



FAIR LABOR
ASSOCIATION

**INTERIM SUMMARY REPORT
THIRD PARTY COMPLAINT REGARDING
HERMOSA MANUFACTURING, EL SALVADOR**

**ATTACHMENT B
FLA Independent Expert Report - Spanish**

**Roberto Burgos Viale
Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana**

I. El Trabajo en El Salvador

El comportamiento de la economía en El Salvador ha venido estableciendo, en gran medida, las pautas de desarrollo del mercado laboral salvadoreño. Esta evolución ha estado vinculada a los cambios en la economía internacional, sobre todo para la década de los noventa y principios del presente siglo. La relación de causalidad entre la evolución del mercado laboral salvadoreña y los comportamientos de la economía internacional se debe al *“alto grado de flexibilización del sistema laboral (...) en este sentido, la creación de empleo ha quedado supeditada a la dinámica de las exportaciones y de la inversión extranjera, las cuales se han convertido en las principales fuentes generadoras del nuevo empleo en el país.”*¹

La dinámica de reducción del desempleo en los últimos años ha sido mucho más lenta que a inicios de la década de los noventa; no obstante, la tasa de desempleo revela una tendencia a la baja con cierto estancamiento entre 1999 y 2004, cual es coincidente con el proceso de desaceleración económica que atraviesa el país². En el 2004, la tasa de desempleo fue de 6.8%, disminuyendo en 0.1% con relación al año anterior³.

Las bajas tasas de desempleo de los últimos años coinciden con un deterioro de la calidad de los empleos que se generan; desde finales de los noventa se ha observado una mayor precariedad en los empleos. Como se aprecia en el Cuadro 1, a partir del año 2000, los niveles de empleo en el sector informal han venido creciendo, al 2004 cerca de la mitad (el 49.8%) de los empleos son informales. De igual manera la tasa de subempleo que a mediados de los noventa presentó una

¹ Centro de Investigación sobre Inversión y Comercio (CEICOM), González Hernández, A. R.; Palacios, J. A.; Chacón; J. E.; *“Análisis de la Estructura del Empleo en El Salvador”*, diciembre de 2003, pág. 14.

² Fundación para el Desarrollo, Área Macroeconomía y Desarrollo, *“Desempeño Económico y del Mercado de Trabajo de El Salvador 2004-2005”*, San Salvador, *Global Policy Network*, pág. 3.

³ Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, de la Dirección General de Encuestas y Censos (DIGESTYC), en www.digestyc.gob.sv

tendencia a la baja, desde el 2001 esa tendencia se revirtió; no obstante en el 2004 se observó una leve reducción, pero la tasa continúa siendo mayor a la presentada en 1994.

Cuadro 1
El Salvador: Indicadores de precariedad en el empleo
(Área urbana, porcentaje de ocupados)

Año	Trabajadores en el sector informal	Tasa de subempleo	Trabajadores sin seguridad social
1994	48.8	32.7	59.1
1995	47.1	31.9	61.6
1996	47.4	30.6	62.1
1997	49.5	29.9	61.3
1998	46.6	31.7	56.2
1999	46.5	29.1	51.5
2000	47.7	26.3	54.2
2001	49.4	27.8	53.6
2002	49.7	29.8	54.5
2003	47.9	37.1	54.3
2004	49.8	35.4	56.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

Una variable que no puede soslayarse al analizar el mercado laboral salvadoreño es la clasificación bipartita del sector generador de empleo: Sector Público y Sector Privado. Al respecto, el Cuadro 2 demuestra una evidente predominancia de empleos de carácter privado.

Cuadro 2
Empleos Generados en Sector Público y Privado
(Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples)

AÑO	PÚBLICO	PRIVADO
2000	216,858	2,105,839
2001	208,650	2,242,667
2002	204,214	2,208,571
2003	206,274	2,213,786
2004	255,716	2,270,647

II. La Maquila en El Salvador

Un mayor porcentaje de esos empleos formales generados por el sector privado en los últimos años lo constituye la industria manufacturera.

En el marco de los programas de ajuste estructural, privatizaciones y reducción de gastos públicos impulsados por los gobiernos salvadoreños en la década de los noventa, se promueve como una estrategia económica, el desarrollo de la maquila, con el apoyo de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos (USAID)⁴.

La gran mayoría de empresas maquiladoras en El Salvador tienen contratos de producción con empresas transnacionales de la industria de ropa de los Estados Unidos, siendo en su mayoría, maquilas promovidas bajo la modalidad de zonas francas; esto implica *“un espacio o área geográfica extraterritorial (establecida así) para efectos tributarios específicamente definidos, en el que se establecen empresas nacionales o extranjeras que se dedican primordialmente a la exportación y a proveer ciertos servicios vinculados al comercio internacional y actividades conexas o complementarias a ellas. Los productos de estas empresas se hayan libres de impuestos pero tienen restricciones para ingresar a la economía interna del país en que se encuentre la zona franca.”*⁵

No cabe duda que la industria manufacturera ejerce una enorme influencia en la dinámica de la economía nacional, así como en el desempeño del mercado laboral en el país. Según las cifras oficiales, el importe de la maquila al Producto Interno Bruto (PIB) para el año 2004 fue de \$1, 914.8 millones de dólares⁶; y del total de exportaciones registradas durante el 2005, un 51.5% corresponde a la maquila⁷.

Asimismo, la industria maquilera ha contribuido positivamente en la generación de nuevos empleos formales, incidiendo en cierto modo en la reducción de las cifras de desempleo. Según el censo de población ocupada, para el año 2004, el número de personas trabajando en maquilas fue de 423,418⁸. De ese total de fuerza laboral en la industria maquilera, se estima que un 80% corresponde a mujeres.

De hecho, las mujeres han venido presentando menores niveles de desempleo que los hombres: La tasa de desempleo de las mujeres es de 3.8%, mientras que la de los hombres es del 8.7%⁹. Esta brecha a favor de las mujeres se debe *“a que las actividades económicas que han generado mayores niveles de empleo en el país durante la década de los noventa a la fecha, han permitido una mayor inserción laboral de las mujeres; entre estas actividades tenemos: Comercio, hoteles, restaurantes e industria manufacturera (especialmente maquila).*

⁴ **“La Maquila y el Monitoreo Independiente en El Salvador”**, Sebastián Anner, M., Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, San Salvador, enero de 1998.

⁵ Fundación para el Desarrollo, **“La Actividad de la Maquila en la Economía Salvadoreña”**, Actualidad Económica, San Salvador, enero 1997.

⁶ Fuente: Banco Central de Reserva de El Salvador, <http://www.bcr.gob.sv/estadísticas.html>

⁷ Datos del Banco Central de Reserva, citados en Revista **Proceso**, **“Balance del año 2005”**, Año 26, N° 1175, diciembre 21, 2005, pág. 10.

⁸ Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, de la Dirección General de Encuestas y Censos (DIGESTYC), en www.digestyc.gob.sv

⁹ Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, de la Dirección General de Encuestas y Censos (DIGESTYC), en www.digestyc.gob.sv

Es decir, el fenómeno de incorporación de la mujer al mercado laboral salvadoreño se ha generalizado, *“el impacto positivo del modelo de promoción de la maquila en el país que ha absorbido la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral urbano. El modelo basado en la maquila fundamentalmente textil y de la confección, prevaleciente durante la década de los años noventa, ha determinado, entre otros factores, un mayor ingreso de mujeres al mercado formal de trabajo”*¹⁰.

No obstante los beneficios surgidos a raíz de la industria manufacturera ya señalados, es preciso hacer énfasis en el impacto negativo de la misma para la economía y para el respeto a los derechos de los/las trabajadores/ras en El Salvador. Por una parte, se ha reportado una disminución de empleos en la industria manufacturera, inducido por el deterioro de dicha industria a raíz de la competencia que ha generado el mayor acceso de China al mercado estadounidense y la competencia que existe entre los países de la región centroamericana y del Caribe, también exportadores de maquila, especialmente maquila textil¹¹.

Aunado a lo anterior, el hecho de que las maquilas representen un poco más del 50% del total de exportaciones, y que la mayor parte de dicha producción exportable tenga como destino los Estados Unidos de Norteamérica¹², coloca a El Salvador en una situación de vulnerabilidad, en tanto que el desempeño del sector exportador se haya sometido en gran parte a la evolución de la economía estadounidense. Esta problemática también plantea una contradicción con la idea de diversificación de las exportaciones, tanto en la producción como el destino de las mismas.

En cuanto al tema de los derechos laborales, el desempeño de las maquilas en El Salvador ha generado diversos conflictos sobre el irrespeto e inobservancia de la legislación laboral y lamentablemente, se continúan registrando reiteradas violaciones a dichas normas, en detrimento de los/las trabajadores/ras. En no pocas ocasiones, las maquilas no proporcionan las mejores condiciones de empleo.

La condición de ser mujer es un factor que incrementa la vulnerabilidad en cuanto al irrespeto de los derechos que corresponden en calidad de trabajadora. Entre las formas más frecuentes de cometer dichas transgresiones se encuentran: Sobreexplotación laboral, violaciones del derecho de seguridad social y de vivienda, hostigamiento sexual, retención de salarios y otras prestaciones, inobservancia de las normas que protegen la maternidad, tratos humillantes y vejatorios, despidos injustificados.

III. Hermosa Manufacturing

¹⁰ Alvarenga, L. Estudio de Investigación de CEPAL, *“Mujer y Desarrollo: A cinco años de Reforma del Sistema de Pensiones en El Salvador y su impacto en la Equidad de Género”*, pág. 19.

¹¹ Fundación para el Desarrollo, Área Macroeconomía y Desarrollo, *“Desempeño Económico y del Mercado de Trabajo de El Salvador 2004-2005”*, *supra* nota 2, pág. 4.

¹² De acuerdo a la Fundación Nacional para el Desarrollo, FUNDE, el 65.4% de las exportaciones salvadoreñas tienen como destino los Estados Unidos (*“Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004-2005, supra* nota 2, pág.3).

Hermosa Manufacturing se constituyó como una Sociedad Anónima de Capital Variable, inscribiéndose en esa calidad en el Registro de Comercio en 1998, aunque se tiene conocimiento que sus operaciones en El Salvador comenzaron en 1992.

Las instalaciones de esta industria manufacturera se encontraban en C.A. La Estación, contiguo al Centro Comercial Pericentro Apopa. Entre los productos que se elaboraban y confeccionaban en *Hermosa Manufacturing* se pueden mencionar principalmente, etiquetas de papel y cartón, hilo de coser de algodón, hilo de coser de filamentos sintéticos y, básicamente prendas de vestir para grandes compañías norteamericanas, como ADIDAS, NIKE y RUSSELL. Se calcula que un aproximado de 600 trabajadores/ras laboraban para esta empresa bajo la modalidad de subcontrato.

IV. Descripción del Problema

A finales del año 2003 se comienzan a reportar los retrasos en el pago de salarios de las trabajadoras¹³ de la empresa que venían laborando en la misma por varios años; situación que aparentemente se debió a que las compañías propietarias de las más importantes marcas a nivel internacional decidieron dejar de comprar las prendas de vestir confeccionadas en dicha maquila, por una supuesta desmejora en la calidad de éstas.

Durante el transcurso del año 2004 se realizó una serie de reuniones y negociaciones entre las trabajadoras afectadas y los delegados de *Hermosa Manufacturing*, cuya representación legal durante el tiempo del conflicto en comento fue el señor Joaquín Salvador Montalvo Machado. En ningún caso fue posible arribar a una resolución justa del problema, en beneficio de las partes, principalmente de las trabajadoras.

En mayo de 2005 la empresa decide cerrar sus puertas definitivamente, cesando sus labores, sin remunerar todo el trabajo realizado por las empleadas durante más de un año. Es pertinente mencionar que del salario de las trabajadoras se realizaban los respectivos descuentos en concepto de seguridad social, cuota de pensión por retiro, créditos con el Fondo Social par la Vivienda y de préstamos personales¹⁴.

Hermosa Manufacturing aún se encuentra pendiente de solventar a sus trabajadores/ras el pago de los respectivos salarios por el trabajo realizado, más lo adeudado en concepto de prestaciones laborales.

Junto a la falta de retribución por su trabajo, las trabajadoras han denunciado además otro tipo de tratos vejatorios: “*Hemos sufrido abusos por parte de la empresa, tales como: Discriminación a*

¹³ Del total de empleados de “*Hermosa Manufacturing*” afectados, solamente cuatro son hombres; las organizadas en el sindicato, son todas mujeres; por ello, a efectos de la presente investigación se utilizará indistintamente la expresión “las trabajadoras”.

¹⁴ Se estima que *Hermosa Manufacturing* tiene una deuda de \$ 350, 595.00 dólares de Estados Unidos de Norteamérica en concepto de cotizaciones por pensiones y seguro social. (Carta enviada el 26 de abril de 2006, por trabajadoras de la Empresa *Hermosa Manufacturing* a Representantes de Adidas, Nike y Russell).

personal organizado y a embarazadas, jornadas extenuantes hasta de 15 horas y hasta sin comer y acoso sexual.”¹⁵

Las trabajadoras también eran constantemente amenazadas y amedrentadas con el despido si llegaban a denunciar la falta de pago de sus salarios; frente a esos chantajes es que 63 trabajadoras toman la decisión de organizarse mediante la constitución de un sindicato. Los juzgados competentes declararon ilegal una huelga realizada por las trabajadoras tanto sindicalizadas como no sindicalizadas.

Ante la incapacidad de las autoridades del Ministerio de Trabajo para reivindicar los derechos conculcados de las trabajadoras, se interponen las respectivas denuncias ante los tribunales de lo laboral. Pero al considerar la gravedad de los bienes jurídicos lesionados, 60 de las 265 afectadas deciden iniciar también un proceso penal, con la asesoría de la Procuraduría General de la República, dicho proceso fue promovido en octubre de 2005, y en el marco del mismo, el representante legal de *Hermosa Manufacturing*, Salvador Montalvo Machado estuvo detenido¹⁶.

Debido a toda esta problemática, ADIDAS, NIKE y RUSSELL han tenido acercamientos con las autoridades gubernamentales para buscar una solución a la misma; a la vez, se tiene conocimiento que la Embajada de Estados Unidos en El Salvador también ha intervenido, tratando de incidir para resolver esta crisis laboral; no obstante, dichos esfuerzos no han sido efectivos.

Otro aspecto que vale destacar, es el compromiso que el Gobierno salvadoreño adquirió, en el sentido de prestar servicios de salud por un año a las trabajadoras, así como la promoción de una Feria de Empleo, como una forma de minimizar el severo impacto en la economía de los hogares de estas personas; sin embargo, hasta este momento, las trabajadoras no reportan beneficio alguno de esos programas.

Las familias de las trabajadoras han atravesado por una severa crisis económica; en ocasiones, no cuentan con dinero suficiente para cubrir las necesidades básicas: Alimentación, educación de los hijos, gastos médicos; inclusive algunas de ellas han perdido sus casas al no estar en capacidad de atender el pago mensual correspondiente. Hasta este momento, no se vislumbra ninguna solución favorable para las afectadas y su situación de vulnerabilidad y abandono por parte del Estado salvadoreño persiste. Los esfuerzos de las transnacionales no han sido fructíferos, aún cuando éstas se encuentran en una posición desde la cual se vuelve posible encontrar la solución más favorable para las trabajadoras.

A) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante MITRAB), es la Secretaría de Estado encargada de formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país. A la vez, le

¹⁵ Carta enviada el 26 de abril de 2006, por trabajadoras de la Empresa *Hermosa Manufacturing* a Representantes de Adidas, Nike y Russell.

¹⁶ Entrevista realizada a Gustavo Pineda, miembro del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) el 29 de mayo de 2006.

corresponde la inspección de trabajo, la seguridad e higiene ocupacionales y la supervisión del medio ambiente laboral, entre otras funciones específicas¹⁷.

En el caso de “*Hermosa Manufacturing*” las autoridades de trabajo ejercieron sus respectivas competencias legales a través de dos de sus dependencias: La Dirección de Inspección de Trabajo y la Dirección General de Trabajo. Para conocer de primera mano las acciones desarrolladas por una y otra se entrevistó a los titulares de éstas,¹⁸ señalándose a continuación las apreciaciones expresadas y la información obtenida.

Director General de Inspección de Trabajo.

Se entrevistó al Lic. Javier Rivas Rodríguez, funcionario que expresó su preocupación por las trabajadoras afectadas. De acuerdo a su declaración hace un año, específicamente el 11 de mayo de 2005 se realizó una inspección a la fábrica de “*Hermosa Manufacturing*” constatando personalmente que hasta esa fecha la maquinaria se encontraba aún dentro del recinto; verificando además la afirmación inicial del propietario de la empresa, en el sentido que no tenían materia prima con la cual proseguir sus actividades productivas.

El funcionario entrevistado destacó que durante el desarrollo de este conflicto, el empleador hizo uso de la “*Suspensión del Contrato de Trabajo*”, acción legal mediante la cual, las relaciones laborales entre empleados y el patrono deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios. Esta acción es permitida a los empleadores por la legislación laboral vigente, quienes pueden ejecutarla sin supervisión judicial y hasta por un plazo de nueve meses cuando es alegada debido a la falta de materia prima, como sucedió en el presente caso¹⁹.

“*Hermosa Manufacturing*” funcionaba con un Sistema de Arrendamiento Financiero (“*leasing*”),²⁰ con el que se había costado la maquinaria y las herramientas de trabajo, por lo tanto, al no ser capaces de continuar con la producción habitual, la Banca, como parte acreedora se habría compensado las deudas a su favor, incautando dicha maquinaria. De esta forma, se dificultaba más a la empresa responder por sus obligaciones laborales, a pesar de que éstas son consideradas “créditos preferentes” por la legislación laboral salvadoreña, es decir, que se privilegia el pago de los salarios y de las prestaciones sociales sobre cualquier otra obligación contractual de naturaleza civil o mercantil²¹.

Agregó el entrevistado que el MITRAB ha atendido por lo menos a 254 trabajadoras, de las cuales 64 están organizadas como Seccional del Sindicato STITAS (“*Sindicato de Trabajadoras de la Industria Textil, de Algodón, Sintéticos Acabados Textiles, Similares y Conexos*”). Diez trabajadores más se abstuvieron de cualquier reclamo debido a que desempeñaban funciones meramente administrativas o de confianza con el empleador, con quien habrían llegado a acuerdos extrajudiciales. El resto de los trabajadores y trabajadoras afectadas con el cierre de esta empresa considera que han sido indebidamente asesorados, ya que al momento de negociar

¹⁷ Arts. 5 y 7 de la “*Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social*”, Decreto Legislativo N° 682, del 11 de abril de 1996.

¹⁸ Entrevista realizada por el autor el 31 de mayo 2006

¹⁹ Arts 36 ordinal 1° y 44 del Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15, del 30 de junio de 1972.

²⁰ Art. 2 de la “*Ley de Arrendamiento Financiero*”, Decreto Legislativo N° 647, del 17 de marzo de 2005.

²¹ Art 121 Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15, del 30 de junio de 1972.

llegaron únicamente a “acuerdos genéricos”, es decir, no se plantearon sus demandas cuantificadas económicamente de manera precisa, lo que restó efectividad a las negociaciones realizadas bajo la supervisión de esa Cartera de Estado.

El Lic. Rivas Rodríguez considera que las inspecciones realizadas a la empresa, fue posible confirmar que ésta se encontraba en situación de incumplimiento en lo que respecta a la cancelación de salarios, pues éstos se estaban pagando incluso en tres entregas mensuales, cuando el Código de Trabajo establece que el pago de salario será oportuno, íntegro y personal²².

Directora General de Trabajo.

La titular de esta oficina, Licda. Carolina Morán complementó algunas de las afirmaciones hechas por su colega del MITRAB, especificando que la Dirección a su cargo tiene por lo menos cinco expedientes de conciliación activos para el caso de “*Hermosa Manufacturing*”. Al ser cuestionada sobre la posible existencia de una “lista negra” que impediría a las antiguas trabajadoras de “*Hermosa Manufacturing*” encontrar un nuevo empleo en el sector de la maquila textil, la Licda. Morán consultó su base de datos y manifestó que de las 254 trabajadoras afectadas, 175 se encuentran trabajando, no especificando si se encuentran en empresas del sector trabajo, industria, comercio o servicios.

Sobre la interrogante de las medidas a tomar por las autoridades de trabajo, luego de que fracasaran los diversos intentos de conciliación que menciona, la entrevistada relata que se celebró una “feria de trabajo” especialmente diseñada para brindarle nuevas oportunidades a las trabajadoras de “*Hermosa Manufacturing*”, iniciativa a la cual se presentaron las 64 trabajadoras organizadas, y otras 20 que no pertenecen al Sindicato. Esta actividad según la Licda. Morán se vio boicoteada por el sindicato que reúne a las mismas, haciendo un llamado a que no llenaran los formularios de solicitud de empleo preparados previamente por el MITRAB, y para que tampoco entregaran sus hojas de vida a las empresas participantes en la oferta de los empleos.

Agrega la Directora General de Trabajo que este conflicto laboral se habría resuelto de no haber colisionado las opiniones divergentes de tantos sectores involucrados, mencionando al Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), al Sindicato del que forman parte algunas de las afectadas, y a “*un sindicato alemán que está preparando un viaje de algunas de estas trabajadoras para realizar acciones en el extranjero*”, de lo cual concluye la funcionaria, que éstas ya no siguen interesadas en encontrar un trabajo sino en continuar con su causa.

Al preguntarle sobre las razones que impidieron llegar a acuerdos conciliatorios entre la patronal y las trabajadoras, la funcionaria opinó que esto se debió a que el empresario –Montalvo Machado– no estaba en condiciones de conciliar si las trabajadoras mantenían acciones de hecho, tales como apostarse frente a la fábrica, insultarlo cada vez que llegaba a ese centro de trabajo acompañado de posibles socios o dañarle su vehículo. Debido a esto prefirió la vía judicial, en la cual se supone que ya ha sido condenado al pago de prestaciones laborales en la mayoría de los casos.

B) Asesora Legal de las Trabajadoras

²² Art 127 Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15, del 30 de junio de 1972.

Las 63 trabajadoras de “*Hermosa Manufacturing*” que se organizaron en el sindicato STITAS recibieron el apoyo de la organización feminista “*Las Mélicas*”, la cual contrató los servicios de la abogada Zoraida Rodríguez, profesional que intervino, junto a la Procuraduría General de la República, en los procesos laborales ante los Juzgados competentes en la Ciudad de Apopa. En entrevista realizada a la profesional del derecho²³ manifestó que las audiencias conciliatorias – primera fase en el desarrollo de todo proceso laboral– se frustraron porque el representante legal de “*Hermosa Manufacturing*”, Salvador Montalvo Machado, no comparecía a las mismas.

En general, a criterio de la abogada, el desempeño de las autoridades judiciales fue deficiente, en tanto que la mayor parte de resoluciones dictadas iban en contra de los intereses de las trabajadoras; de igual forma, al apelar de estas decisiones, las Cámaras de Segunda Instancia, confirmaban los fallos desfavorables dictados por el tribunal inferior, o bien revocaban aquellos que reportaban beneficios a las trabajadoras. La tendencia de estos tribunales al resolver consistía en calificar como “Suspensión de Contrato Individual de Trabajo” –figura permitida por la legislación laboral salvadoreña a favor del patrono– lo que en la práctica correspondía a un “Despido Injustificado”.

A la vez, la Lic. Rodríguez siguió de cerca el proceso penal incoado en contra de Salvador Montalvo, en su calidad de representante legal de la empresa, en el que se le acusaba de descontar del salario de las trabajadoras las cotizaciones en concepto de seguridad social y no reportarlas a la institución estatal competente²⁴.

A criterio de la abogada, las autoridades estatales tenían conocimiento de la retención de las cotizaciones de seguridad social y pensión por retiro por parte de “*Hermosa Manufacturing*”, sin embargo no fue hasta en el marco del proceso penal que el Estado se pronuncia, llegando incluso a auto proclamarse “víctima” de la defraudación, al igual que las trabajadoras.

Actualmente el proceso penal avanza con bastante dilación, la Audiencia de Instrucción – inicialmente programada para el pasado mes de mayo– ha sido pospuesta para el 1 de septiembre de 2006. La razón de este aplazamiento es que la Defensa solicitó una Auditoria, y la Fiscalía a su vez requirió un cotejo de planillas. Debido a las dificultades técnicas que conlleva la realización de estas experticias, se han concedido 4 meses más de prórroga.

Durante el desarrollo del proceso penal, el tribunal ordenó a Montalvo Machado rendir una fianza, la cual recae en maquinaria propiedad de “*Hermosa Manufacturing*” considerada “chatarra”, estimándose el valor de la misma en \$100,000.00 (Cien mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica). Es de lamentar que este valúo fue establecido por la misma parte demandada, por lo que la Fiscalía solicitó prueba pericial a efecto de determinar el verdadero valor de esta garantía, petición que fue desestimada por el juzgado que conoce el caso.

²³ Entrevista realizada el 5 de junio de 2006 a la Licda. Zoraida Rodríguez, asesora legal de las trabajadoras.

²⁴ El Art. 245 del Código Penal corresponde al tipo penal “*Retención de Cuotas Laborales*”, el cual sanciona al patrono que retuviere fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores destinados legalmente al Estado o a instituciones de asistencia o seguridad social o sindical.

No obstante, a criterio de la abogada entrevistada, esta cantidad no satisface el monto de lo adeudado a las trabajadoras, pues de acuerdo a las cifras que se manejan, sólo en concepto de cotizaciones al seguro social la empresa debe \$ 133,326.43 (Ciento treinta y tres mil trescientos veintiséis dólares de los Estados Unidos de Norteamérica con cuarenta y tres centavos de dólar); y en perjuicio de las Administradoras de Fondo para Pensiones (AFP) lo adeudado se calcula en \$ 220,648.40 (Doscientos veinte mil seiscientos cuarenta y ocho dólares de los Estados Unidos de Norteamérica con cuarenta centavos de dólar)²⁵. Los anteriores montos, no incluyen el total de salarios no devengados por las trabajadoras ni el resto de prestaciones laborales que les corresponden, pagos que constituyen el reclamo prioritario de las afectadas.

C) **Trabajadoras Afectadas por “Hermosa Manufacturing”**

Durante la entrevista realizada a la Licda. Zoraida Rodríguez estuvieron presentes cinco trabajadoras afectadas, que forman parte de la Junta Directiva del STITAS y quienes ratificaron todo lo anteriormente manifestado por su abogada.

Dentro de la información adicional que aportaron las trabajadoras es posible destacar los siguientes datos: Ellas afirman que a partir de diciembre de 2003 comienza la retención de sus salarios, tiempo para el cual Salvador Montalvo ya era socio de la empresa MB, la cual actualmente emplea a varias ex empleadas de “Hermosa Manufacturing”. De las 63 trabajadoras organizadas a ninguna le ha sido posible ingresar a trabajar en MB, ya que ellas manifiestan que como requisito de admisión MB exige una recomendación del anterior patrono, de tal modo que a cierto número de las afectadas en “Hermosa Manufacturing” les ha resultado imposible lo obtención de dicho aval, obviamente por razón del conflicto que han enfrentado con la patronal de esta empresa.

Respecto al Sistema de Arrendamiento Financiero (“leasing”) con que supuestamente funcionaba la empresa, las trabajadoras sostienen que “Hermosa Manufacturing” continua exportando (aunque desconocen desde donde) y afirman que la maquinaria útil de *Hermosa* fue trasladada a MB; y que de la maquinaria “chatarra” que sirve de garantía en el proceso penal se extraen continuamente repuestos, con lo que cada vez se devalúa dicha caución.

Denunciaron que han sido víctimas de persecuciones e intimidaciones por parte de Oscar Mena, abogado contratado por Montalvo Machado en los procesos judiciales iniciados. Se mencionó además el nombre de “Virginia Hernández” como una de las principales responsables de los hostigamientos y quien supuestamente es aliada de Mena. Las trabajadoras consideran que ante cualquier atentado contra su vida o integridad personal ellas responsabilizarían a Montalvo Machado, a Mena y al Gobierno, por complicidad, debido a la gravedad de las amenazas de que han sido objeto en sus encuentros con estas personas.

En el transcurso del año 2004 las trabajadoras comienzan a experimentar severas consecuencias a raíz de la falta de salario. Algunas de ellas comentan que no contaban con dinero suficiente para costearse el transporte hasta las instalaciones de la maquila, por lo que debían caminar por

²⁵ Entrevista realizada el 5 de junio de 2006 a la Licda. Zoraida Rodríguez, asesora legal de las trabajadoras.

horas y afrontar los descuentos salariales por retrasos²⁶. En una etapa de esta crisis, se les obligó a trabajar más, bajo la excusa que con esa sobreproducción sus salarios podrían ser pagados.

Destacan las trabajadoras que en todo momento Mena y Montalvo intentaban persuadirlas para que desistieran de las acciones judiciales promovidas y que sólo bajo esa condición iba a ser posible negociar algún acuerdo. En cierta ocasión, comentan, Víctor Bermúdez, sobrino de Montalvo Machado, les propone intentar llegar a un acuerdo bajo los oficios de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) siempre y cuando ellas aceptasen compartir las pérdidas sufridas por “*Hermosa Manufacturing*”.

Las trabajadoras se muestran indignadas al refutar la posición de las autoridades del Ministerio de Trabajo frente a representantes de ADIDAS, ante quienes pregonaron la existencia de un supuesto acuerdo en el que se garantiza a las trabajadoras “acceso a los servicios de salud, una Feria Laboral de oferta de nuevos empleos así como la promesa de ampliar la cantidad de Inspectores y capacitar a los ya existentes”.

Sostienen las trabajadoras que la calidad de empleos ofertados en la Bolsa de Trabajo exigían menores niveles de calificación y en consecuencia no satisfacían sus necesidades salariales. En cuanto al supuesto convenio para asegurarles servicios médico-hospitalarios, es preciso señalar que las autoridades estatales ofrecían la red de hospitales y unidades de salud públicas, servicios destinados a aquellas personas que no cotizan con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, tal como en efecto lo hacían las trabajadoras en “*Hermosa Manufacturing*”.

Finalmente, las trabajadoras expresaron su descontento con FENASTRAS, Federación sindical a la cual se integraron al organizarse; en su opinión, esta institución no les brindó asesoría suficiente y adecuada en materia legal, ni les proporcionó el amparo que se les ofreció por los dirigentes de dicha Federación.

D) Mesa de la Maquila

Se entrevistó a Nayda Medrano²⁷, representante de la Mesa de la Maquila, organización social que ha seguido de cerca la problemática de las trabajadoras afectadas por “*Hermosa Manufacturing*”.

Medrano hizo énfasis en cómo las trabajadoras habían agotado la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y comentó sobre la poca seriedad del acuerdo en el que dicha cartera de Estado se comprometía a ofrecer salud gratuita durante un año a las trabajadoras. Se destacó la unidad del movimiento de las trabajadoras en todo momento, quienes no estaban dispuestas a aceptar ningún acuerdo que no incluyera a todas las afectadas sin excepción, independientemente de si pertenecían al sindicato o no.

Al brindar su opinión sobre el comportamiento de las autoridades judiciales, opinó que la Procuraduría General de la República (PGR) actuó con bastante negligencia en los procesos laborales, debido a una falta de atención directa de las afectadas y de los testigos, quienes eran

²⁶ Testimonio de Estela Marina Ramírez, Secretaria de Seguridad y Previsión Social del STITAS

²⁷ Entrevista realizada el 5 de junio de 2006

notificados tardíamente para su presentación ante los tribunales. También juzgó la falta de uniformidad en los criterios de las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral, la mayoría de las cuales “*resolvía a favor del señor Montalvo*”.

Se mencionó que durante las primeras negociaciones, en las que participó el Grupo de Monitoreo Independiente para El Salvador (GMIES), los representantes para latinoamericana de las marcas involucradas mostraron su voluntad por que el conflicto se resolviera, pero que a medida que el conflicto se volvía más complejo, comenzaron a retirarse de las reuniones programadas para llegar a un acuerdo y perdieron interés en ser parte de las negociaciones. A criterio de Nayda Medrano, GMIES no tiene plena autonomía, en tanto que se financiamiento depende de las marcas; esta idea es compartida por las trabajadoras.

Por otra parte, se tuvo conocimiento que en algunas de las negociaciones realizadas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social estuvo presente Philip Thomson, por parte de la Embajada de Estados Unidos en El Salvador.

Sobre la posibilidad de acudir a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Nayda Medrano explicó la dificultad que ello conllevaría: Al admitir la OIT únicamente casos de Discriminación Sindical, la gran mayoría de trabajadoras –que no estaban organizadas en el STITAS– quedarían excluidas de la posible protección otorgada por este Organismo Internacional, cuando la idea es abarcar a la mayor parte, sino a todas, las afectadas. También se mencionó la posibilidad de acudir al Sistema Interamericano, a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para plantearle a este Organismo el problema en “*Hermosa Manufacturing*”, junto a otros conflictos laborales.

Un aspecto que en opinión de Medrano constituye una medida con efecto equivalente al de las “*Listas Negras*”, es el hecho de exigir recomendaciones de los antiguos patronos para poder ser admitida en una nueva industria manufacturera. Se planteó el caso de dos trabajadoras identificadas una de ellas únicamente como Delmi Elena, y la otra como Ana María Hernández, que trabajaban para la empresa INCAP, las cuales fueron despedidas presuntamente, cuando los directivos de INCAP descubrieron que habían laborado en “*Hermosa Manufacturing*”.

Durante la realización de esta entrevista, también estuvo presente un grupo de trabajadoras afectadas; una de ellas comentó su experiencia en Alemania, país al que había viajado con el apoyo de la *Iniciativa Cristiana Romeriana* (ICR). En el país europeo, la trabajadora Estela Marina Ramírez, expuso su caso y el de sus compañeras afectadas; recibiendo el apoyo de diversos sectores sociales, como el estudiantil, el que promovió una campaña de boicot frente a los establecimientos de las tiendas que distribuyen las marcas deportivas involucradas en el caso de “*Hermosa Manufacturing*”.

V. El Papel de los Medios de Difusión Masiva

Resulta imprescindible dedicar un breve apartado examinando el comportamiento adoptado por los medios de comunicación, considerando la incidencia que los mismos han ejercido en torno a la problemática laboral que nos ocupa.

En la entrevista con las trabajadoras, ellas manifestaron su inconformidad con la manera en que los medios de comunicación han abordado el conflicto. Principalmente se denuncia la falta de objetividad e imparcialidad de las noticias televisivas y periodísticas.

Asimismo, los medios de comunicación no proporcionaron los espacios suficientes y necesarios para que las trabajadoras plantearan su problemática. A propósito, es reprochable la falta de seriedad con que uno de los principales matutinos, *El Diario de Hoy*, se ocupa de los acontecimientos: Lejos de enfocarse en la desprotección en que se encontraban las trabajadoras, sus esfuerzos se encauzaban en deslegitimar el movimiento iniciado por ellas en la exigencia de sus derechos laborales; en la nota periodística de 25 de marzo de 2006²⁸, se refleja una tendencia a vincular las protestas de las trabajadoras con hechos vandálicos y delictivos, generando un evidente desgaste de las mismas frente al resto del grupo social.

En una noticia publicada días antes en la sección “Nacionales” del mismo rotativo, la posición parcial de este medio de prensa llegó al grado de acusar a las directivas del sindicato de trabajadoras de extorsión, privación de libertad, atribuyéndoles además la responsabilidad por la quiebra de “*Hermosa Manufacturing*”²⁹.

Según se publica en la nota antes mencionada, las trabajadoras –manipuladas por la Federación Nacional de Trabajadores Salvadoreños, FENASTRAS– cometieron estos hechos ilícitos con aquiescencia de la Policía Nacional Civil y de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; y con el apoyo de una organización estudiantil (Brigadas Revolucionarias de Estudiantes de El Salvador, BRES), con la cual aseveraron las trabajadoras, nunca han tenido contacto.

Como consecuencia del impacto negativo inherente a la difusión de este tipo de información, las trabajadoras han decidido promover una serie de acciones para exigir el Derecho de Rectificación o Respuesta por parte de los directivos de *El Diario de Hoy*. En ese sentido, el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “*José Simeón Cañas*” (IDHUCA) ha ofrecido la asesoría requerida a tales efectos.

VI. Conclusión

El panorama reflejado en el presente informe es una prueba de la falta de instituciones sólidas que protejan los derechos laborales en El Salvador, situación que fomenta la impunidad de aquellos empresarios que evaden sus obligaciones frente a sus empleados. Además, esta lamentable realidad permite cuestionar el grado de responsabilidad social por parte de las marcas, las cuales tienden a seleccionar a países como El Salvador como destinos benéficos para su producción, ignorando los desfavorables antecedentes del país en materia de derechos humanos y concretamente, en torno a los derechos laborales.

²⁸ *El Diario de Hoy*, nota periodística de 25 de marzo de 2006, <http://www.elsalvador.com/noticias/2006/03/25/nacional>

²⁹ *El Diario de Hoy*, nota periodística de 23 de marzo de 2006, <http://www.elsalvador.com/noticias/2006/03/25/nacional>

Dentro de este marco, surgen obligaciones exigibles a las partes involucradas que se encuentren en una posición de garante frente a los trabajadores y trabajadoras. Así, al Estado salvadoreño, la necesidad de adecuar su marco legal y sus procedimientos a los estándares mínimos de respeto a los derechos laborales, valorando la calidad de sus esfuerzos no solo por la existencia de trámites legales sino por los resultados reales alcanzados en la resolución de conflictos similares al caso de “*Hermosa Manufacturing*”.

En cuanto a las marcas, éstas deben asumir su responsabilidad pecuniaria como un primer paso para resolver la precaria condición económica de las trabajadoras afectadas por las acciones y omisiones del empresariado salvadoreño, dado que éstas han contribuido al enriquecimiento de las mismas marcas, a través de la oferta de mano de obra barata.

VII. Recomendaciones

Como una forma de evitar la defraudación de trabajadores y trabajadoras –como en el caso de “*Hermosa Manufacturing*” – se propone a las marcas exigir a las empresas manufactureras que contraten en El Salvador, la creación de un Fondo Monetario de Compensación a su cargo, para que en un eventual caso de quiebra o cierre de la empresa se pueda cancelar el pasivo laboral y las demás prestaciones de ley los trabajadores y trabajadoras; y en la medida de lo posible tratar de abarcar con dicho Fondo, las cotizaciones adeudadas a las Administradoras de Fondos para Pensiones y al Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

La excesiva lentitud de los mecanismos de inspección laboral en El Salvador coloca a los trabajadores y trabajadoras de la industria manufacturera en una situación de vulnerabilidad, por lo que debe considerarse la necesidad de apoyar la modernización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a efecto de que éste sea capaz de certificar periódicamente el cumplimiento y observancia de buenas prácticas laborales por parte de las empresas que trabajan para las marcas involucradas.

Lograr que el total de las trabajadoras de “*Hermosa Manufacturing*” afectadas reciban el pago de lo que se les adeuda, mediante la incidencia directa de las marcas, sentaría un precedente importante que comprometería a las autoridades salvadoreñas a asumir un papel más protagónico frente a los posibles conflictos de naturaleza similar que se presenten a futuro.

Finalmente, se sugiere a las marcas que, en caso de conflictos como el que se describe este informe, mejore sus canales de comunicación con aquellas organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la defensa y promoción de los derechos laborales, puesto que este tipo de acercamientos pueden contribuir a alcanzar soluciones favorables para todos los sujetos inmersos en la problemática.

Agradecimientos

A las trabajadoras de “*Hermosa Manufacturing*” y miembros de la Junta Directiva del STITAS, quines nos brindaron su confianza y tuvieron la apertura de compartir su experiencia de lucha: Estela Marina Ramírez, Secretaria de Seguridad y Previsión Social; Sonia Marily Reyes,

Secretaria de Organización; Flor Jazmín Martínez, Secretaria de Actas; Tomasa Martínez, Secretaria de Conflictos y a Julia Estrada, Secretaria de Prensa;

A la Licda. Zoraida Rodríguez, abogada de las trabajadoras;

A Gustavo Pineda, Director Ejecutivo del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, GMIES;

A Nayda Medrano, de la Mesa de la Maquila;

A los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Lic. Javier Rivas Rodríguez, Director de Inspección General de Trabajo y a la Licda. Carolina Morán, Directora General de Trabajo;

Finalmente, al Lic. Pedro Martínez, del Instituto de Derechos Humanos de la “*Universidad Centroamericana José Simeón Cañas*”, IDHUCA.