presión internacional, en 2009 la Asamblea Legislativa de El Salvador adoptó una enmienda a la Constitución destinada a corregir la incompatibilidad con el Convenio núm. 87 de la OIT. La enmienda prevé que los derechos garantizados por el artículo 2 del Convenio núm. 87 se hagan extensivos a los trabajadores del sector público, excluyendo a determinadas categorías de funcionarios. La cláusula de excepciones tiene un alcance más amplio que el autorizado en el Convenio núm. 87 de la OIT, lo que priva a algunos funcionarios públicos del derecho fundamental a la sindicalización.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha reiterado que los funcionarios y altos funcionarios deben tener el derecho a establecer organizaciones profesionales, independientemente de si trabajan en la administración del Estado central, regional o local, o son funcionarios de organismos que prestan servicios públicos importantes o trabajan en empresas comerciales del Estado. Las únicas excepciones posibles a las garantías que confiere el convenio se refieren a las fuerzas armadas, la policía y los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado. La Comisión ha pedido al gobierno que ponga su legislación en conformidad con los convenios.

En la práctica, los trabajadores que quieren establecer un sindicato se enfrentan a una multitud de obstáculos. Para constituir un sindicato, los trabajadores deben obtener una autorización previa y seguir procedimientos complejos. El registro de sindicatos legítimos es regularmente rechazado por intrincadas cuestiones de procedimiento. Por ejemplo, en 2003 los trabajadores del sector de las comunicaciones se reunieron para formar el Sindicato de Trabajadores de las Comunicaciones (SITCOM). Cuando solicitaron su reconocimiento jurídico, el Ministerio de Trabajo emitió una declaración en la que afirmaba que la constitución del sindicato no era válida por motivos técnicos. Uno de esos motivos era la negativa del Ministerio de reconocer a los trabajadores de las emisoras de radio como parte del sector de las comunicaciones. En septiembre de 2006, algunos miembros de SITCOM presentaron un recurso contra la negativa del Ministerio de Trabajo de otorgar al sindicato condición jurídica. Más tarde, pese a que la Corte Suprema solicitó al Presidente que concediera personería jurídica a SITCOM, el Ministerio de Trabajo siguió negándose a reconocer a SITCOM. En septiembre de 2007 los trabajadores solicitaron que el Fiscal General incoara proceso contra el Ministro de Trabajo por incumplimiento de orden judicial. La causa sigue pendiente.

Además de los trámites excesivos, se imponen restricciones jurídicas al derecho a crear un sindicato. Entre los requisitos para obtener el reconocimiento legal, cabe citar, por ejemplo, el que exige que los sindicatos cuenten con un número mínimo de 35 miembros en el lugar de trabajo y que los integrantes de los órganos de dirección de los sindicatos sean salvadoreños de nacimiento. Se prohíbe, además, que los sindicatos participen en actividades políticas. Ninguno de estos requisitos es compatible con las disposiciones de los convenios. De acuerdo con la jurisprudencia de la OIT el número mínimo de miembros necesario para establecer un sindicato debe determinarse de tal forma que no obstaculice el establecimiento de organizaciones de trabajadores. En relación con esta cuestión, la CEACR opinó que la legislación actual salvadoreña no era compatible con lo que se dispone en el Convenio, ya que existe un gran número de pequeñas y medianas empresas en el país que emplean a menos de 50 personas.

La discriminación antisindical está prohibida por la ley incluso durante el período previo al registro legal del sindicato y los trabajadores, en teoría, no pueden ser despedidos porque sus nombres figuren en la solicitud de registro del sindicato. Sin embargo, en la práctica, los trabajadores sufren una fuerte discriminación en razón de su afiliación o sus actividades sindicales y la prohibición legal contra esa discriminación no impide su práctica generalizada. Pese a las continuas recomendaciones de la OIT en las que la organización indica que la readmisión de un trabajador despedido es un elemento necesario de la defensa contra el despido improcedente, el Código del Trabajo no exige la readmisión de los

trabajadores ilegalmente despedidos; sólo exige que los empleadores procedan al pago de la indemnización por despido correspondiente.

Así, la OIT ha informado de incidentes en los que los empleadores han utilizado medios ilegales de presión para desalentar la afiliación a un sindicato, en especial, el despido de activistas sindicales y la circulación de listas de trabajadores a los que se niega el empleo por haber pertenecido a un sindicato.

### *Derecho a la negociación colectiva*

Hay muchas restricciones al derecho a negociar colectivamente.

El Código del Trabajo define la negociación de los convenios colectivos de forma restrictiva, disponiendo que, para entablar una negociación colectiva por primera vez, los miembros del sindicato deben representar por lo menos al 51 por ciento de los trabajadores de la empresa o lugar de trabajo. Esto no se ajusta a las disposiciones de los convenios. La CEACR ha notificado al gobierno que si ningún sindicato engloba a más del 50 por ciento de los trabajadores, los derechos de negociación colectiva deben concederse a todos los sindicatos en la unidad de negociación en cuestión para que puedan negociar cuando menos en nombre de sus propios miembros y ha pedido al gobierno que enmiende su legislación en consecuencia.

Tampoco los artículos 287 del Código del Trabajo y 119 de la Ley de Servicio Civil están en conformidad con los convenios, ya que en ellos se estipula que, para tener validez, los convenios colectivos deben contar con la aprobación del ministerio pertinente y el dictamen previo del Ministerio de Hacienda. Sin embargo, según la CEACR, la aprobación por parte de un ministerio de los convenios concluidos libremente entre las partes infringe el principio de negociación libre y voluntaria previsto en el artículo 4 del Convenio.

### *El derecho de huelga*

Entre las restricciones al derecho de huelga cabe señalar la exigencia de que el 51 por ciento de los trabajadores en la empresa (que sean o no miembros de un sindicato) deben apoyar la huelga. Esto no es conforme con los convenios. Por consiguiente, la CEACR ha pedido al gobierno que tome las medidas necesarias para modificar la legislación actual para asegurar que cuando se tome la decisión de convocar una huelga, sólo los votos emitidos se tengan en cuenta y que el quórum y la mayoría exigidos se fijen en niveles razonables.

Además, según la legislación actual, sólo se puede convocar una huelga si ésta está relacionada con un cambio o renovación del convenio colectivo o la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores. Sin embargo, de acuerdo con las disposiciones de los convenios, las organizaciones encargadas de la defensa de los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deben, en principio, poder usar la huelga para apuntalar su posición al buscar soluciones a los problemas que plantean las principales tendencias de política social y económica que tienen repercusiones directas en sus miembros y en los trabajadores en general, en particular en lo que atañe al empleo, la protección social y el nivel de vida.

Además, en virtud de la legislación actual, se prohíben las huelgas de los funcionarios públicos y municipales, mientras que en los convenios esta prohibición sólo puede aplicarse a los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado o los trabajadores en los servicios esenciales en sentido estricto, a saber, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad y salud personal de la totalidad o una parte de la población. Así pues, la CEACR ha solicitado al gobierno que enmiende la legislación según proceda.

Por último, la legislación no concede a las organizaciones de los trabajadores el derecho a presentar recurso contra una resolución judicial que declare una huelga ilegal.

Como consecuencia de estas numerosas restricciones todas las huelgas que han tenido lugar en El Salvador han sido ilegales.

### *Zonas francas de exportación (ZFE)*

Existen unas 240 maquiladoras, la mayoría de las cuales están ubicadas en las 15 ZFE del país, que emplean a 67.000 trabajadores y trabajadoras. La ausencia de derechos sindicales y las pésimas condiciones de trabajo en esas zonas han sido objeto de numerosos informes.

Aunque se reconoce el derecho a la negociación colectiva en la legislación, ésta no se aplica en las ZFE, donde se constatan casos de grave discriminación antisindical por los empleadores y una abdicación por parte del gobierno de su responsabilidad de defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras en esas zonas. Todo intento de sindicalización es reprimido y los trabajadores son amenazados de despido si tratan de formar o afiliarse a un sindicato, o de cierre de la empresa, lo que dejaría a los trabajadores sin empleo. En varios informes se hace referencia al despido de organizadores sindicales. En consecuencia, no hay ningún convenio colectivo en las ZFE.

Los trabajadores/as de las ZFE han informado de casos de agravios verbales, acoso sexual y en algunos casos, malos tratos físicos infligidos por los supervisores. En 2000, un informe realizado por el propio Ministerio de Trabajo sobre las condiciones de trabajo en las ZFE fue publicado y retirado de inmediato debido a la reacción que suscitó entre las empresas de las ZFE. El informe reiteraba la gravedad de los problemas a que se enfrentaban los trabajadores y trabajadoras en las ZFE, en especial, las flagrantes políticas antisindicales y las amenazas de despido de los trabajadores que preveían afiliarse o crear un sindicato.

En 2008 los Ministerios de Trabajo y de Economía concluyeron que aproximadamente 10.000 trabajadores en las ZFE no se beneficiaban de la seguridad social ni de otras prestaciones a las que tenían legalmente derecho. La Oficina del Fiscal General informó que había recibido 308 denuncias y procesado 125 causas de impago. El gobierno no asigna suficientes recursos para la realización de inspecciones y una supervisión adecuada para asegurar el respeto de los derechos de sindicalización y de negociación colectiva en las ZFE. Además siguen presentándose graves alegaciones de corrupción entre los inspectores del trabajo.

### *Otras cuestiones relacionadas con los derechos sindicales en la práctica*

La difusión de las prácticas laborales flexibles menoscaba la libertad sindical. Asimismo, la subcontratación de los trabajadores a través de empresas intermediarias constituye un obstáculo para la libertad sindical y la negociación colectiva. En esos casos las responsabilidades de los empleadores se diluyen y difuminan, ya que los responsables con

los que los trabajadores tienen que tratar directamente no son sus empleadores legales. Así, en vez de facilitar la participación en procesos de negociación colectiva, estas prácticas hacen posible que el empleador pueda negar la existencia del sindicato.

Otro obstáculo para el respeto de los derechos sindicales es el hecho de que los inspectores del trabajo no siguen los procedimientos de inspección previstos, no aplican la ley, pasan por alto las actuaciones antisindicales y optan por no imponer multas a las grandes empresas. Los sindicatos se han quejado de que no se les notifica la fecha en que se ha previsto llevar a cabo las inspecciones y los trabajadores han indicado que los inspectores del trabajo ni siquiera hablan con ellos. Algunos sindicatos critican la conducta de los inspectores, que se reúnen primero con los empleadores, quienes les ofrecen generosos regalos para comprar su silencio.

Las “listas negras” discriminatorias son una de las herramientas antisindicales utilizadas con más frecuencia por los empleadores contra los sindicatos. Con esas listas, que impiden el acceso al empleo a las personas que han pertenecido a un sindicato o han realizado actividades sindicales, las empresas están prácticamente eliminando a todos los sindicalistas del mundo del trabajo, dificultando la creación de nuevos sindicatos. Son muchas las empresas que se intercambian esas listas. Pese a haber recibido numerosas quejas, las autoridades públicas no han hecho nada para resolver este problema.

Durante varios años los trabajadores municipales de la Asociación de Trabajadores Municipales (ATRAM) y la Asociación Salvadoreña de Trabajadores Municipales (ASRAM) encabezaron varias protestas en sus lugares de trabajo por despidos improcedentes y la falta de diálogo con los responsables municipales. El diálogo no ha mejorado y las condiciones de trabajo se han deteriorado.

El 15 de enero de 2010, Victoriano Abel Vega, Secretario General del Sindicato de Trabajadores y Empleados Municipales de la Alcaldía de Santa Ana (SITRAMSA), fue asesinado cuando se dirigía a San Salvador para asistir a una reunión con otros sindicalistas con objeto de planificar acciones de denuncia en relación con el despido improcedente de varios empleados municipales de la Alcaldía de Santa Ana, en violación de los Convenios 87 y 98 de la OIT. Había recibido ya amenazas de muerte asociadas con el hecho de ser líder sindical y por haber denunciado esos despidos.

Por último, el Comité de Libertad Sindical de la OIT está examinando varios casos de violaciones de los derechos sindicales de trabajadores empleados en empresas de seguridad privadas. En su Solicitud directa al gobierno en 2009, la CEACR afirma que esos trabajadores no gozan del derecho a crear organizaciones sindicales o a afiliarse a ellas y pide al gobierno que adopte las medidas necesarias para resolver la situación.

### *Conclusión*

*Aunque El Salvador ha ratificado recientemente el Convenio fundamental de la OIT sobre los derechos sindicales, éstos aún no se aplican en la práctica. Algunos grupos de trabajadores del sector público no están autorizados a afiliarse a sindicatos de su elección ni a negociar colectivamente. Los trabajadores en el sector privado que desean ejercer sus derechos sindicales se enfrentan a muchas restricciones como trámites y prescripciones excesivos. Existen numerosas restricciones al derecho de huelga. Las prácticas antisindicales son generalizadas y las autoridades públicas no intervienen como es debido. La legislación no prevé la readmisión de los trabajadores despedidos ilegalmente en razón de su afiliación*

*o sus actividades sindicales. Los derechos fundamentales de los trabajadores son objeto de graves violaciones en las zonas francas de exportación en las que no se aplica la ley.*

## **II - Discriminación e igualdad de remuneración**

En 2000 El Salvador ratificó el Convenio núm. 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración y en 1995 el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación).

La Constitución prohíbe la discriminación en el mundo del trabajo por motivos de raza, género, nacionalidad o religión. En la práctica, sin embargo, la discriminación por motivos de género y pertenencia a un grupo étnico es generalizada.

### *Discriminación por motivos de género*

La legislación nacional no hace referencia al principio de igual salario por trabajo de igual valor que figura en los convenios. En reiteradas ocasiones, la CEACR ha pedido al gobierno, hasta ahora sin éxito, que incorpore ese principio en su legislación.

En el Código Penal se prevé una pena de 6 meses a 2 años de cárcel a todo empleador que discrimine contra las mujeres en las relaciones laborales; sin embargo es difícil para los empleados denunciar esas violaciones, ya que temen las represalias.

Las mujeres sufren discriminación en los ámbitos de la educación y el empleo en la sociedad, tienen escasas oportunidades económicas y sufren discriminación en materia de remuneración.

En un estudio del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) de 2008 se indica que el índice de participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado en los últimos 15 años hasta 40 por ciento en 2006. Sin embargo, la tasa de subempleo sigue siendo considerablemente más alta entre las mujeres (54 por ciento de la mano de obra femenina) que entre los hombres (47 por ciento de la mano de obra masculina). Esta situación pone de manifiesto la excesiva representación de las mujeres en los empleos poco calificados y mal remunerados, que son moneda corriente en las relaciones de empleo informales.

En el mismo estudio se estima que en 2006 el salario medio de las mujeres era el 88 por ciento del de los hombres.

En los estudios del PNUD también se hace hincapié en que la tasa de analfabetismo de las mujeres es más alta que la de los hombres.

Las trabajadoras han expuesto la discriminación en la contratación a la que se enfrentan las mujeres, incluso en algunos organismos gubernamentales, que tienen órdenes expresas de conceder preferencia a los candidatos hombres. Según el gobierno, las mujeres ocupan menos del 20 por ciento de los puestos de responsabilidad.

El gobierno no cuenta con una política nacional de igualdad de oportunidades y de trato dirigida específicamente al sector público; la única base existente es la política nacional sobre igualdad de oportunidades general.

Alrededor del 90 por ciento de la mano de obra que trabaja en las zonas francas de exportación está constituida por mujeres. Prácticamente todos los puestos de dirección los ocupan los hombres y las trabajadoras están sometidas a condiciones de trabajo atroces. Varias mujeres fueron sometidas a pruebas de embarazo obligatorias; si estaban embarazadas no eran contratadas y si se embarazaban cuando ya trabajaban eran despedidas. Un gran número de trabajadoras es víctima de acoso sexual. El gobierno ha organizado seminarios en los que se ofrecía formación a los inspectores del trabajo sobre las técnicas de inspección de casos de discriminación y acoso en el lugar de trabajo, y sobre la legislación relativa a los derechos laborales de las trabajadoras aplicables al sector de la maquila. No obstante, hasta la fecha, la actuación del gobierno para garantizar la aplicación de la legislación y el respeto de los derechos de las mujeres y los trabajadores en las ZFE ha sido, en general, insuficiente.

El Código del Trabajo excluye a los trabajadores/as domésticos/as de muchos de los derechos laborales más básicos. Por ejemplo, no gozan del derecho a una jornada de trabajo de ocho horas o a las 44 horas semanales que garantiza la ley salvadoreña, y suelen recibir salarios más bajos que el salario mínimo en otros sectores de empleo. La exclusión de todos los trabajadores/as domésticos/as de estos derechos los priva de una igual protección de la ley y tiene repercusiones desproporcionadas en las mujeres y las niñas, que constituyen más del 90 por ciento de los trabajadores domésticos.

#### *Discriminación contra los indígenas*

La población indígena en El Salvador sufre discriminación en el empleo, en el acceso a los recursos productivos y a la educación. Hay informes que indican que los trabajadores agrícolas indígenas reciben un salario inferior que el que se paga a los trabajadores que no son indígenas. Las mujeres indígenas, en particular, tienen pocas oportunidades de acceder a la educación y al empleo debido a prácticas culturales, falta de recursos y subdesarrollo rural. En las zonas rurales pobres los indígenas tienen dificultades para tener acceso a la tierra. Los esfuerzos realizados por el gobierno para resolver estos problemas han sido, en gran medida, insuficientes.

#### *Conclusión:*

*Aunque El Salvador ha ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT pertinentes, las mujeres y los indígenas siguen sufriendo una fuerte discriminación en la esfera del empleo y la remuneración. Según informes, en 2006 las mujeres recibieron sólo el 88 por ciento del salario medio de los hombres. Hay una excesiva representación de las mujeres en los empleos poco calificados y mal remunerados. Las mujeres sufren atroces condiciones de trabajo en las ZFE. Los trabajadores domésticos, 90 por ciento de los cuales son niñas y mujeres, están excluidos de los derechos laborales más básicos. La discriminación contra los indígenas sigue siendo un problema importante. Hasta la fecha, la respuesta del gobierno ante estos casos de discriminación en el empleo y la remuneración ha sido, en gran medida, insuficiente*

### III. Trabajo infantil

En 1996, El Salvador ratificó el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y en 2000 el Convenio núm. 182 de la OIT sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

La edad mínima de admisión al empleo es 14 años. La enseñanza es obligatoria y, en principio, gratuita hasta los 14 años. En la práctica, sin embargo, se debe pagar una matrícula que sirve para cubrir algunos gastos y que a menudo impide que los niños de familias pobres acudan a la escuela.

De acuerdo con los datos estadísticos de UNICEF, en el año 2006, la tasa bruta de inscripciones en la enseñanza primaria fue de 93 por ciento para niñas y niños, mientras que en la enseñanza secundaria la tasa es 54 por ciento para las niñas y 52 por ciento para los niños.

A partir de los 12 años los niños están autorizados a realizar trabajos ligeros siempre que éstos no sean perjudiciales para su salud o interfieran en su educación.

Se prohíbe a los niños menores de 18 años trabajar de noche o en ocupaciones que se consideren peligrosas.

La ley limita la jornada de trabajo de los menores entre 14 y 16 años a siete horas.

El Ministerio de Trabajo se encarga de aplicar las leyes relativas al trabajo infantil. En la práctica, los inspectores del trabajo se centran casi exclusivamente en el trabajo formal, en el que el trabajo infantil es poco habitual.

En septiembre de 2003, el Ministro de Trabajo admitió que 67 de cada 100 niños menores de 18 años ejercía algún tipo de empleo u ocupación, incluido el trabajo doméstico familiar. Los huérfanos y niños de familias pobres con frecuencia trabajan como vendedores ambulantes y ayudantes en pequeños negocios, sobre todo en condiciones informales. Los niños que se encuentran en esa situación a menudo no terminan sus estudios.

Según un estudio realizado en 2005 y 2006 en los hogares del país (EHPM), en 2006, el número de niños trabajadores en edades comprendidas entre los 5 y los 17 años descendió de 222.475 en 2001 a 205,009. Los resultados indican que la gran mayoría de los niños realizan trabajos en las zonas rurales y ejercen actividades no remuneradas: 132.015 niños entre los 5 y los 17 años trabajaban en las zonas rurales en la agricultura y el comercio, y 72.994 niños trabajaban en zonas urbanas en la manufactura y el comercio.

El trabajo infantil en El Salvador incluye las peores formas de trabajo infantil como la fabricación de fuegos artificiales, el cultivo y cosecha de la caña de azúcar, el trabajo en los vertederos de basura y la prostitución.

En 2004, Human Rights Watch (HRW) notificó que había niñas, algunas de apenas 9 años, que trabajaban como empleadas domésticas. El informe destacaba la vulnerabilidad de estas niñas a los abusos físicos y sexuales.

En 2005, sobre la base de proyecciones estadísticas, la OIT/IPEC concluyó que aproximadamente 21.500 menores (sobre todo niñas) entre los 14 y los 19 años trabajaban en el servicio doméstico. Cerca de un cuarto de los trabajadores/as domésticos/as estudiados por la OIT/IPEC empezaron a trabajar a la edad de 9 a 11; más del 60 por ciento estaban trabajando a la edad de 14 años.

Aunque el estudio de la OIT/IPEC sobre el trabajo doméstico concluía que su uso fuera del hogar familiar se clasificaba entre las peores formas de trabajo infantil, el gobierno salvadoreño no ha definido el trabajo doméstico como una de las esferas prioritarias en el marco de la lucha contra el trabajo infantil. En 2009, en su Observación al gobierno, la CEACR instaba a las autoridades públicas a tomar medidas eficaces y en un plazo definido para proteger a los niños y niñas que trabajan como empleados domésticos, considerado como una de las peores formas de trabajo infantil.

En 2004, Human Rights Watch informó que hasta un tercio de los trabajadores del sector de la caña de azúcar eran niños menores de 18 años. Niños de apenas 8 años usan machetes para cortar la caña y trabajan hasta 9 horas por día bajo un sol candente. Se notificó que las cortaduras en las manos y piernas eran comunes. Según datos estadísticos oficiales recientes del Ministerio de Educación, el trabajo infantil en la industria azucarera disminuyó en un 70 por ciento entre 2003 y 2008.

Hay informes creíbles que dan cuenta de casos de prostitución infantil y tráfico de niños en el país. La OIT/IPEC está llevando a cabo un proyecto en El Salvador sobre la prevención y eliminación de la explotación sexual comercial de los niños.

Aunque el gobierno participa en las iniciativas y los proyectos de la OIT/IPEC sobre la eliminación del trabajo infantil, no asigna recursos adecuados a la aplicación efectiva de las leyes relativas al trabajo infantil, en especial, en la agricultura y en otras actividades de la economía informal. Ninguno de los 159 inspectores que cuenta el país trabajaba específicamente en temas relativos al trabajo infantil. En 2009, en sus Observaciones al gobierno, la CEACR expresó preocupación ante la persistencia del trabajo infantil en la práctica.

#### *Conclusión:*

*Pese a que El Salvador ratificó los dos convenios fundamentales de la OIT pertinentes, el trabajo infantil sigue siendo un problema generalizado en el país y el gobierno no lo ha abordado de forma satisfactoria. Un serio motivo de preocupación es la persistencia de las peores formas de trabajo infantil. La situación de las niñas que trabajan como empleadas domésticas o en la prostitución exige una actuación urgente y contundente, así como recursos financieros adicionales por parte del gobierno.*

#### **IV – Trabajo forzoso**

En 1995, El Salvador ratificó el Convenio núm. 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso u obligatorio y, en 1958, el Convenio núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.

La Constitución prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluso para los niños, salvo en caso de catástrofe natural y otras circunstancias enunciadas en la ley.

Sin embargo, existen varios aspectos en la legislación que no se ajustan a las disposiciones de los convenios.

El párrafo 2 del artículo 247 del Código Penal prevé pena de prisión de uno a tres años para quienes, actuando en grupo, coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores, y el artículo 107 de la Ley Penitenciaria establece que los internos condenados tendrán el deber de trabajar. Esas disposiciones son incompatibles con el texto de los convenios, que prohíben el trabajo impuesto, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, para personas que cumplen sentencias por haber participado en huelgas. La CEACR ha pedido al gobierno que modifique su legislación en consecuencia.

Las organizaciones sindicales alegan que los objetivos de producción que establecen las maquilas y que exigen que los empleados trabajen más horas de las previstas en la jornada laboral ordinaria, sin compensación adicional y bajo amenaza de despido, podría asimilarse a trabajo obligatorio. La CEACR ha pedido al gobierno que proporcione información sobre esa cuestión y sobre el promedio de horas adicionales trabajadas por los trabajadores/as del sector de la maquila e indique las medidas que ha adoptado o que prevé adoptar para proteger a los trabajadores/as en este sector contra la imposición de trabajo obligatorio. Hasta la fecha el gobierno no ha respondido a esta solicitud.

En 2003, la Asamblea Legislativa penalizó la trata de personas en todas sus modalidades. Según informaciones comunicadas por el gobierno, en el período comprendido entre octubre de 2006 y marzo de 2008, se dictaron 11 sentencias de tres a nueve años de cárcel por delitos relacionados con la trata de seres humanos.

Se adoptó un Plan estratégico contra la trata de personas para el período 2008-2012 que fue elaborado con la asistencia de la Organización Internacional de Migración y la Organización Internacional del Trabajo. Su objetivo es crear las condiciones y herramientas que contribuyan a la eliminación de la trata de personas.

Sin embargo, en la práctica, la trata de seres humanos sigue siendo un problema grave. En particular, los niños y las mujeres son víctimas de la trata para fines de explotación sexual comercial. Los colectivos que son especialmente vulnerables a la trata de seres humanos son las niñas y mujeres jóvenes de 12 a 18 años de edad, las personas procedentes de zonas rurales y pobres, las madres solteras en las localidades pobres, los adolescentes que están fuera del sistema escolar formal, las madres adolescentes, los jóvenes desempleados y las jóvenes extranjeras.

Los organismos gubernamentales que se encargan específicamente de la lucha contra la trata de personas cuentan en general con recursos escasos.

### *Conclusión*

*El Salvador ratificó los dos convenios fundamentales de la OIT sobre el trabajo forzoso. En la práctica, el trabajo forzoso se efectúa en el marco de la trata de seres humanos, sobre todo de mujeres y niñas, para fines de explotación sexual comercial. Se han presentado alegaciones de que las condiciones de trabajo en las zonas francas de exportación podrían asimilarse al trabajo forzoso y se pide que las autoridades públicas aseguren una vigilancia más estricta de las condiciones de trabajo en esas zonas.*

## RECOMENDACIONES

1. El gobierno debe asegurar que su legislación sea conforme con las disposiciones de los Convenios núm. 87 y núm. 98 de la OIT
2. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público deben tener derecho a formar y afiliarse a sindicatos, y de negociar colectivamente
3. El gobierno deberá alentar y promover la negociación colectiva nacional en el sector
4. Deben simplificarse los procedimientos necesarios para el registro de los sindicatos
5. El gobierno deberá enmendar su legislación con el fin de reducir el número mínimo de miembros en el lugar de trabajo que se exige actualmente para poder establecer un sindicato
6. El gobierno debe incorporar en la legislación la obligación legal de readmitir a los trabajadores despedidos ilegalmente en razón de su afiliación o sus actividades sindicales
7. El gobierno debe enmendar la legislación con objeto de eliminar la prescripción legal de que los sindicatos representen al menos al 51 por ciento de los trabajadores para poder entablar una primera negociación colectiva
8. El gobierno debe modificar la legislación de tal forma que asegure que la validez de la decisión de convocatoria de una huelga se evalúe en base a los votos emitidos por los trabajadores
9. El gobierno debe poner la legislación en conformidad con la jurisprudencia de la OIT y garantizar que sólo se prohíban las huelgas para los funcionarios públicos que presten servicios esenciales en el sentido estricto
10. El gobierno deberá asegurarse de que los trabajadores puedan ponerse en huelga para defender sus intereses sociales, económicos y laborales
11. El gobierno deberá garantizar que los trabajadores gocen del derecho a interponer recurso contra la decisión de declarar ilegal una huelga
12. El gobierno debe garantizar que la legislación laboral se aplique en las zonas francas de exportación
13. Debe enmendarse la legislación con el fin de garantizar que el principio “igual salario por trabajo de igual valor” se consigne urgentemente en la legislación nacional
14. El gobierno debe intensificar sus esfuerzos para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y promover el principio de igual salario por trabajo de igual valor en los convenios colectivos
15. El gobierno debe incrementar sus esfuerzos y prever las asignaciones presupuestarias necesarias para corregir la posición desfavorable que se atribuye a la mujer en el mercado de trabajo
16. El gobierno debe dedicar más recursos a la eliminación de la discriminación racial en el lugar de trabajo y en el mercado laboral

17. El gobierno debe tomar todas las medidas necesarias para aplicar su legislación relativa al trabajo infantil. Se deberá adoptar y aplicar, con carácter urgente, una normativa sobre la edad mínima a la que los niños pueden trabajar en el servicio doméstico
18. Es preciso elaborar políticas y programas adicionales destinados a eliminar, con carácter prioritario, las peores formas de trabajo infantil, incluidos el trabajo doméstico y la prostitución, y financiarlos adecuadamente
19. Se deben dedicar más programas y financiación a la labor de asistencia necesaria para que los niños que actualmente están trabajando puedan reanudar sus estudios
20. El gobierno debe redoblar esfuerzos y aumentar su presupuesto para hacer frente al problema de la trata de seres humanos
21. El gobierno debe asegurar que no se imponga ninguna pena de prisión acompañada de trabajo obligatorio a los trabajadores que han participado en una huelga
22. De conformidad con los compromisos contraídos por El Salvador durante la Conferencia Ministerial de la OMC en Singapur y las obligaciones que dimanar de su calidad de miembro de la OIT, el gobierno de El Salvador debe presentar memorias a la OMC y la OIT sobre las modificaciones legislativas efectuadas y la ejecución de programas relacionados con las cuestiones descritas *supra*.
23. La OMC debe llamar la atención de las autoridades de El Salvador sobre los compromisos contraídos durante las Conferencias Ministeriales de la OMC en Singapur y en Ginebra de respetar las normas fundamentales del trabajo. La OMC debe solicitar a la OIT que intensifique su labor ante el gobierno de El Salvador en estas esferas y que presente un informe al Consejo General de la OMC en ocasión del próximo Examen de las Políticas Comerciales.

### Referencias

Informes sobre El Salvador, Human Rights Watch, 2004-2009

Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2006 – 2009, CSI

Observaciones de la CEACR (OIT), 2005-2009

Varios informes de la OIT – IPEC, 2000-2009.

Informes del PNUD, 2004 - 2009

Informes de UNICEF, 2004-2009

Informes de país, Departamento de Estado, EE.UU., 2009