

Alianzas Nefastas

Cómo los empleadores de la industria de la confección de El Salvador entran en complicidad con una federación laboral corrupta, sindicatos de empresa y maras para anular los derechos de los trabajadores

22 de enero de 2015



*The Center
for Global
Workers' Rights*



*Worker
Rights
Consortium*

Alianzas Nefastas

Cómo los empleadores de la industria de la confección de El Salvador entran en complicidad con una federación laboral corrupta, sindicatos de empresa y maras para anular los derechos de los trabajadores

22 de enero de 2015

El Centro de los Derechos Laborales Globales es un centro académico de investigación basado en Penn State University que promueve becas sobre derechos de las trabajadoras(es) en la economía global y organiza intercambio de académicos y activistas.

El Consorcio de Derechos del Trabajador es una organización independiente de monitoreo de derechos laborales basada en Washington D.C. que investiga las condiciones de trabajo en fábricas en todo el mundo. La misión del WRC es combatir la explotación y proteger los derechos de las trabajadoras(es) que hacen prendas de vestir y otros productos.

Traducción al español por la Red de Solidaridad de la Maquila.

Índice de Contenido

I. Introducción	1
II. Methodología	5
III. Antecedentes: libertad de asociación en El Salvador	6
A. Bases legales de la libertad de asociación	6
B. Historia de violaciones de derechos asociativos en El Salvador	8
C. Rol del gobierno en las pautas actuales de interferencia de empleadores con los derechos de libertad de asociación	10
IV. Interferencia del empleador a través de la complicidad y sobornos a organizaciones laborales corruptas: el caso de Fenastras y sus afiliados	13
A. Fenastras: de la valentía a la corrupción	13
B. Los empleadores pagan a Fenastras para impedir la organización de las trabajadoras(es)	16
C. Los empleadores niegan a trabajadoras(es) despedidas el pago de indemnización y en su lugar pagan esos fondos a Fenastras	18
V. Tratamiento preferencial a organizaciones laborales favorables al empleador	20
A. Los empleadores ilegalmente requieren membresía en una organización del lugar de trabajo como condición de empleo	21
B. Los empleadores dan a los líderes de las organizaciones favorecidas acceso privilegiado a los lugares de trabajo y la fuerza de trabajo	21
C. Los empleadores dan a las trabajadoras(es) préstamos personales dependiendo de su membresía en una organización laboral favorecida	24
VI. El uso de las maras por parte de empleadores para intimidar a activistas sindicales	25
VII. Recomendaciones para las partes interesadas	28
A. Recomendaciones para los empleadores del sector de confecciones	28
B. Recomendaciones para empresas que compran productos de las fábricas de confecciones salvadoreñas (y a sus auditores)	30
C. Recomendaciones para el gobierno salvadoreño	32
VIII. Conclusión	34
Notas	36

I. Introducción

Este informe detalla cómo las fábricas de confecciones de El Salvador entran en complicidad con varias entidades corruptas e ilegales – desde federaciones laborales que reciben sobornos de los empleadores, a sindicatos de empresas y, en algunos casos, aún pandillas callejeras violentas (maras) – para socavar los derechos de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación en la industria de la confección del país. En base a extensas entrevistas con trabajadoras(es) de la confección, sindicalistas y otros grupos de interés, además de una revisión de reportes previamente publicados de defensores de los derechos laborales nacionales e internacionales, otras organizaciones no gubernamentales (ONGs) y noticias periodísticas, encontramos una extendida interferencia de los empleadores con los derechos de las trabajadoras(es) de formar sindicatos o unirse a los que elijan mediante prácticas de colaboración, sobornos y tratamiento preferencial ilegal con ciertas organizaciones sindicales. Observamos también una tendencia preocupante de amenazas de violencia y otras intimidaciones contra dirigentes y activistas sindicales por parte de las maras, prácticas éstas que parecieran estar íntimamente ligadas con los esfuerzos de las trabajadoras(es) para formar sindicatos en las fábricas de confecciones. Hacemos un llamado a los dueños de fábricas para que cesen estas prácticas. También urgimos a las marcas y tiendas de indumentaria y a las entidades que auditan a sus fábricas proveedoras a que eliminen estos incidentes y remedien el daño resultante a trabajadoras(es) y organizaciones laborales independientes.

La libertad de las trabajadoras(es) de formar sindicatos independientes para defender sus intereses es un derecho humano y laboral fundamental. Este derecho, consagrado en las leyes domésticas y en los estándares laborales internacionales, protege la capacidad de las trabajadoras(es) de elegir libremente sus propios representantes y defensores sin temor a represalias.

Más aún, el derecho de las trabajadoras(es) a auto organizarse es un derecho habilitante que promueve el cumplimiento de otros derechos y estándares en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la presencia de una organización sindical en un lugar de trabajo puede permitir a las trabajadoras(es) a identificar y plantear sus preocupaciones en relación a peligros a la seguridad, violaciones respecto a salarios y horas de trabajo o la provisión de prestaciones de salud y jubilación.¹ Más aún, cuando las trabajadoras(es) tienen una voz en el trabajo, las empresas también se pueden beneficiar, dado que la satisfacción con el trabajo generalmente aumenta mientras disminuye la rotación de trabajadoras.²

El derecho a la libertad de asociación está reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas³ y la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.⁴ La libertad de asociación está también protegida en las legislaciones laborales de la mayoría de



foto: CGWR

los países y en muchas constituciones nacionales, también ha sido incorporada a varios tratados comerciales.

La importancia del derecho a la libertad de asociación se basa, en gran parte, en el hecho de que hay un desequilibrio inherente de poder en la relación de empleo entre el empleado y su empleador.

Para tratar con este desequilibrio, la mayoría de los países ha dictado leyes laborales que no sólo *permiten* a las trabajadoras(es) el derecho a actuar colectivamente para formar sindicatos, sino que además *alienta* la formación de sindicatos.⁵ No obstante, en fábricas de confecciones de todo el mundo, la libertad de asociación es uno de los derechos menos respetados y un derecho que el monitoreo privado voluntario (con frecuencia descrito como “responsabilidad social empresarial” o “RSE”) ha mayormente fallado en proteger.⁶

Los empleadores, a menudo en colusión con autoridades estatales, violan con frecuencia el derecho de las trabajadoras(es) a la asociación utilizando prácticas antisindicales⁷ que sirven para debilitar o eliminar la representación independiente de las empleadas en el lugar de trabajo. Con frecuencia estas prácticas incluyen la creación de un ambiente hostil para miembros del sindicato en los lugares de trabajo, el despido discriminatorio de líderes y miembros sindicales y pagos a miembros de un sindicato para inducirlos a dejar sus posiciones con el sindicato o con la empresa. En su manifestación más extrema, estas prácticas pueden incluir violencia contra miembros del sindicato y aún el asesinato de líderes sindicales.

Debido a la historia de represión violenta antisindical en El Salvador, es vital un compromiso firme y demostrado de proteger la libertad de asociación para asegurar a las trabajadoras(es) que pueden ejercer este derecho con seguridad. En las décadas de 1970 y 1980, la guerra civil en El Salvador costó al país 75.000 vidas⁸ y miembros y líderes sindicales fueron a quienes más se apuntó. Escuadrones de la muerte derechistas y tropas gubernamentales persiguieron a aquellos que expresaban oposición al gobierno

y sus políticas, matando y “desapareciendo” a líderes y activistas sindicales junto con religiosos, educadores y otros líderes políticos.⁹

Después de la finalización de la guerra civil en 1992, los empleadores encontraron nuevas formas para impedir la organización de sindicatos. El uso de “listas negras” proliferó entre empleadores del sector salvadoreño de la confección durante la década de 1990 y continúa hasta hoy en día.¹⁰ Los empleadores hacen circular listas negras con los nombres de activistas sindicales y/o fábricas que han tenido una fuerte presencia sindical. Las trabajadoras(es) sindicalizadas, por lo tanto, tienen dificultad en hallar empleo en otra empresa después de ser despedidos de una fábrica donde se afiliaron a un sindicato.¹¹

En el sector de confecciones de El Salvador actual, las listas negras se combinan con una aparente colusión entre dueños de fábricas y otras entidades tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, apuntando a impedir la libertad de asociación. Este reporte presenta tres formas de esta aparente conducta de colusión de los empleadores que crean barreras a la libertad de asociación para las trabajadoras(es) en la industria de la confección.

1. Colusión con o sobornos a sindicatos corruptos a cambio de que estos sindicatos acaben con el activismo de las trabajadoras(es) o reclamos de salarios legales o indemnizaciones adeudadas. Una organización laboral particularmente implicada en esta práctica ha sido la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños, conocida por su sigla FENASTRAS, y sus sindicatos afiliados a nivel de plantas.
2. Otorgar tratamiento preferencial ilegal a ciertas organizaciones laborales. Los empleadores han dado tratamiento preferencial a algunas organizaciones en lugares de trabajo requiriendo a las empleada(os) a mantener su membresía en las mismas como condición de empleo, dándole un mayor acceso a las trabajadoras(es) y permitiéndoles ofrecer a los empleados préstamos de la empresa. Este tratamiento preferencial socava la capacidad de las trabajadoras(es) de elegir libremente y formar sindicatos de su propia elección.
3. El uso de amenazas y violencia por parte de las pandillas callejeras para disuadir la organización sindical. Aunque ya pasaron los días de los escuadrones de la muerte salvadoreños, la prevalencia de la violencia de las pandillas callejeras en el país ha introducido nuevas formas de intimidación contra trabajadoras(es) que intentan formar sus propios sindicatos.

Las organizaciones sindicales que existen como resultado de, o se benefician de alguna manera de las prácticas de los empleadores que interfieren con la capacidad de las trabajadora(es) de elegir libremente o formar sus sindicatos, como se señala anterior-

mente, no pueden ser consideradas organizaciones legítimas en los lugares de trabajo. Las acciones de los empleadores para apoyar a dichas organizaciones constituyen una clara violación a la libertad de asociación según leyes internacionales y nacionales y es imperativo que las partes interesadas – empleadores, marcas y gobierno – respondan ante dichas violaciones afirmando y protegiendo los derechos asociativos de las trabajadoras(es).

El reporte comienza con una discusión general de las protecciones a la libertad de asociación comprendidas en el sistema legal de El Salvador y la historia de su ejercicio en el sector de la confección del país. El reporte sigue luego tratando en detalle tres pautas de colusión de empleadores con entidades privadas corruptas con el fin de crear barreras a la libertad de asociación de las trabajadoras(es) en la industria de la confección salvadoreña. El reporte concluye con una serie de recomendaciones para los involucrados relevantes: los empleadores del sector de confecciones, las marcas de indumentaria que se aprovisionan en fábricas de confecciones de El Salvador y el gobierno salvadoreño.

II. Metodología

El tema de graves violaciones a la libertad de asociación en el sector de confecciones de El Salvador no ha sido investigado ni se ha informado lo suficiente en los últimos años. Investigar este tema requirió un alto grado de precaución. Lo que fue notable para los investigadores de este reporte es el temor entre las personas salvadoreñas entrevistadas de que podrían sufrir represalias si hablaran formalmente sobre este tema. Este temor se podía percibir no solo entre trabajadoras(es) de base, sino también en dirigentes sindicales, empleadores, representantes de las ONG y monitores privados de derechos laborales que fueron entrevistados para este informe. Este temor revela el grado en que las prácticas descritas en este reporte interfieren con el ejercicio libre y abierto de los derechos asociativos.

Como resultado, se ofreció a las fuentes entrevistadas para este reporte confidencialidad estricta. Más aún, cuando era necesario preservar la confidencialidad de las fuentes, no se identifican las fábricas donde ocurren incidentes mencionados en este reporte, excepto cuando estos incidentes ya han sido informados previamente. Por lo tanto, con el fin de garantizar la seguridad de nuestros informantes, sólo damos nombres específicos de fábricas en aquellos casos que han sido informados públicamente en el pasado.¹²

La investigación para este informe fue llevada a cabo en El Salvador en 2012-2013 y se basa en entrevistas en profundidad con trabajadoras(es), representantes de sindicatos y otras organizaciones de trabajadores, monitores de fábricas, abogados y otros expertos en el campo de los derechos laborales, propietarios y personal de gerencia de fábricas. Adicionalmente, el reporte incluye una revisión de la ley salvadoreña, estándares laborales internacionales y artículos publicados en los medios de noticias y revistas académicas, así como reportes de otras ONGs y organismos internacionales relacionados con el tema.

III. Antecedentes: libertad de asociación en El Salvador

A. Bases legales de la libertad de asociación

En el campo laboral, la libertad de asociación (LdA) se refiere al derecho de las trabajadoras(es) a formar organizaciones y tener una representación colectiva. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por El Salvador en 2006) establece: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes [...]”.¹³ El artículo 47 de la Constitución salvadoreña¹⁴ afirma el derecho de las trabajadoras(es) a asociarse libremente en sindicatos y el Artículo 204 del Código de Trabajo de El Salvador¹⁵ codifica este derecho; más aún, el Código de Trabajo especifica el proceso mediante el cual las trabajadoras(es) pueden formar sindicatos para ejercitar su derecho a asociarse libremente.

El Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos (CAFTA-DR), que entró en vigencia en El Salvador en 2006, también afirma este derecho.¹⁶ Y mientras que los primeros códigos de conducta empresariales normalmente no se referían a los derechos asociativos,¹⁷ los códigos de conducta actuales de casi todas las grandes marcas de indumentaria que se aprovisionan en El Salvador, así como los programas multipartitos de monitoreo de fábricas en los que participan muchas de estas empresas, uniformemente incluyen cláusulas de LdA.¹⁸

El respeto a los derechos a la libertad de asociación no se refleja simplemente en la capacidad de los empleados de formar y unirse libremente a organizaciones en el lugar de trabajo. Las organizaciones de trabajadores deben también ser libres de interferencia de empleadores y gobierno. Este concepto de *independencia* es un elemento esencial de la libertad de asociación. El primer Convenio sobre LdA dictado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Convenio 87 (sobre libertad de asociación y la protección al derecho a organizarse”) establecido en 1948 y, como se señala anteriormente, ratificado por El Salvador en 2006, enfatiza el derecho de los sindicatos a ser independientes de la influencia del *estado*.¹⁹

En 1949, la OIT dictó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (que también fue ratificado por El Salvador en 2006). Este Convenio se enfoca en la independencia de las organizaciones de trabajadoras(es) de influencia del *empleador* (y viceversa). Declara: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros [...]”. Notablemente, el Convenio declara:

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.²⁰

El Código de trabajo de El Salvador también trata con el asunto de la independencia sindical en el Artículo 206, al referirse al “Principio de Singularidad” establece: “Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.²¹ El Código va más allá especificando que para ser elegido líder de un sindicato, la trabajadora(or) no puede ser el “empleado confidencial” del empleador²² o un representante del patrón.²³ De hecho, el principio de que las organizaciones laborales deben ser libres de influencia o control del empleador es algo consagrado en la mayoría de las leyes laborales del mundo. Por ejemplo, la Ley Nacional de Relaciones Laborales de Estados Unidos establece, “Constituirá una práctica laboral injusta que un empleador [...] domine o interfiera con la formación o administración de cualquier organización laboral o contribuya a la misma financieramente o de otra manera.”²⁴

Existen disposiciones equivalentes en el Tratado de Libre Comercio de América Central-República Dominicana (CAFTA-DR) que los EE.UU. firmaron con El Salvador y cuatro otros países centroamericanos en 2004. El capítulo dieciséis del CAFTA-RD requiere que los estados signatarios adhieran a la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT*, que establece los Convenios 87 y 98 como derechos fundamentales y universales para los lugares de trabajo.²⁵ El Capítulo 16 también requiere que todos los estados miembros respeten sus propias constituciones y leyes laborales.²⁶

Estos estándares nacionales e internacionales establecen claramente que el respeto a la libertad de asociación requiere que los empleadores se abstengan de influencia o de interferir de manera alguna en el establecimiento o funcionamiento de sindicatos. Cuando haya más de un sindicato en una fábrica, el empleador tiene prohibido determinar cuál de estos sindicatos puede organizar a las trabajadoras(es) y a cuál pueden asociarse las trabajadoras(es).²⁷ Según la ley salvadoreña los altos gerentes y empleadas(os) de confianza no pueden ser líderes sindicales porque esto compromete la independencia del sindicato de su empleador.²⁸

El apoyo o favoritismo del empleador hacia un sindicato por sobre otro viola la libertad de asociación no sólo porque esta acción constituye interferencia con la independencia del sindicato mismo, sino también porque dicha conducta es incompatible con el respeto a la libre elección de las trabajadoras(es) de ser miembros de un sindicato en particular, según está protegido por el Convenio 87 de la OIT.²⁹ Cuando el empleador

expresa favoritismo hacia un sindicato por encima de otro, la implicancia inherente es que cualquier trabajadora(or) que se una al sindicato desfavorecido se encontrará, en consecuencia, desfavorecida por el empleador también. Por lo tanto, en situaciones en que el empleador ha expresado preferencia por un sindicato por sobre otro, se está negando a la trabajadora(or) el derecho a elegir libremente a cuál unirse.

Formas de este tratamiento preferencial incluyen que un empleador otorgue a un sindicato mayor acceso que a otro a las empleadas(os) en el lugar de trabajo y que provea a un sindicato, negándosele a otro, fondos más allá de lo que las empleadas(os) contribuyen como cuotas (sea en forma voluntaria o según lo requerido en el contrato colectivo de trabajo).³⁰ Hacer de la membresía en cierta organización laboral una condición de empleo es también una clara violación de los derechos de libertad de asociación y está expresamente prohibido en la ley salvadoreña.³¹



foto: CEAL and FSS

Miembros sindicales marchan por las calles de San Salvador en el Día del Sindicalista, celebrado cada año en fecha 31 de octubre conmemorando el atentado con bomba a la sede del sindicato en 1989, hecho que mató a nueve activistas sindicales.

B. Historia de violaciones de derechos asociativos en El Salvador

La historia reciente de la represión laboral en El Salvador se remonta a 1932 cuando el dictador General Maximiliano Hernández Martínez respondió a un levantamiento campesino masacrando entre 8.000 y 30.000 trabajadoras(es) rurales.³² La violencia antilaboral continuó durante el siglo XX, agravándose nuevamente durante la guerra civil en el país a fines de la década de 1970 y principio de la de 1980. En 1978, los asesinatos de miembros de sindicatos ocurrían a un ritmo de uno cada tres o cuatro días llegando a casi cuatro asesinatos de sindicalistas *por día* en 1981.³³

En la década de 1980, junto con Guatemala y Colombia, El Salvador era uno de los lugares más peligrosos del mundo para ser

miembro de un sindicato. Entre los varios incidentes de represión estatal de organizaciones laborales en el país durante esa década, estuvieron la tortura y prisión de la junta directiva entera del sindicato de trabajadores de la electricidad y la violación y asesinato de la esposa e hija de un líder sindical en 1980.³⁴ En 1989, una bomba en la sede de una confederación sindical mató a nueve miembros sindicales incluyendo a la líder sindical Febe Elizabeth Velásquez, ex trabajadora de la confección con 27 años de edad. Se cree que el atentado fue cometido por escuadrones de la muerte de la derecha y afectó tanto al país que el 31 de octubre, día del atentado, fue luego declarado Día del Sindicalista.

Cuando la guerra civil del país terminó a principios de la década de 1990, también terminaron la encarcelación, tortura y asesinato de miembros sindicales, pero otras prácticas antisindicales perniciosas, aunque no fatales, continuaron obstaculizando la libertad de asociación. Muchos empleadores en el sector de confecciones para exportación, enfrentando considerables presiones de costos, vieron a las organizaciones laborales independientes como amenazas a sus negocios. Actualmente, la industria de la confección salvadoreña opera con un margen de ganancias muy estrecho al tratar de competir con otros países donde el salario mínimo legal es considerablemente más bajo, como Vietnam y Bangladesh, para vender a los precios fijados por las marcas internacionales de indumentaria.³⁵ Esta competencia de precios y temor concomitante de costos de producción más altos da a los empleadores fuertes incentivos para encarar estrategias antisindicales con el fin de evitar los intentos de organizaciones laborales a negociar salarios más altos. El uso de las listas negras con empleadas(os) asociadas con actividades sindicales se convirtieron en algo tan prevaleciente en El Salvador que a principios de 2000 el Departamento de Estado de EE.UU. comenzó a notarlo en los reportes anuales sobre derechos humanos publicados por el Departamento de Estado.³⁶

Trabajadoras(es) que son ex miembros de sindicatos siguen quejándose de que no pueden encontrar trabajo en el sector de confecciones para exportación porque sus nombres están en listas negras usadas por empleadores para contratar. Entrevistas con trabajadoras(es) en este sector sugieren que, hasta 2009, personal del Ministerio de Trabajo salvadoreño visitaban a empleadores de fábricas los fines de semana y les ofrecían vender listas digitales de miembros de sindicatos en el país basadas en información del registro de organizaciones laborales del Ministerio.³⁷ Sin embargo, las prácticas de las listas negras comenzaron a ser objeto de un mayor escrutinio por parte de defensores de las trabajadoras(es) y otras partes y algunos empleadores han añadido tácticas antisindicales a su repertorio, entre otras, interfiriendo con el establecimiento de sindicatos independientes alentando o apoyando otras organizaciones en el lugar de trabajo y patrocinando amenazas y violencia contra empleadas(os) que son activistas sindicales.

C. Rol del gobierno en las pautas actuales de interferencia de empleadores con los derechos de libertad de asociación

Los gobiernos salvadoreños, presentes y pasados, han alentado las prácticas descritas en este informe a través del apoyo abierto a organizaciones laborales corruptas, el reconocimiento legal de sindicatos controlados por los empleadores, el débil cumplimiento con las leyes laborales existentes y la falta de corregir falencias y deficiencias en las leyes mismas.

La OIT ha planteado sus preocupaciones en relación a la falencia del gobierno en actuar efectivamente para prevenir la colusión entre empleadores y sindicatos que socavan el libre ejercicio de las trabajadoras(es) de sus derechos asociativos,³⁸ incluyendo dar preferencia a un sindicato por sobre otro.³⁹ Es importante señalar que el Convenio 98 también establece que es responsabilidad del gobierno establecer los organismos necesarios para asegurar que el derecho a organizarse pueda ser ejercido sin interferencia.⁴⁰ Por lo tanto, el gobierno tiene la obligación tanto de abstenerse de interferir en asuntos sindicales como de prevenir que los empleadores hagan lo mismo.

Sindicatos salvadoreños han presentado múltiples reclamos a la OIT en relación a la formación por parte de los empleadores de sindicatos controlados por empresas y la incapacidad o indisposición del gobierno del país de prevenir esta práctica. En 2009, el Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenciones y Recomendaciones (CEACR) declaró lo siguiente:

La Comisión estima que a fin de garantizar adecuadamente la protección contra los actos de injerencia, debería adoptarse una disposición expresa que prohibiera todos aquellos actos que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. **La Comisión pide al Gobierno que, en el marco del proceso de revisión de las normas laborales a efectuarse, tome las medidas necesarias para que se prevea en la legislación una protección adecuada y completa contra los actos de injerencia acompañada de sanciones suficientemente disuasorias.** (Énfasis en el original.)⁴¹

Más recientemente, en julio de 2011, El Sindicato de Industria de Trabajadores de Comunicaciones (SITCOM) de El Salvador presentó un reclamo a la OIT en relación a las actividades de un sindicato controlado por el empleador. En su presentación, SITCOM alega, entre otras cosas, que un sindicato registrado en un centro de llamadas operado por la firma multinacional de telecomunicaciones Atento estaba controlado por la



foto: CGWR

empresa y que gerentes ocupaban posiciones de liderazgo en el sindicato. SITCOM, un sindicato independiente que también se presentó para registrarse en el mismo período, sostuvo que había requerido que el Ministerio de Trabajo investigara los vínculos entre el sindicato y el empleador.⁴²

La respuesta del gobierno a la acusación fue que el sindicato controlado por la empresa había sido registrado de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Código de Trabajo. El Comité respondió: “[l]as observaciones del Gobierno no mencionan la solicitud de inspección especial presentada por directivos del SITCOM acerca del carácter supuestamente patronal del [sindicato en cuestión] ni los motivos por los cuales no se dio respuesta a dicha solicitud. Recuerda adicionalmente que la CEACR, en su observación de 2012 relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por El Salvador, solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la legislación prohíba expresamente todos aquellos actos que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadoras(es) dominadas por un empleador.”⁴³

En resumen, La Comisión de Expertos de la OIT ha dejado claro en varias ocasiones que hay una pauta de violaciones del Artículo 205 del Código de Trabajo de El Salvador y del Artículo 247 del Código Penal de El Salvador; ambos prohíben la interferencia de empleadores con las actividades sindicales. La Comisión de la OIT recomendó también que se reforme la legislación para asegurar un cumplimiento más efectivo de estas leyes.⁴⁴ Más aún, la Comisión pide al Gobierno que, en el marco del proceso de revisión de las normas laborales a efectuarse, debe tomar las medidas necesarias para que se prevea en la legislación una protección adecuada y completa contra los actos de injerencia acompañada de sanciones suficientemente disuasorias. A la fecha de publicación de este informe, el gobierno de El Salvador no había actuado todavía sobre estas recomendaciones.

El gobierno tampoco ha protegido a sindicatos y trabajadoras(es) de la práctica común de empleadores que sobornan a líderes sindicales a nivel de planta para que renuncien a sus trabajos. La ley salvadoreña protege a los sindicatos al prohibir el despido de un dirigente sindical por el período del ejercicio de su función más un año después de terminar

esta función.⁴⁵ Los empleadores con frecuencia han evadido las protecciones de la ley ofreciendo a dirigentes sindicales el equivalente de sus salarios por lo que resta de su mandato sindical más el año adicional de salario a cambio de su renuncia al empleo en la empresa. Como lo observa la Confederación Sindical Internacional (CSI), la práctica es técnicamente legal según la ley doméstica: "A pesar de recomendaciones de larga data de la OIT de que la reincorporación de trabajadores despedidos es un elemento de defensa contra despido arbitrario, el Código de Trabajo no requiere la reincorporación de trabajadores despedidos ilegalmente, sólo que los empleadores paguen una indemnización al trabajador."⁴⁶ Sin embargo, esta acción socava la libertad de asociación al negar a las empleada(os) representación sindical mediante el contacto diario con dirigentes sindicales. Dado que dicha acción de los empleadores debilitan intencionadamente la capacidad de las trabajadoras(es) de beneficiarse de la representación sindical, claramente viola las protecciones a la libertad de asociación.⁴⁷

En el caso de empleadas(os) que son miembros de base del sindicato, según la ley salvadoreña, un empleador puede despedirlo sin mostrar causa justa siempre y cuando pague una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio.⁴⁸ Una trabajador(a) que siente que haya sido despedido por sus actividades sindicales puede presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo. Es entonces responsabilidad del Ministerio de Trabajo de entrevistar a todas las partes y llegar a una determinación sobre si hubo una causa justa de despido y si la trabajadora(or) tiene derecho al pago de su indemnización. Es común que los empleadores tomen represalias contra trabajadoras(es) que realicen actividad sindical despidiéndolos e inventando una "causa" del despido para evitar pagar la indemnización, violando así los derechos de las trabajadoras(es), tanto bajo la ley salvadoreña como los estándares laborales internacionales.⁴⁹

El gobierno salvadoreño ha fallado en proveer al Ministerio de Trabajo con suficientes inspectores y otros recursos para hacer cumplir las leyes laborales del país. Además, el Ministerio mismo ha facilitado a veces al empleador el despido de líderes sindicales y el uso de listas negras.⁵⁰ Finalmente, como se explica en la siguiente sección, el gobierno ha apoyado las actividades de sindicatos corruptos proveyendo fondos para sus proyectos y designando a sus dirigentes a importantes comisiones nacionales, elevando de esa manera la posición e influencia pública de estas organizaciones.

IV. Interferencia del empleador a través de la complicidad y sobornos a organizaciones laborales corruptas: el caso de Fenastras y sus afiliados

A. Fenastras: de la valentía a la corrupción

Fenastras, la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños, es una organización laboral que comenzó como una federación sindical independiente legítima. Sin embargo, durante los últimos 20 años, la Federación se ha convertido en un socio activo de los empleadores para socavar los derechos de los trabajadores, muchas veces a cambio de recompensas económicas de sus propios líderes.⁵¹ Durante el período de gobiernos autoritarios en El Salvador y luego la guerra civil en las décadas de 1970 y 1980, Fenastras era conocida por la fuerte posición que tomó contra la violencia antisindical por parte de los gobiernos. La Federación pagó un alto precio por esta posición: durante este período muchos de sus líderes fueron capturados, torturados y encarcelados. Fue esta Federación la que sufrió el atentado de una bomba en su sede en octubre de 1989.

Tras el atentado de octubre de 1989 y el proceso de paz que comenzó a principios de la década de 1990, Fenastras atravesó un período de agitación interna. En marzo de 1994, los esposos Juan José Huevo y Sarahi Molina asumieron el control de la Federación luego de una reñida elección realizada con un sistema de votación cuestionable.⁵² Como resultado, los sindicatos afiliados a la Federación que habían apoyado a los candidatos perdedores, que representaban el 80 por ciento de su membresía total, se separaron de la federación. Esta separación convirtió a Fenastras en una fracción de su tamaño anterior, pero hizo mucho más fácil para Huevo y Molina retener el control.

Subsecuentemente, Fenastras perdió el apoyo y la financiación que había recibido previamente de organismos internacionales. Se acusó a Fenastras de mal uso de fondos de un donante europeo y, como resultado, perdió este apoyo económico. Poco después todos los donantes europeos a la federación cortaron los fondos. Fenastras fue luego expulsada de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), en su momento el organismo sindical más grande del mundo. Poco después el sindicato textil afiliado a Fenastras fue expulsado del organismo transnacional líder de sindicatos de trabajadoras(es) textiles, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV).⁵³ Estos ceses de apoyo económico y expulsiones dejaron a Fenastras en una crisis económica. Con sólo una pequeña cantidad de miembros, los ingresos generados por las cuotas de las trabajadoras(es) cubrían sólo una fracción de los gastos de la federación. Como resultado, los líderes de Fenastras comenzaron a

buscar ingresos por otros lados, llevando a la participación en sobornos, extorsión y otros actos de corrupción.

Tanto investigadores locales como internacionales han documentado las prácticas corruptas de Fenastras. En su libro *Globalization and Cross-Border Labor Solidarity in the Americas*, el profesor Ralph Armbruster-Sandoval de la University of California Santa Barbara, habla de la evolución de Fenastras:

[L]a antigua federación laboral izquierdista atravesó por una aguda transformación ideológica cuando terminó la guerra civil en 1992, haciéndose más conservadora y amigable con el sector empresario, especialmente en la industria de la maquiladora. Juan José Huezos es, de hecho, uno de sus más acérrimos defensores [del sector de la maquila]. Se ha informado ampliamente que ha firmado varios acuerdos “de amigos” con dueños de maquilas para establecer, a cambio de sobornos y ganancias económicas, seccionales pro-patronales (es decir, sindicatos de empresa, también a veces llamados sindicatos blancos) que no se enfocan en mejorar salarios y condiciones de trabajo de las trabajadoras(es) de la maquila. Muchas federaciones laborales y organizaciones no gubernamentales también han afirmado que Fenastras ha creado deliberadamente agitación y provocado renuncias voluntarias [de empleados] de manera de recibir una porción de los pagos de indemnización, los que obtiene mediante negociaciones con dueños de las maquiladoras.⁵⁴

En 2006, uno de los principales diarios de El Salvador informó que Huezos, de Fenastras, había “sido acusado en varias ocasiones de enriquecerse mediante prácticas ilegales, generando entre otros casos la creación de sindicatos de desconocidos, electos secretamente y no en una junta general como lo establece el Código de Trabajo.” El artículo añade, “Los fondos de los mismos se incrementan a base de “ayudas al sindicato” procedentes de las empresas a cambio de “comprar” listas de directivas o de evitar huelgas.”⁵⁵ Finalmente el periódico observa que, “La extorsión es una de las herramientas usadas por supuestas organizaciones de trabajadoras(es) para sacar dinero de los dueños de fábricas. Detrás de todo esto está Fenastras.”⁵⁶

A pesar de su expulsión de organismos laborales internacionales y su reputación por corrupción, Fenastras ha sido y sigue siendo un sindicato poderoso en El Salvador y en el sector de confecciones en particular. Esto se debe, en parte, al apoyo que ha gozado de algunos funcionarios y agencias gubernamentales y a los ingresos recibidos de los empleadores. El grado de apoyo gubernamental a Fenastras ha variado en el tiempo y entre diferentes sectores del gobierno salvadoreño, con algunas efectivamente dejando de lado a Fenastras y otras ayudándola activamente a crecer y prosperar.

A mediados de la década de 1990, habiendo roto con sus antiguos aliados de los sindi-

catos de izquierda y el partido político FMLN, Fenastras comenzó a colaborar con el partido derechista Alianza Republicana Nacionalista de El Salvador (ARENA), que tuvo el poder de 1989 a 2009 y tenía profundos vínculos con dueños de fábricas conservadores y, según se informa, con escuadrones de la muerte derechistas durante la guerra civil. Los gobiernos de ARENA nombraron a líderes de Fenastras en distintas comisiones tripartitas.

Dichos nombramientos conferían una legitimidad de reputación a Fenastras en el país y con frecuencia implicaban altos gastos de viáticos y otros beneficios.⁵⁷ El gobierno, junto con los empresarios, también aportaba económicamente a Fenastras para establecer varios grupos de servicio social, como CENFOTRAS, un centro de capacitación que ofrece cursos en operación de máquinas de coser industriales, computación, cosmetología y otros temas vocacionales.⁵⁸ Durante este tiempo, la esposa de Huevo, Molina, fue designada por el gobierno en el Consejo Directivo de la agencia que financiaba el programa. Aunque el apoyo del gobierno ha disminuido en parte durante la actual administración, Fenastras sigue teniendo un tratamiento favorable de ciertas agencias del estado salvadoreño.

Fenastras ha usado también sus puestos nombrados por el gobierno para tomar posiciones que favorecen los intereses de los empleadores en lugar del sector laboral. Según una fuente, bajo el gobierno de ARENA el funcionario de Fenastras nombrado en el Consejo Nacional de Salario Mínimo tomó el lado de los empleadores y contra otros líderes sindicales argumentando contra aumentos en el salario mínimo legal.⁵⁹ Más recientemente, en 2010, los empleadores salvadoreños propusieron permitir a las fábricas adoptar el llamado sistema "4 x 4" de horas de trabajo, bajo el cual se requiere a los empleados realizar cuatro días consecutivos de 12 horas de trabajo seguidos de cuatro días libres. Fenastras tomó el lado de los patrones de las fábricas apoyando la propuesta. Otros representantes sindicales y la Ministra de Trabajo misma se opusieron uniformemente al esquema, argumentando que violaba las restricciones de la legislación laboral salvadoreña sobre el máximo de horas de trabajo y los requerimientos para el pago de horas extra y que la extensión de los turnos de trabajo dañaría la salud de las trabajadoras(es).

Según estadísticas oficiales del Ministerio de Trabajo, en 2013 Fenastras tenía nueve sindicatos afiliados y 11.345 miembros, representando sólo el ocho por ciento de los 145.629 miembros de sindicatos registrados en el país. Los miembros de Fenastras, sin embargo, están concentrados en el sector manufacturero, donde representan a más del 30 por ciento de todos los miembros de sindicatos.⁶⁰ Aunque Fenastras informa que tiene miembros en ocho de las zonas francas y que la mitad de éstos son trabajadoras(es) de la confección,⁶¹ como lo tratamos más adelante, muchas de estas trabajadoras(es) se informa que se convirtieron en miembros sindicales de Fenastras contra su voluntad y/o sin su conocimiento.

B. Los empleadores pagan a Fenastras para impedir la organización de las trabajadoras(es)

Los empleadores violan los derechos asociativos de las trabajadoras(es) cuando entran en colusión con una organización laboral para suprimir la organización legítima de las trabajadoras(es).⁶² Nuestra investigación documentó una pauta de empleadores entrando en relaciones *quid pro quo* [“toma y daca”] con Fenastras en las cuales se ofrece a Fenastras que prevenga o impida la actividad sindical a cambio de dinero pagado por el empleador.

En múltiples casos, encontramos que Fenastras ha urgido y asistido a trabajadoras(es) a realizar acciones radicales, tales como hacer huelga u ocupar el lugar de trabajo cerrando las puertas de la fábrica, para luego usar los conflictos que creó con el fin de extraer pagos del empleador.

Un caso bien documentado donde ocurrió esto es el de Hermosa Manufacturing, una fábrica que cerró en 2005 luego de la formación de un sindicato a nivel de la planta afiliado a Fenastras. El Consorcio de Derechos del Trabajador documentó que, cuando la planta cerró, el dueño de la fábrica quedó adeudando más de U\$800.000 en concepto de salarios caídos y beneficios legales de indemnización.⁶³

En respuesta, Fenastras alentó a las trabajadoras(es) de la fábrica a ocupar la planta, lo cual hicieron por aproximadamente un mes hasta que el dueño obtuvo una orden judicial para removerlos.⁶⁴ Huevo, de Fenastras, organizó luego una reunión entre la junta directiva del sindicato y el Ministerio de Trabajo, donde se informó que Huevo dijo a las miembros de la junta directiva que si ellas abandonaban el sindicato, recibirían dinero, la fábrica volvería a abrirse y el resto de los empleados serían reincorporados, pero sin recibir el pago de los salarios caídos que se les adeudaba legalmente.

Cuando los miembros de la junta directiva rechazaron inequívocamente esta oferta, reportaron que Huevo les amenazó con que si no aceptaban la oferta, “correrían el riesgo de ser asesinados por la mafia.”⁶⁵ A pesar de esta intimidación, las miembros de la junta directiva reiteraron su rechazo a la oferta de Huevo y continuaron protestando públicamente el cierre y la falta de pago por parte de la empresa de lo que adeudaba legalmente.

Concerniente a un conflicto laboral en otra fábrica en 2000, las trabajadoras(es) testificaron que funcionarios de Fenastras hicieron amenazas de muerte contra los líderes de su sindicato después que éstas decidieran romper vínculos con la federación y buscar apoyo de otra organización laboral.⁶⁶

Trabajadoras(es) de fábricas y otros observadores conocedores de las relaciones laborales salvadoreñas también informaron que, en muchos casos, los empleadores pagan a Fenastras para que les dé “protección” de otros sindicatos. Según entrevistas realizadas, aunque Fenastras representa formalmente a las trabajadoras(es) de una empresa, no hace el menor intento de negociar en su beneficio o de representarles en sus quejas, todo esto a cambio de importantes pagos por parte del empleador.



Cartel llevado a manifestaciones por activistas laborales condenando a dirigentes de Fenastras por corrupción y colusión con los patronos.

Se informa que en algunos casos Fenastras se ha dirigido a gerentes de fábricas para solicitar un arreglo de ese tipo antes de que las empleadas(os) hayan hecho esfuerzo alguno para establecer un sindicato independiente en el lugar de trabajo. En esos casos, la federación, a cambio de pagos regulares por parte de la gerencia de la fábrica, se dice que acuerda formar un sindicato en la fábrica como medio para prevenir otra actividad asociativa de sus trabajadoras(es).

Aun cuando Fenastras representa una mayoría de trabajadoras(es) en la fábrica – muchas veces debido, en parte, a la asistencia que recibe de la gerencia de la fábrica para reclutar miembros – y por ello tiene el derecho legal a negociar un contrato colectivo de trabajo, se informa que la federación en general no trata de hacerlo. De hecho, las trabajadoras(es) y otros conocedores del tema indican que, en algunos casos, Fenastras ni se molesta en reunirse con sus miembros.

Tanto bajo la ley salvadoreña y los estándares laborales internacionales, la práctica de que los empleadores paguen a Fenastras para organizar su fuerza de trabajo y, por lo tanto, impedir la actividad sindical, interfiere claramente con los derechos de las trabajadoras(es) a establecer y unirse a un sindicato de su elección.⁶⁷ Los beneficiarios de esta colusión son los empleadores de la fábrica y Fenastras misma: los empleadores obtienen una protección contra la formación de sindicatos independientes que tratarían de negociar mejores salarios y beneficios mientras que la federación sindical se asegura fondos adicionales y aumenta sus listas de miembros. Los perdedores en tales relaciones son los trabajadores de las fábricas de confecciones.

Aunque tales pagos son difíciles de documentar, las trabajadoras(es) acusan que algunas empresas han pagado miles de dólares por mes por dicha “protección.” En 2011, un sitio web operado por simpatizantes del actual partido gobernante, el FMLN, publicó un artículo en el que un grupo anónimo de trabajadoras de la confección denunciaban la práctica de Fenastras de extorsionar dinero de los empleadores mediante amenazas de que, si no lo hacían, la federación enviaría miembros de su sindicato a las plantas para obstaculizar las operaciones. Estas trabajadoras acusan:

Juan José Huevo y su esposa, junto con [una firma legal salvadoreña] ... han acordado llevar adelante actos de extorsión contra empresas. Las empresas tienen que pagar [a la firma legal] entre \$1.000 y \$1.500 mensuales con el fin de evitar tener grupos de ‘miembros de sindicatos’ ubicados en la fábrica para causar problemas y bloquear la producción.⁶⁸

Estos pagos de empleadores a Fenastras de los que se informa pueden ser el resultado de colusión o extorsión, pero en ambos casos los empleadores hacen pagos con el fin de evitar la organización independiente de sus trabajadoras(es), violando de esa forma los derechos de las empleadas(os) a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

C. Los empleadores niegan a trabajadoras(es) despedidas el pago de indemnización y en su lugar pagan esos fondos a Fenastras

La práctica de los empleadores de despedir ilegalmente a trabajadoras(es) como represalia por sus actividades sindicales (tal como se describe en la Sección III C de este reporte), o de suspender a dichas trabajadoras(es) con un pago como forma de

foto: Maik Pflaum



Trabajadoras de Hermosa Manufacturing protestan porque el dueño no les pagó más de \$800.000 que les debía en concepto de salarios caídos e indemnización. Las líderes sindicales informan que dirigentes de Fenastras, a cambio de un pago que les hizo el patrón, les amenazaron porque se negaron a abandonar las protestas.

removerlos del lugar de trabajo, se agrava por el rol que han desempeñado sindicatos corruptos en el proceso. Representantes de Fenastras y otras organizaciones laborales corruptas han ayudado frecuentemente a los gerentes de fábricas a negociar con trabajadoras(es) a quienes se tiene en la mira por actividades sindicales, presionando a estas trabajadoras(es) a acordar renunciar de la empresa, recibiendo sólo una porción de la indemnización legal que les corresponde. A cambio de esta asistencia, se informa que los empleadores comparten una porción de las obligaciones de indemnización que evitan con los sindicatos con los que entraron en colusión en este proceso.

En algunos casos de este tipo, las trabajadoras(es) informaron que, después que Fenastras les ayudara a formar y registrar un sindicato a nivel de la planta, los gerentes comenzaron a presionar a los líderes sindicales a renunciar a sus trabajos a cambio de ciertos beneficios de indemnización. Fenastras luego alienta a estos trabajadores a aceptar estas ofertas a pesar del hecho de que las renuncias forzadas eran claramente ilegales y las sumas ofrecidas significativamente menos de lo que les correspondía a las trabajadoras(es) según la ley. A cambio, se informa que gerentes de la empresa pagaron a Fenastras una parte de la diferencia entre lo que se pagó a los empleados y lo que les correspondía por ley por los “servicios” de mediación ofrecidos por la federación. En otros casos, donde ya existía una disputa obrero-patronal en una fábrica, Fenastras aparecía sólo para negociar los términos de despido de los trabajadores, por cual, nuevamente, recibía del empleador una porción de la indemnización adeudada al empleado.⁶⁹

En 2009, la organización no gubernamental Movimiento Salvadoreño de Mujeres informó sobre un conflicto donde la gerencia de una fábrica de confecciones que había cambiado su nombre para evitar pagar a sus empleados salarios y beneficios buscó la asistencia de Fenastras con un resultado similar. Según una trabajadora, “Cuando cambió el nombre de la fábrica ... [el empleador] no pagó nuestros salario ni la indemnización ... así que fuimos a Fenastras pero ellos nos vendieron al empleador, escuchamos después que se les había pagado dinero [a cambio de no defender nuestro caso].”⁷⁰

Con frecuencia las trabajadoras(es) no conocen la cantidad real que sus empleadores han pagado a Fenastras a cambio de la asistencia de la federación en asegurar su renuncia o su acuerdo en que se les niegue salarios y beneficios. Sin embargo, múltiples fuentes entrevistadas para este estudio informaron que los empleadores pagan a Fenastras aproximadamente el 30% de la suma total adeudada legalmente a las trabajadoras(es) en lugar de pagarla a las mismas trabajadoras(es).

V. Tratamiento preferencial a organizaciones laborales favorables al empleador

Los empleadores también violan a los derechos asociativos de las trabajadoras(es) al conferir tratamiento preferencial a organizaciones laborales. Un tratamiento preferencial coloca a organizaciones laborales particulares en una posición ventajosa comparada con otros sindicatos que las trabajadoras(es) podrían intentar formar y participar en, dentro de la fábrica.

En algunos casos, este tratamiento preferencial se extiende a que el empleador requiera membresía en su organización sindical favorecida como condición de empleo, o para elegibilidad del trabajador para ciertos beneficios que otorga el empleador. Este tratamiento preferencial del sindicato por parte del empleador constituye una coerción a las empleadas(os). Al interferir con la capacidad de las trabajadoras(es) de ejercitar su libre elección en cuanto a membresía en un sindicato, esta práctica viola su derecho a la libertad de asociación.⁷¹

Algunas organizaciones del lugar de trabajo son creadas por los mismos empleadores. Por ejemplo, un reporte de noticias de 2012 señaló: “en ciertos sectores empresariales en El Salvador, como fábricas textiles que ensamblan artículos para exportación en el sistema de maquila libre de aranceles, los despidos de sindicalistas o la formación de sindicatos paralelos pro empleador son particularmente comunes”⁷² En otros casos, los empleadores pueden dar tratamiento preferencial a organizaciones sindicales que ya existen, como Fenastras, sea porque el grupo laboral coacciona al empleador a hacerlo o porque el empleador busca prevenir que sus trabajadoras(es) se unan a un sindicato que pueda realmente defenderlas.

La interferencia con la libertad de asociación mediante el tratamiento preferencial o el patrocinio directo de organizaciones laborales no es un problema único de El Salvador. El WRC ha encontrado que estas prácticas presentan barreras significativas a la libertad de asociación en toda la industria de la confección internacional, tanto en Centroamérica como en otras regiones del mundo.⁷³

Las formas específicas de este tratamiento preferencial hacia ciertas organizaciones en el lugar de trabajo varían de caso a caso. En algunas instancias, el empleador paga a las trabajadoras(es) directamente para que se unan a o participen en organizaciones laborales favorecidas; en otros casos el empleador hace un pago ilegal a funcionarios del gobierno de manera que éstos registren a la organización laboral favorecida como representante de las empleadas(os) del lugar de trabajo. Los empleadores pueden también proveer a la organización laboral favorecida con acceso preferencial a sus empleados en el lugar de trabajo, negando al mismo tiempo este acceso a otras organizaciones lab-

orales. Nuestra investigación identificó tres mecanismos específicos que los empleadores salvadoreños usan para influenciar a las empleadas(os) a unirse a organizaciones laborales en particular, todo lo cual socavaba el ejercicio real de las trabajadoras(es) de la libertad de asociación en el lugar de trabajo.

A. Los empleadores ilegalmente requieren membresía en una organización del lugar de trabajo como condición de empleo

La legislación salvadoreña prohíbe que los empleadores hagan de la membresía en un sindicato un término obligatorio de empleo,⁷⁴ aun cuando estuviere contemplado en el contrato colectivo de trabajo. No obstante, las trabajadoras(es) salvadoreñas entrevistadas para este reporte indicaron que algunos empleadores requieren membresía en organizaciones laborales que gozan de su favor como condición de empleo. En un caso que involucra a Fenastras, aun cuando la organización laboral que estaba registrada en el lugar de trabajo no intentó negociar un contrato colectivo de trabajo real con el empleador que tratara con el tema de salarios y beneficios, el empleador despidió a las trabajadoras(es) que se negaron a unirse al sindicato.⁷⁵ El conocimiento de estos despidos ejerce una presión adicional en las trabajadoras(es) para cumplir con la demanda del empleador de que se unan al sindicato afiliado a Fenastras.

Esta práctica es una clara violación de la legislación laboral salvadoreña. El Artículo 30 del Código de Trabajo especifica que los empleadores no pueden interferir en la práctica de las trabajadoras(es) de la libertad de asociación.⁷⁶ Más aún, el Artículo 205 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de coerción de un trabajador para unirse a una organización laboral.⁷⁷ Requerir a las trabajadoras(es) a unirse a un sindicato favorecido por el empleador también viola el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual, como se trata anteriormente, dispone en su Artículo 2 que los trabajadores “[...] tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a esas organizaciones [...]”. Las trabajadoras(es) pierden este derecho cuando el empleador decide el sindicato al que deben afiliarse sin la opinión de las empleadas mismas.

B. Los empleadores dan a los líderes de las organizaciones favorecidas acceso privilegiado a los lugares de trabajo y la fuerza de trabajo⁷⁸

Nuestro estudio descubrió instancias repetidas en las que los empleadores permitían a líderes de organizaciones laborales que favorecían a realizar reclutamiento y organización de sus empleadas(os) durante horas de trabajo y en las instalaciones de la empresa. En contraste, a líderes de sindicatos independientes con frecuencia se les negaba acceso al lugar de trabajo, o eran severamente restringidos en su movimiento por las instalaciones.

Ejemplos específicos de cómo se garantizaba el acceso preferencial a líderes de organizaciones laborales favorecidas incluyen:

- Gerentes de fábricas asignan a líderes de planta de sindicatos favorecidos posiciones que requieren poco o nada de trabajo de producción, movimiento frecuente en las instalaciones y/o interacción con muchos empleados diferentes. En contraste, la mayoría de las trabajadoras(es) de la confección deben permanecer en una única máquina de coser, o estación de corte, puesto de control, etc. durante todo el turno de trabajo. Las trabajadoras(es) generalmente encuentran difícil tomarse un tiempo para tomar agua o ir al sanitario, mucho menos para hablar con otras trabajadoras(es), dado que cualquier tiempo sin trabajar les hace difícil cumplir con las metas de producción establecidas por la gerencia de la fábrica. Además, las empleadas(os) son activamente desalentadas por sus supervisores de dejar sus estaciones durante el tiempo de trabajo por cualquier razón que fuere. Otorgar estos puestos a trabajadoras(es) asociadas con un sindicato en particular demuestra su posición favorable con respecto al resto de la fuerza de trabajo y les ofrece muchas más oportunidades que otras trabajadoras(es) para reclutar miembros a su sindicato.
- Las organizaciones laborales favorecidas reciben acceso al sistema de comunicación pública y carteleras de la planta con el fin de promover sus esfuerzos y actividades de reclutamiento. No se da el mismo acceso a sindicatos independientes.
- Los líderes de la federación laboral a la cual están afiliadas las organizaciones favorecidas tienen acceso libre para entrar a las instalaciones de la fábrica. Sus contrapartes de sindicatos industriales o federaciones independientes o no se les permite entrar a la planta o se les requiere obtener la aprobación de la gerencia para estas visitas con al menos una semana de anticipación.
- Cuando un representante de un sindicato independiente acompaña a uno de sus miembros a las oficinas de la gerencia de la empresa para discutir un problema del lugar de trabajo, el gerente pide a los representantes de la organización laboral favorecida estar presente durante la reunión. Los representantes de la organización laboral favorecida entonces apoyan la posición de la gerencia de la fábrica e intentan desacreditar al empleado que quiere plantear preocupaciones sobre condiciones en el lugar de trabajo.

En 2014, el WRC informó sobre esfuerzos de F&D,⁷⁹ una fábrica ubicada en la zona franca de San Marcos en El Salvador, para crear y otorgar privilegios especiales a un sindicato de la planta controlado por el empleador con el fin de impedir la organización laboral independiente de su empleados. El WRC encontró que:

La gerencia de F&D apoyó directamente a la formación de STEFyD [Sindicato de Trabajadores de F&D] otorgando a sus líderes privilegios especiales que les permitían reclutar empleados para STEFyD durante las horas de trabajo.

Una de las líderes de STEFyD, observó el WRC, “fue transferida de su posición como trabajadora de línea y asignada al trabajo de mantener la cuenta de producción, una posición en la que podía moverse por toda la planta y pasar la mayoría de sus horas de trabajo reclutando a otras trabajadoras(es) a afiliarse a STEFyD.”⁸⁰



foto: CGWR

De manera similar, en 2011, una investigación de la Asociación de Trabajo Justo (FLA) encontró que una fábrica de confección salvadoreña llamada Apple Tree violaba la libertad de asociación otorgando tratamiento preferencial, entre otras prácticas, al sindicato afiliado a Fenastras, STITAS, en detrimento del sindicato independiente, SITS. El documento de la FLA documentó que la gerencia de Apple Tree daba a STITAS un mayor acceso a las empleadas(os) a lo que daba al sindicato independiente, SITS, incluyendo la posibilidad para la líder de STITAS de moverse por la fábrica durante las horas de trabajo para realizar reclutamiento sindical, un privilegio no otorgado a la líder del SITS. El reporte de la FLA encontró que “la gerencia [de Apple Tree] al permitir (directa o indirectamente) a la dirigente de STITAS andar libremente por la planta y realizar su actividad sindical durante las horas de trabajo durante un tiempo prolongado, posiblemente haya creado la percepción (real o no) entre las trabajadoras(es) de que la organización STITAS es preferida por la gerencia.”⁸¹

Otorgar a una organización laboral que es patrocinada o favorecida por el empleador acceso privilegiado al lugar de trabajo y a las empleadas(os), negando al mismo tiempo acceso similar a un sindicato independiente, es un claro ejemplo de conducta que viola la libertad de asociación según los estándares internacionales incluyendo los Convenios 87⁸² y 98⁸³ de la OIT.

C. Los empleadores dan a las trabajadoras(es) préstamos personales dependiendo de su membresía en una organización laboral favorecida

Trabajadoras(es) indicaron que algunas fábricas de confección otorgan pequeños préstamos personales a empleados a cambio de que se afilien a organizaciones laborales pro patronales. A miembros de sindicatos independientes en estas fábricas se les negaba estos préstamos. Más aun, con el fin de obtener asistencia, las trabajadoras(es) típicamente tenían que solicitar los préstamos a uno de los líderes de la organización laboral favorecida en el lugar de trabajo.

En F&D, la fábrica sobre la que se trata en la sección anterior, la líder del sindicato patrocinado por la empresa, STEFyD, a quien se permitía moverse por toda la planta para hablar con otros empleados durante sus horas de trabajo, hablaba con las empleadas(os) individualmente y les invitaba a solicitar un préstamo a la empresa, un préstamo al que podrían acceder sólo si se afiliaban a STEFy.⁸⁴ En algunas fábricas donde algunos empleados ya eran miembros de un sindicato independiente, se les pidió firmar una carta de renuncia del sindicato independiente y llenar un formulario para afiliarse a la organización laboral patrocinada por la empresa.⁸⁵

En algunos casos, el líder de la organización laboral patrocinada por el empleador se encarga de recibir la solicitud de préstamo junto con la carta de renuncia al sindicato independiente y llevarlas a la gerencia de la fábrica, que luego daría el préstamo a la trabajadora(or) en cuestión. En otros casos, trabajadoras(es) informaron que el sindicato patrocinado por el patrón era él que daba el préstamo, aunque las trabajadoras(es) entendían que el dinero para el préstamo era realmente provisto por la empresa.

Usar préstamos financiados por el empleador para inducir a las trabajadoras(es) a unirse a un sindicato favorecido por el empleador y renunciar de un sindicato independiente viola la libertad de asociación porque interfiere tanto con el “establecimiento [y] funcionamiento” del sindicato independiente y la libre elección de los empleados de a cuál sindicato afiliarse.⁸⁶ Esta práctica coercitiva también viola el Artículo 205(a) del Código de Trabajo de El Salvador que establece: “Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos [...]”⁸⁷

VI. El uso de las maras por parte de empleadores para intimidar a activistas sindicales

Muchos activistas y líderes sindicales en El Salvador que han estado involucrados en establecer sindicatos independientes han sido objeto de amenazas de violencia pandillera. Estas amenazas plantean una preocupación particular y tienen un efecto paralizante sobre la libertad de asociación, tanto por la larga historia del país de asesinatos de activistas⁸⁸ sindicales como por el hecho de que la sociedad salvadoreña en general está plagada de la violencia de las maras.

En agosto de 2013, el Departamento de Estado de los EE.UU. informó que “los niveles de crimen y violencia en El Salvador siguen siendo críticamente altos.”⁸⁹ De hecho, la Oficina de las Naciones Unidas sobre Drogas y Crimen (UNODC) informó en 2011 que El Salvador tenía el segundo más alto índice de homicidios del mundo con 69,2 por 100.000 habitantes.⁹⁰

La presencia de maras, y la violencia con que están asociadas, ha sido una creciente preocupación para los ciudadanos salvadoreños. Un informe de 2007 del Programa de Derechos Humanos de Harvard Law School titulado *No Place to Hide: Gang, State, and Clandestine Violence in El Salvador* detalla la omnipresencia de la violencia de las maras en El Salvador y hace referencia a los vínculos de las maras y el crimen organizado y el apoyo que podrían estar recibiendo de la policía y de otras estructuras del poder estatal.⁹¹ Como lo informa el Departamento de Estado de los EE.UU., “[L]os criminales, actuando tanto individualmente como en pandillas, cometen crímenes como asesinatos por encargo, secuestros, extorsión, robo armado, violación y otros asaltos agravados. El Salvador, un país de alrededor de seis millones de habitantes tiene, según estadísticas del gobierno de El Salvador, alrededor de 40.000 miembros conocidos de varias pandillas.”⁹²

Se está convirtiendo en una práctica común entre los empleadores salvadoreños contratar los servicios de miembros de las maras cuando quieren eliminar la presencia de organización sindical independiente. Un incidente de este tipo concierne amenazas de violencia hechas contra una líder sindical de planta, nuevamente en la fábrica F&D. En enero de 2013, la trabajadora y su sindicato informaron a la prensa local y a defensores internacionales que ella había sido amenazada a punta de pistola fuera de la fábrica por un miembro de una pandilla local – quien hizo amenazas que estaban explícitamente relacionadas con sus actividades sindicales – cuando salía del trabajo.⁹³

El pandillero le dijo a la trabajadora, “para el lunes ... no te quiero ver ni en la empresa F&D, ni en la zona” y luego añadió, “no estoy bromeando, si no lo haces te van a matar.” Mientras hablaba, el pandillero mostró en su brazo los tatuajes de la pandilla.

Inmediatamente después de este incidente, la líder sindical recibió múltiples llamadas telefónicas repitiendo estas amenazas.⁹⁴ Otra trabajadora que la acompañaba cuando fue acosada por el pandillero informó que vio, inmediatamente antes de este incidente, a un gerente de F&D sentado en su carro que estaba estacionado cerca de una cuadra y media de donde ocurrió el incidente.

Este incidente de enero de 2013 es uno de varios en los que líderes sindicales de F&D fueron encarados por miembros de pandillas que intentaron intimidarles para que no siguieran sus actividades sindicales dentro de la fábrica. En otro incidente, que ocurrió alrededor del mismo tiempo, dos gerentes de F&D, acompañados por otro pandillero, se acercó a varias de otras empleadas(os) que estaban hablando fuera de la fábrica y procedió a identificar al miembro de la pandilla quiénes entre ellos eran los líderes sindicales. Y en un incidente en el 2010, una miembro del sindicato fue seguida a un mercado frente a la fábrica y allí se le aproximó una persona que parecía ser miembro de una pandilla. Esta persona le alcanzó a la trabajadora un teléfono celular y le dijo, “quieren hablar contigo”. La trabajadora, con mucho miedo, devolvió rápidamente el teléfono y se alejó del lugar. Aunque la persona que la acosó no se identificó, la trabajadora asumió que este incidente estaba relacionado con sus actividades sindicales en F&D dado que ocurrió cerca de la fábrica poco después de que ella participara en una manifestación fuera de la planta.⁹⁵

En 2012, en otra fábrica en la Zona Franca San Marcos, pandilleros de quienes supuestamente estaban asociados a una organización laboral de fábrica patrocinada por un empleador atacaron violentamente y golpearon a trabajadoras(es) que fueron a la huelga en apoyo de un sindicato independiente. Una trabajadora de la fábrica informó que, el día en que comenzó la huelga, un miembro de la organización laboral patrocinada por el patrón le pasó su teléfono celular. En la línea estaba un desconocido que le habló en estilo pandillero diciéndole que estaba afuera de su casa y que podía ver a sus dos niños dentro. El hombre luego dijo a la trabajadora que si no quería que les pasara nada a sus hijos, no debía participar en la huelga.

Finalmente, en la fábrica Confecciones Gama, que cerró en junio de 2011, líderes y activistas sindicales que organizaron protestas pidiendo a la empresa pagar a las trabajadoras(es) las indemnizaciones legales también enfrentaron amenazas de represalias violentas por parte de pandilla.⁹⁶ Las líderes sindicales en esta planta informaron que recibieron amenazas por teléfono y en persona de personas que aparentemente fueron miembros de pandillas. En un incidente, dos de las líderes sindicales que ya habían recibido varias llamadas telefónicas amenazantes fueron encaradas al bajar de un bus por cuatro jóvenes que parecían ser pandilleros. Los hombres abrazaron a las mujeres con pistolas en las costillas. Uno de los hombres dijo, “te dije que pararas con las protestas y ahora te llegó la hora, te vamos a matar.”

Momentos después el grupo vio un puesto de control policial. Los miembros de la pandilla dijeron entonces a las trabajadoras que esta vez la policía las había salvado pero que “no siempre las iban a salvar.” Las trabajadoras huyeron y pocos días después se informó que se fueron a los Estados Unidos y pidieron asilo.

Un interrogante que plantean estos casos es el motivo de las pandillas de amenazar a trabajadores en represalia por actividades sindicales. La especulación es que los patrones de fábricas en estos casos pagan a los pandilleros para amenazar a sindicalistas. Se asume que muchos dueños de fábricas ya tienen contactos con las pandillas porque sus fábricas están ubicadas en territorio controlado por las mismas donde tienen que pagar una “protección” mensual a las pandillas.

En algunos casos, las investigaciones han vinculado las amenazas contra activistas sindicales directamente a gerentes de fábricas. Por ejemplo, como parte de sus auditorías periódicas, la FLA inspeccionó una fábrica que produce camisas para Hanesbrands en diciembre de 2010.⁹⁷ Los auditores documentaron el despido ilegal de miembros de la Junta Directiva del sindicato y las continuas ofertas de dinero por parte del Gerente General “a líderes sindicales para que renuncien y dejen la fábrica.”⁹⁸ Los auditores de la FLA reportaron: “En mayo de 2010 [...], el Gerente General amenazó de muerte a los familiares de una miembro de la Junta Directiva que estaba participando en una protesta.” El auditor luego explicó que una líder sindical recibió una llamada de alguien diciendo que él representaba al gerente general de la planta y diciéndole que si la protesta continuaba, “su familia sufriría las consecuencias.”⁹⁹ Al día siguiente las líderes decidieron poner fin a la huelga.

Estas amenazas de violencia contra líderes y activistas sindicales constituyen una muy severa violación de los derechos de las trabajadoras(es), así como de los derechos humanos básicos garantizados por la Constitución Salvadoreña.¹⁰⁰ Es la responsabilidad del gobierno, de los empresarios y de las marcas y tiendas que hacen negocios con ellos proteger estos derechos. A continuación hacemos recomendaciones para tratar con estas amenazas y otros actos de interferencia con los derechos asociativos que han sido detallados en este informe.

VII. Recomendaciones para las partes interesadas

El tratamiento preferencial y pagos especiales de los patrones a organizaciones laborales favorecidas se han consolidado de manera tan profunda en el sector de confecciones de El Salvador que muchos empleadores consideran a estas entidades como organizaciones laborales legítimas. Sin embargo, la ley salvadoreña y los estándares internacionales requieren que las organizaciones estén libres de interferencia patronal, incluyendo mediante asistencia económica y otras formas de apoyo preferencial. Las prácticas descritas en este reporte son un impedimento significativo a la capacidad de las trabajadoras(es) salvadoreñas de formar colectiva e independientemente sus propias organizaciones laborales, representar sus propios intereses y mejorar los términos y condiciones de su empleo.

Con el fin de encarar este problema, el Centro de los Derechos Laborales Globales y el Consorcio de Derechos del Trabajador recomiendan que el gobierno salvadoreño, los dueños de fábricas, compradores de marcas y tiendas y las firmas de auditoría que inspeccionan a sus proveedores den pasos específicos para remedir las graves violaciones descritas en este documento. A menos que se den esos pasos, será muy difícil, si no imposible, que las trabajadoras(es) de la confección de El Salvador ejerciten auténticamente su derecho a la libertad de asociación. Cada uno de estos involucrados puede y debe actuar sobre estas recomendaciones inmediatamente y de manera independiente.

A. Recomendaciones para los empleadores del sector de confecciones

1. Los patrones y sus gerentes en las fábricas de confección en El Salvador deben cesar de inmediato todas las acciones que interfieran de manera alguna con la formación, administración u otras operaciones de los sindicatos. Específicamente, los gerentes de las fábricas deben dar los siguientes pasos:
 - a. Evitar estrictamente mostrar preferencia por trabajadoras(es) que son miembros de una organización laboral por sobre otras trabajadoras(es) que pertenecen a otra organización laboral o que no pertenecen a ninguna organización. Esto incluye preferencias en la contratación, asignación de trabajo, aprobación de solicitudes de préstamos patrocinados por el empleador y promociones.
 - b. Proveer igual acceso al lugar de trabajo a cualquier sindicato que haya sido elegido libre e independientemente como representante por una o más de las empleadas(os) de la empresa y evitar dar mayor acceso al lugar de trabajo a miembros o representantes de una organización restringiendo al mismo tiempo

el libre movimiento de miembros y representantes de otro, excepto cuando es requerido por ley o dispuesto en otro contrato que se haya negociado colectivamente con un sindicato que ha sido establecido y opera de una forma libre de influencia patronal.

- c. Prevenir a cualquier organización laboral tener intervención alguna en la contratación, despido o asignación de trabajo de las empleadas(os) sin permitir a representantes de otras organizaciones laborales legítimas tener la misma oportunidad, excepto cuando es requerido por ley o dispuesto en otro contrato que se haya negociado colectivamente con un sindicato que ha sido establecido y opera de una forma que es libre de influencia patronal.
- d. Evitar interferencia patronal en actividades sindicales asegurando que los miembros del personal de la gerencia o de supervisión o empleados de confianza no ocupen posiciones de liderazgo en estructuras sindicales de base, según lo establece la legislación laboral salvadoreña.

2. Las fábricas de confección salvadoreñas deben cesar con cualquier pago o apoyo económico directo provisto a cualquier sindicato con la excepción de la transferencia de cuotas sindicales autorizadas por las empleadas(os) y como lo estipula la legislación laboral salvadoreña.

3. Los gerentes de las fábricas deberán seguir procedimientos legales apropiados cuando terminan los contratos de sus empleados. Las fábricas deben dar a la trabajadora(or) una carta de despido y realizar *el pago completo* de la indemnización, dispuesta por ley, entregado *directamente a la trabajadora(or) afectada* al momento de la terminación. Los empleadores deben cesar de inmediato con la práctica de pagar alguna parte de la indemnización adeudada a las trabajadoras(es) a cualquier organización laboral excepto cuando son dichas organizaciones las que distribuyen los pagos a las trabajadoras(es) bajo un contrato negociado colectivamente entre el patrón y un sindicato independiente.

4. Los gerentes nunca deben despedir o discriminar de ninguna otra manera a trabajadoras(es) en represalia por actividad sindical.

5. Donde la presencia, estatus o existencia de un sindicato u otra organización laboral en el lugar de trabajo se ha debido, por completo o en parte, a favores previos, apoyo, involucramiento o influencia de la patronal, el empleador debe retirar cualquier privilegio o apoyo que ha otorgado anteriormente al sindicato u organización y, hasta donde lo permita la ley, cesar todos los tratos y cualquier reconocimiento como representante de las empleadas(os).

6. Dado que la gerencia de la fábrica es responsable de la seguridad de sus trabajadoras(es) y de que se respeten sus derechos asociativos y dado también que las amenazas, intimidación y violencia contra las trabajadoras(es) en represalia por el ejercicio de sus derechos interfieren con esos derechos, los gerentes deben hacer todo lo posible dentro de sus atribuciones para prevenir, eliminar y remediar esas amenazas, intimidación y violencia. Las gerencia de fábricas debe asegurar en forma proactiva a todas las trabajadoras(es), *por escrito*, que respetarán sus derechos asociativos y que no permitirán represalia alguna contra las trabajadoras(es) que ejerciten estos derechos.

B. Recomendaciones para empresas que compran productos de las fábricas de confecciones salvadoreñas (y a sus auditores)

1. Las empresas que compran productos de las fábricas de confecciones salvadoreñas deben asegurar que sus fábricas proveedoras en el país cumplan con todas las leyes nacionales, estándares laborales internacionales y los códigos de conducta aplicables. Casi todos estos códigos requieren explícitamente que los proveedores deben respetar el derecho de las trabajadoras(es) de ejercitar la libertad de asociación. Es responsabilidad de estas marcas y tiendas asegurar que sus contratistas no violen la ley salvadoreña o los estándares laborales de la OIT, ambos de los cuales prohíben claramente interferencia patronal o estatal en la formación o desarrollo de sindicatos.

2. Marcas y tiendas de indumentaria deben asegurar que las personas o partes que auditen a sus proveedores por cumplimiento de las leyes y estándares laborales, incluyendo cualquier organización de monitoreo de terceras en las que participan estas firmas, monitoreen regularmente por el involucramiento de empleadores en establecer, apoyar, influenciar o favorecer a cualquier organización laboral por sobre otra. Los métodos usados para investigar éstas y otras violaciones a la libertad de asociación deben incluir entrevistas con las trabajadoras(es) realizadas fuera de las instalaciones de la fábrica y sin el conocimiento de la gerencia y entrevistas con otras partes interesadas, incluyendo sindicatos independientes y otras organizaciones de defensa de las trabajadoras(es).

3. Antes de efectuar o renovar órdenes de compra en una fábrica de confecciones salvadoreña, los compradores deben revisar exhaustivamente las prácticas patronales en relación a la libertad de asociación con el fin de detectar el involucramiento del empleador en establecer, apoyar, influenciar o favorecer a cualquier organización laboral.

4. Las marcas y tiendas deben desarrollar estándares claros en relación al favoritismo o pagos especiales de los empleadores a organizaciones laborales y comunicar claramente estos estándares a sus contratistas. *La introducción o formación de dichas organizaciones debe ser tratada rápidamente porque cuanto más tiempo se permita a organizaciones controladas por la patronal operar en un lugar de trabajo, más difícil se hace remediar la resultante violación a los derechos asociativos de las trabajadoras(es).*

5. Si las marcas y tiendas comprueban que sus fábricas proveedoras ya tienen organizaciones laborales en lugar de trabajo que son patrocinadas por el patrón, o que reciben tratamiento preferencial o están en colusión con el patrón, las marcas deben requerir que esta fábrica proveedora tome todas las acciones posibles para restaurar los derechos asociativos de las trabajadoras(es). Dicha remediación debe incluir, al menos, retirar cualquier privilegio, apoyo o reconocimiento que el empleador haya otorgado previamente a esta organización y, hasta donde lo permita la ley, cesar todo trato con la organización, ya que su presencia misma y/o estatus en el lugar de trabajo es ilegítimo. Las marcas y tiendas deben insistir en que sus auditores y las iniciativas de multi interés en las que participan basen sus recomendaciones de acción correctiva en el principio de que dicha interferencia patronal no puede ser remediada simplemente terminando esta mala conducta, sino que la posición de ventaja de que goza el sindicato favorecido por el empleador debe ser eliminado lo máximo posible dentro de lo que permite la ley.¹⁰¹

6. Si estas medidas de remediación no son suficientes para eliminar el estatus de ventaja de organizaciones laborales favorecidas por la patronal, las marcas y tiendas deben terminar sus contratos de producción con las fábricas que continúan realizando tratamiento preferencial o entrando en colusión con dichas organizaciones.

7. Las marcas y tiendas que participan en organizaciones multi interés o de monitoreo de la industria deben asegurar que esas organizaciones traten efectivamente con el tema de interferencia patronal con la libertad de asociación mediante una investigación exhaustiva de dichas violaciones y remediación genuina de sus efectos. Las marcas y tiendas deben usar su participación en dichas organizaciones de monitoreo para promover el desarrollo de políticas que requieran consecuencias significativas para fábricas que cometan graves violaciones a la libertad de asociación y para marcas y tiendas que lo toleren. Dichas políticas deben incluir un marco de tiempo claro en el que se podrá suspender la membresía de una marca o tienda o en que se podrá revocar la certificación de la fábrica por el programa.

8. Las marcas y tiendas deben asegurar que los auditores investiguen exhaustivamente las quejas de las trabajadoras(es) sobre amenazas, intimidación o violencia en represalia por actividades asociativas y que dichas investigaciones sean realizadas con estricta confidencialidad para proteger a los reclamantes e incluir entrevistas fuera de las instalaciones de las fábricas con trabajadoras(es) y organizaciones laborales locales. Dado que los gerentes de la fábrica son responsables de asegurar la seguridad de sus trabajadoras(es) y de que se respeten sus derechos asociativos, y dado también que las amenazas, intimidación y violencia contra las trabajadoras(es) en represalia por el ejercicio de sus derechos interfieren con esos derechos, los gerentes deben hacer todo lo posible dentro de sus atribuciones para prevenir, eliminar y remediar esas amenazas, intimidación y violencia. Esta remediación debe también requerir que las gerencias de fábricas aseguren en forma proactiva a todas las trabajadoras(es), *por escrito*, que

respetarán sus derechos asociativos y que no permitirán represalia alguna contra las trabajadoras(es) que ejerciten estos derechos. Las empresas deben adoptar un enfoque de “cero tolerancia” hacia cualquier proveedor que condone de manera alguna amenazas y/o actos de violencia contra sindicalistas.

C. Recomendaciones para el gobierno salvadoreño

1. El gobierno salvadoreño debe reformar su legislación laboral para tratar más específicamente la interferencia patronal en la formación y administración de sindicatos. Aunque la ley existente en general prohíbe dicha conducta, no especifica formas particulares de interferencia que no se permiten. Esta falta de especificidad hace difícil para los inspectores laborales y otros funcionarios oficiales articular hallazgos concernientes a la ilegalidad de estas prácticas.

2. El gobierno salvadoreño debe ofrecer formación extensiva a los inspectores de trabajo sobre el tema de interferencia patronal en sindicatos y las prohibiciones legales de organizaciones laborales patrocinadas por un empleador. Se debe formar a los inspectores para reconocer dichas organizaciones e identificar conductas patronales no permitidas relacionadas con su creación y/u operaciones y para llegar a conclusiones adecuadas en sus reportes de inspección.

3. El gobierno salvadoreño debe aumentar significativamente las penas a empleadores que violan la ley en relación a interferencia con y patrocinio de organizaciones laborales. Actualmente, las multas por estas violaciones son tan bajas que no sirven para detener o aún motivar a los empleadores a remediar las violaciones. Como también lo señaló la Comisión sobre Libertad de Asociación de la OIT, las multas por estas conductas deben ser establecidas a un nivel que sea suficiente para detener efectivamente dichas violaciones.¹⁰²

4. El Ministerio de Trabajo debe instruir a su Departamento de Organizaciones Sociales a revisar exhaustivamente los registros de sindicatos para determinar aquellos que tienen gerentes u otras empleadas(os) de confianza como miembros de sus juntas directivas. Donde se encuentren dichas situaciones, los funcionarios del Ministerio deben citar a los sindicatos identificados por esta violación a la ley.

5. Tal como lo expresaron previamente la CSI y otros organismos (ver Sección III C de este documento), el Código de Trabajo de El Salvador no requiere explícitamente el empleo activo permanente de dirigentes sindicales protegidos, sólo que las empleadoras(es) paguen sus salarios por el término de su cargo más un año y el pago de la indemnización.¹⁰³ En otras palabras, aunque la ley requiere a los empleadores pagar sus salarios, no requiere que permitan a los dirigentes sindicales seguir en su trabajo regular dentro

de la fábrica, o volver al mismo en caso de un despido ilegal. Esto permite a los empleadores negar a los dirigentes sindicales acceso a las trabajadoras(es) que deben representar porque para ello fueron elegidos. Esta falencia de la ley laboral debe ser enmendada para prevenir la remoción de la fábrica de líderes sindicales legítimos.

6. Si el gobierno recibe un reporte de amenazas, intimidación o violencia contra una trabajadora(or) que se acusa de haber sido victimizada como resultado de ejercer sus derechos asociativos, el gobierno debe no sólo investigar el delito en sí, sino también cualquier vínculo con el empleador.

VIII. Conclusión

Este reporte documenta pautas constantes de violaciones a la libertad de asociación en la industria de la confección salvadoreña. Los empleadores entran en colusión y hacen pagos ilegales a organizaciones laborales y, en particular, a la federación laboral Fenastras, para prevenir o reprimir la organización independiente de las trabajadoras(es). Por las mismas razones, los patrones también dan otras diversas formas de tratamiento preferencial a ciertas organizaciones laborales, tales como ofrecer a estas organizaciones acceso privilegiado al lugar de trabajo y requerir membresía en estas organizaciones como condición de empleo o a cambio de recibir préstamos financiados por el empleador. Finalmente, hay una tendencia preocupante del aparente uso de miembros de pandillas para amenazar e intimidar a activistas sindicales. Al prevenir la organización independiente de las trabajadoras(es) y la auténtica negociación colectiva, sea través de prebendas, coerción o amenazas, los empleadores no sólo violan los derechos reconocidos por los códigos de conducta, la legislación nacional y las convenciones internacionales, sino que también, al hacerlo, deprimen artificialmente los salarios y las condiciones de trabajo en la industria.

Las marcas y tiendas norteamericanas de indumentaria se benefician de los salarios de bajo costo que resultan de estas prácticas de dueños de fábricas: de hecho, es la agresiva presión de los precios impuestos a las fábricas por los compradores lo que los incentiva a esta conducta. Es, por lo tanto, la responsabilidad de las marcas y tiendas actuar decisivamente para terminar con estas violaciones. Las marcas y tiendas deben asegurar que los auditores que inspeccionan a sus proveedores y las organizaciones que monitorean a las que pertenecen sean capaces de identificar las violaciones de derechos en esta área, usando métodos efectivos para ello y, que cuando se encuentren estas violaciones, requerir una acción correctiva que no sea meramente para parar las prácticas ilegales sino también realmente remediar las violaciones.

Simplemente dejar de dar tratamiento preferencial a una organización laboral patrocinada o favorecida por un empleador pero luego permitir que el empleador lo trate como merecedor del mismo tratamiento y privilegios que una organización independiente de trabajadores no remedia de manera suficiente el daño que se ha hecho a los derechos asociativos de las trabajadoras(es). Como resultado del tratamiento preferencial, la organización laboral favorecida por el empleador ha obtenido una posición de ventaja en el lugar de trabajo, el cual continúa interfiriendo con la capacidad de las trabajadoras(es) de ejercitar libre e independientemente sus derechos asociativos. Un tratamiento igualitario real de organizaciones laborales que compiten requeriría que los empleadores permitan (y aseguren) que cualquier sindicato en la fábrica obtenga el apoyo de las trabajadoras(es) sin interferencia o asistencia del empleador desde su *comienzo*. Los empleadores deben al menos retirar cualquier privilegio y, hasta donde

lo permite la ley, dejar de tratar con organizaciones laborales que previamente han recibido tratamiento preferencial.

El WRC y CGWR también hacen un llamado a los empresarios en El Salvador y al gobierno salvadoreño para tratar los temas y problemas planteados en este reporte. Los empleadores deben dejar de hacer pagos y dar tratamiento preferencial a organizaciones laborales favorecidas y deben asegurar que las trabajadoras(es) no sean intimidadas o amenazadas por ejercitar en forma independiente sus derechos asociativos. El gobierno debe investigar exhaustivamente cualquier informe sobre dichas amenazas y sus vínculos potenciales con los empleadores. Con el fin de asegurar la protección de los derechos asociativos, el gobierno debe clarificar las leyes laborales de manera que el espíritu de la ley y el cumplimiento técnico de la ley sean una sola cosa.

En último término, es la responsabilidad de las marcas y tiendas asegurar que sus prendas de vestir sean hechas bajo los términos de los códigos de conducta que ellas mismas han adoptado. Pueden hacerlo, en parte, siendo conscientes de las pautas de violaciones de derechos asociativos discutidos en este reporte y usando ese conocimiento para fortalecer su monitoreo de prácticas laborales en sus cadenas de suministros, no sólo en El Salvador sino en todo el mundo.

Notas

- ¹ Weil, David, "Are Mandated Health and Safety Committees Substitutes for or Supplements to Labor Unions?" *Industrial and Labor Relations Review*, (1999), 52(3): 339-360.
- ² Ver, por ejemplo, Freeman, Richard Barry and James L. Medoff, *What Do Unions Do?* (1985).
- ³ *Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU*, Artículo 23
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- ⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Artículo 2a, (1998), <http://ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- ⁵ Langille, Brian, *What Is International Labour Law For?*, International Institute for Labour Studies (2005).
- ⁶ Anner, Mark, *Corporate Social Responsibility and Freedom of Association Rights: The Precarious Quest for Legitimacy and Control in Global Supply Chains* (2012), 40(4): 604-639.
- ⁷ En los Estados Unidos los practicantes de estas estrategias y las empresas que contratan sus servicios generalmente se refieren a ellas como "estrategias para evitar de sindicatos" (union avoidance). Ver Logan, John, "The Union Avoidance Industry in the United States," *British Journal of Industrial Relations* (2006), 44: 651-675.
- ⁸ Central Intelligence Agency, *World Fact Book*,
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/es.html>.
- ⁹ United States Institute of Peace, *From Madness to Hope: the 12-year War in El Salvador: Report of the Commission on the Truth for El Salvador*, (2001), p 26, 43.
- ¹⁰ Brooks, Ethel Carolyn, *Unraveling the Garment Industry: Transnational Organizing and Women's Work*, (2007), p 108; Workers Rights Consortium, Assessment re Primo S.A. de C.V. (El Salvador), (March 19, 2003),
http://www.workersrights.org/Freports/Primo%20SA%20de%20CV_El%20Salvador_3-19-03.pdf;
Worker Rights Consortium, Case Summary: Confecciones Gama (El Salvador), (November 25, 2013),
<http://www.workersrights.org/freports/WRC%20Memo%20re%20Gama%2011.25.13.pdf>.
- ¹¹ MacEoin, Gary, *Maquila neoslavery, under conditions from bad to inhuman*, National Catholic Reporter Online, (August 13, 1999),
http://natcath.org/NCR_Online/archives2/1999c/081399/081399i.htm.
- ¹² La práctica general del Consorcio de Derechos del Trabajador en la realización de la investigación sobre derechos laborales es identificar fábricas donde han ocurrido violaciones y las marcas y tiendas de indumentaria a quienes proveen estas fábricas. La razón de esta política es para asegurar que las violaciones cesen y se remedien. Sin embargo, como este reporte no busca asegurar remediación en casos específicos existentes sino, en su lugar, buscar mejoras que cubran todas las fábricas del sector en cuanto a respeto por los derechos asociativos de las trabajadoras(es), algunos nombres de fábricas han sido omitidos con el fin de proteger la seguridad de los individuos que proveyeron información.
- ¹³ Convenio 87 de la OIT (Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse) Art. 2,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- ¹⁴ El artículo 47 de la Constitución de El Salvador establece: "Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que

sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos. [...]"

- ¹⁵ El Artículo 204 del Código de Trabajo de El Salvador establece que "A) los patronos y trabajadores privados y B) los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas."
- ¹⁶ *El Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana - Centroamérica y los Estados Unidos (CAFTA-DR)*, Capítulo 16, Artículo 16.2 y Anexo 16.5 (3) (a), http://www.sice.oas.org/trade/cafta/CAFTADR/chapter1_5s.asp
- ¹⁷ Jenkins, Rhys, "The Political Economy of Codes of Conduct", in Rhys Jenkins, Ruth Pearson, & Gill Seyfang (Eds.), *Corporate Responsibility & Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, (2002), p 13-30.
- ¹⁸ La Asociación de Trabajo Justo, por ejemplo, no sólo establece claramente los derechos a la libertad de asociación en su código de conducta, sino que también detalla 24 parámetros de libertad de asociación que las auditorías de fábrica deben examinar al determinar si ha habido o no una violación del código. Fair Labor Association, *FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks*, (revised 2011), http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf.
- ¹⁹ El Artículo 3 del Convenio 87 establece que "1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."
- ²⁰ Convenio 98, Artículo 2(2), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO#A2
- ²¹ Nota sobre traducciones en inglés de textos legales en español asumidas por los autores.
- ²² Bajo la ley salvadoreña, un empleado de confianza es alguien que asiste y actúa en capacidad confidencial con el personal de gerencia o que tiene acceso regular a información confidencial de la empresa. Corte Suprema de Justicia de El Salvador, Decisión Constitucional 36-2006. (17 de febrero de 2010).
- ²³ Código de Trabajo de El Salvador, Artículo 225 (5).
- ²⁴ 29 USC Section 158: Unfair Labor Practices.
- ²⁵ *El Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana - Centroamérica y los Estados Unidos (CAFTA-DR)*, Capítulo 16, Artículo 1.1, http://www.sice.oas.org/trade/cafta/CAFTADR/chapter1_5s.asp.
- ²⁶ *Ibíd.*, Capítulo 16, Artículo 1.2 y Artículo 2.1a.
- ²⁷ Según el Artículo 211 del Código de Trabajo de El Salvador, cualquier sindicato que tenga 35 miembros en un lugar de trabajo puede establecerse legalmente como representante de sus miembros en dicho lugar de trabajo. Sólo los sindicatos que representan a la mayoría de trabajadores de una empresa pueden obligar al empleador a negociar un contrato colectivo de trabajo que cubra a las empleadas(os) en ese lugar de trabajo. No hay restricción legal que prevenga a la patronal negociar con un sindicato que no tiene el apoyo de la mayoría, pero un empleador no puede legalmente patrocinar o dar tratamiento

- preferencial a una organización “sindical” que favorece, ya que esto sería definido como interferencia del empleador, una violación al Artículo 30 (4) del Código de Trabajo.
- ²⁸ Código de Trabajo de El Salvador, Artículo 225 .
- ²⁹ *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO (ILO CFA Digest)* ¶¶ 339 (ILO: Fifth Edition 2006), (“Poner una organización en ventaja o desventaja en relación a las otras ... puede ser influencia directa o indirecta en la elección de los trabajadores en relación a la organización que tratan de lograr dado que sin duda querrán pertenecer al sindicato que mejor les pueda representar, aún si su preferencia natural hubiera sido unirse a otra organización ... La libertad de las partes de elegir es un derecho expresamente afirmado en el Convenio N° 87.”), 343 (“Tanto las autoridades gubernamentales como los empleadores deben abstenerse de cualquier discriminación entre organizaciones sindicales.”) , http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf.
- ³⁰ *Ibíd.*
- ³¹ *Ibíd.*; Código de Trabajo de El Salvador, Artículo 205 (a).
- ³² Anderson, Thomas P., *Matanza: El Salvador's Communist Revolt of 1932*, (1971); Montgomery, Tommie Sue, *Revolution in El Salvador: Origins and Evolution*, (1982).
- ³³ Cifras basadas en la investigación de Segundo Montes. Ver Montes, Segundo, “La Resistencia no Violenta ante los Régimenes Salvadoreños que han Utilizado el Terror Institucionalizado en el Período 1972-1987,” (1988), Universidad José Simeón Cañas, El Salvador.
- ³⁴ Entrevistas de los autores y Americas Watch, *Labor Rights in El Salvador*, The Americas Watch Committee, (1988), p 69-70.
- ³⁵ Por ejemplo, en 2011 el salario mínimo para trabajadores de la confección en Bangladesh era de U\$38 por mes; en El Salvador el mismo era de U\$187,68 por mes. *Country Reports on Human Rights Practices for 2011*, United States Department of State, <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/#wrapper>. Ver Anner, Mark, Jennifer Bair, and Jeremy Blasi, “Towards Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks.” *Comparative Labor Law and Policy Journal* (2013) por una descripción de las causas e impacto de presiones competitivas que enfrenta la industria de la confección contemporánea.
- ³⁶ U.S. Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, *El Salvador: Country Report on Human Rights Practices*, (2000, 2003, 2004, 2006).
- ³⁷ Anner, Mark, *Solidarity Transformed: Labor's Responses to Globalization and Crisis in Latin America*, (2011).
- ³⁸ Por ejemplo, Organización Internacional del Trabajo, *Observación sobre Convención 98 (CEACR) - adoptada 2011, publicada 101st ILC sesión (2012)*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2698946.
- ³⁹ *ILO CFA Digest*, ¶¶ 339, 343.
- ⁴⁰ El Artículo 3 del Convenio 98 establece, “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.”
- ⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, *Direct Request (CEACR) - adopted 2009, published 99th ILC session (2010)*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2319001.

- ⁴² Organización Internacional del Trabajo, *Interim Report – Report Number 367, March 2013, Case Number 2986 (El Salvador), para 664*, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3112080.
- ⁴³ *Ibíd*, para 682.
- ⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Direct Request (CEACR), adopted 2009, published 99th ILC session (2010)*. (CEACR toma nota que, “[E]n su memoria, el Gobierno señala que el artículo 205 del Código del Trabajo establece de manera explícita la prohibición de la injerencia ya que dispone que se prohíbe a toda persona [...]El Gobierno señala que cuando el artículo se refiere a la prohibición a toda persona, no hace distinción entre las personas naturales y las personas jurídicas. La Comisión toma nota de que el Gobierno añade que el Código Penal, en su título IX de los delitos relativos al orden socioeconómico, capítulo IV de los Delitos relativos a los derechos laborales y de asociación sobre la coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga prevé lo siguiente en su artículo 247: «el que coaccionare a otro para impedirle o limitar le el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años. La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a la personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores» La Comisión toma nota de que el Gobierno indica por otra parte, que se efectuará un proceso de revisión de la norma laboral, en el cual se abordará el tema. A este respecto, la Comisión estima que a fin de garantizar adecuadamente la protección contra los actos de injerencia, debería adoptarse una disposición expresa que prohibiera todos aquellos actos que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleados.
- ⁴⁵ Código de Trabajo de El Salvador. El Artículo 248 establece: “Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personería jurídica o en vías de obtenerlas no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato, y hasta transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente.”
- ⁴⁶ CSI, “Informe para el Examen por el Consejo General de la OMC de las Políticas Comerciales de El Salvador,” (2010). <http://www.ituc-csi.org/informe-para-el-examen-por-el,5259>.
- ⁴⁷ *Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Quinta Edición (2006), No. 858, Organización Internacional del Trabajo, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf.
- ⁴⁸ Código de Trabajo de El Salvador. El Artículo 58 establece: “Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.” <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49592/65113/S95SLV01.htm#a058>.
- ⁴⁹ *Ibíd*. OIT, Convenio 98 (1) (“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto [...] despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales [...]).”

- ⁵⁰ Esbenschade, Jill, *Monitoring Sweatshops: Workers, Consumers and the Global Apparel Industry*, (2004), Philadelphia: Temple University Press.
- ⁵¹ Las fuentes entrevistadas informaron que Fenastras no es la única organización sindical asociada con estas prácticas, pero que es la de mayor notoriedad.
- ⁵² Las entrevistas revelaron que Huezco y Molina ya eran los líderes principales antes de la elección, pero que compartían poder con otros líderes de influencia como Miguel Ramírez. En la elección de 1994, Huezco tomó el control total. Fue posible porque el sistema de votación daba a cada organización miembro un solo voto sin tener en cuenta cuántos miembros representaba. Huezco y Molina se aseguraron al apoyo de ocho de los quince sindicatos afiliados a la Federación, lo que les permitió tomar el control completo del liderazgo, aun cuando los ocho estaban entre los afiliados más pequeños de Fenastras.
- ⁵³ La FITTVC después se fusionó con la federación sindical global IndustriALL.
- ⁵⁴ Armbruster-Sandoval, Ralph, *Globalization and Cross-Border Labor Solidarity in the Americas: The Anti-Sweatshop Movement and the Struggle for Social Justice*, (2004).
- ⁵⁵ "Un Oscuro Negocio Los Sindicatos", El Diario de Hoy, (23 de marzo de 2006), <http://www.elsalvador.com/noticias/2006/03/23/nacional/nota.asp>. (Accedido el 20 de enero de 2013.)
- ⁵⁶ *Ibíd.*
- ⁵⁷ "La Rueda de Caballitos," *La Prensa Gráfica*, 15 de octubre de 2000, p.9C. Por ejemplo, el único representante de los sindicatos del país en el Consejo Económico y Social de El Salvador (CES) es el Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador (MUSYGES), el cual es coordinado por Molina, de Fenastras (http://www.ces.com.sv/quienes_somos/sectores-que-conforman-el-ces/). CES es una plataforma para el diálogo social conformada por representantes de empresarios, movimientos sociales y populares, sindicatos y académicos. A pesar de un cambio en el gobierno asumido por el FMLN, tendencia izquierdista, Molina sigue sirviendo en este organismo.
- ⁵⁸ Jiménez, Mirna. 3 de Noviembre de 2005. "INSAFORP y FENASTRAS Abren Pequeño Centro de Capacitación para Jóvenes." *Diario Co-Latino*. INSAFORP, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, es una institución pública que fue creada como resultado de la Ley de Formación Profesional, <http://www.insaforp.org.sv/>.
- ⁵⁹ Consejo Nacional de Salario Mínimo, http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=253&Itemid=146.
- ⁶⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Boletín Estadístico Anual* (2010). <http://mtps.gob.sv/images/stories/estadisticas/BOLET.EST.ANUAL.2010.pdf>. (Accedido el 20 de enero de 2013.)
- ⁶¹ Sitio web de Fenastras, www.fenastras.org.
- ⁶² OIT, Convenio 98, Artículo 2(1), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- ⁶³ WRC, *Factory Assessment Update*, (15 de febrero de 2006), <http://workersrights.org/Freports/Hermosa.asp>.
- ⁶⁴ Entrevistas del WRC con ex empleados de Hermosa Manufacturing en 2006 .
- ⁶⁵ Instituto Sindical para América Central y el Caribe, *El plus valor de los productos de marca lo ponemos AQUÍ las trabajadoras y trabajadores de América Central y el Caribe*, (18 de julio de 2007), <http://www.isacc-instituto.org/en/magazines/articles/68/el-plus-valor-de-los-productos-de-marca-lo-ponemos/>.
- ⁶⁶ Detalles específicos de este testimonio han sido omitidos para mantener la confidencialidad.

- ⁶⁷ Código de Trabajo de El Salvador, Artículos 30 y 205 y Convenio 98 de la OIT.
- ⁶⁸ Simpatizantes FMLN, *Obreras de maquila denuncian a "dirigente" sindical Juan José Huevo*, (8 de marzo de 2011), <http://www.simpatizantesfmln.org/blog/?p=3169>.
- ⁶⁹ Anner, op. cit., *Solidarity Transformed*.
- ⁷⁰ Movimiento Salvadoreño de Mujeres, *Trabajadoras de Maquila Textil*, (2009), página 18.
- ⁷¹ OIT, Convenio 98, Artículo 2(1), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO.
- ⁷² Ayala, Edgardo y Claudia Avalos, *Trade Unionists Denounce Persecution in El Salvador*, Inter Press Service News Agency, (1 de junio de 2012), <http://www.ipsnews.net/2012/06/trade-unionists-denounce-persecution-in-el-salvador/>.
- ⁷³ WRC, Assessment re Gildan Dortex (Dominican Republic), (20 de enero de 2011), http://www.workersrights.org/Freports/WRC_Interim_Findings_re_Gildan_Dortex%201-20-11.pdf; Assessment re Pinehurst Manufacturing (Honduras), (13 de julio de 2012), [http://www.workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20Pinehurst%20\(Honduras\)%20-%207.13.12.pdf](http://www.workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20Pinehurst%20(Honduras)%20-%207.13.12.pdf); and WRC, Assessment re E Garment (Cambodia), (13 de diciembre de 2012), [http://www.workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20E%20Garment%20\(Cambodia\)%2012.11.12.pdf](http://www.workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20E%20Garment%20(Cambodia)%2012.11.12.pdf).
- ⁷⁴ Código de Trabajo de El Salvador, Artículo 205 (a).
- ⁷⁵ Movimiento Salvadoreño de Mujeres, *Trabajadoras de Maquila Textil*, 2009, página 18.
- ⁷⁶ El Artículo 30 Código de Trabajo de El Salvador establece que, "Los empleadores tienen prohibido ... (4) tratar de influenciar a los trabajadores relativo al ejercicio de su derecho a la asociación profesional."
- ⁷⁷ El Artículo 205 Código de Trabajo de El Salvador establece que, "Se prohíbe a toda persona: a)Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos"
- ⁷⁸ Es importante señalar que el Convenio 98 de la OIT no prohíbe a organizaciones sindicales independientes (no patrocinadas por el empleador) negociar con empleadores en relación a acceso a plantas y sus trabajadoras(es). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- ⁷⁹ Se hace referencia frecuentemente en este reporte al caso de F&D porque ha sido bien documentado por los investigadores y es objeto de un reporte público. (ver WRC, *Assessment re F&D, S.A. de C.V.*, 24 de marzo de 2014). Entrevistas confidenciales con otras fuentes afirman que las violaciones ocurridas en esta fábrica son representativas de violaciones en otras fábricas de confecciones en El Salvador.
- ⁸⁰ WRC, *Assessment re F&D, S.A. de C.V.*, (24 de marzo de 2014).
- ⁸¹ Fair Labor Association, *Interim Report on the Third Party Complaint Regarding Apple Tree in El Salvador*, (12 de julio de 2011), http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/AppleTree_7.12.11_0.pdf.
- ⁸² Convenio 87 de la OIT, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO
- ⁸³ Convenio 98 de la OIT, Artículo 2(1), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.
- ⁸⁴ WRC, *Assessment re F&D, S.A. de C.V.*, (24 de marzo de 2014), <http://www.workersrights.org/Freports/F&D.asp>.
- ⁸⁵ Thl WRC presentó a Hanesbrands, la compradora principal de F&D, el tema del programa de préstamos y otras conductas del empleador en F&D que violaban a la libertad de asociación. Después que el WRC y Hanesbrands presionaran a la empresa a remediar las viola-

ciones, F&D finalmente cesó el uso del programa de préstamos como herramienta para influenciar la elección de las trabajadoras(es) sobre su membresía en un sindicato. Para un informe completo de violaciones a la libertad de asociación en F&D, incluyendo la interferencia con la libre elección de membresía sindical mediante el uso de préstamos por parte del empleador y la remediación efectuada de muchas de estas violaciones luego de la intervención del WRC, ver *ibíd.*

- ⁸⁶ Convenio 98 de la OIT; Article 2(1),
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- ⁸⁷ El Artículo 205 del Código de Trabajo establece, “Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos; ...,”
<http://www.asamblea.gob.sv/parlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/codigo-de-trabajo>
- ⁸⁸ El más reciente caso del asesinato de un activista sindical en El Salvador que ha sido documentado fue el del activista salvadoreño-estadounidense Gilberto Soto en noviembre de 2004. Ver *U.S. Trade Unionist Gilberto Soto Assassinated in El Salvador in November 2004: Still No Credible Investigation*,
<http://www.usleap.org/usleap-initiatives/other-current-and-past-struggles/us-trade-unionist-gilberto-soto-assassinated-el>
- ⁸⁹ U.S. Department of State, Embassy of El Salvador, *Travel Warning*, (13 de agosto de 2013),
http://sansalvador.usembassy.gov/messages_for_uscitizens2013/08-13-2013-travel-warning-el-salvador.html. El documento cita la tasa de homicidios como “69 por 100.000 habitantes (en comparación, la tasa de homicidios en Massachusetts, con un área geográfica y población similares, era de 2,6 por 100.000)”
- ⁹⁰ <http://www.unodc.org/>
- ⁹¹ International Human Rights Clinic, Human Rights Program, Harvard Law School, *No Place to Hide: Gang, State, and Clandestine Violence in El Salvador*, (febrero de 2007),
<http://today.law.harvard.edu/harvard-law-schools-international-human-rights-clinic-report-on-gang-violence-in-el-salvador/>
- ⁹² U.S. Department of State, Embassy of El Salvador, *Travel Warning*, (13 de agosto de 2013),
http://sansalvador.usembassy.gov/messages_for_uscitizens2013/08-13-2013-travel-warning-el-salvador.html
- ⁹³ Diario Co-Latino, “Amenazan a muerte a representante sindical,” (23 de enero de 2013),
<http://www.diariocolatino.com/es/20130123/nacionales/111965/Amenazan-a-muerte--a-representante-sindical.htm>.
- ⁹⁴ Federación Sindical de El Salvador, *Amenazan a muerte a secretaria general de seccional de la Empresa F&D del Sindicato de la Industria Textil*, (22 de enero de 2013),
<http://fedesindicals.blogspot.com/2013/01/amezan-muerte-secretaria-general-de.html>
- ⁹⁵ WRC, *Assessment re F & D (El Salvador)*, (14 de marzo de 2014),
<http://www.workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20F&D%20%28El%20Salvador%29%203.24.2014.pdf>
- ⁹⁶ Ver, Worker Rights Consortium, *Case Summary: Confecciones Gama (El Salvador)*, (25 de noviembre de 2013),
<http://www.workersrights.org/Freports/WRC%20Memo%20re%20Gama%2011.25.13.pdf>.
- ⁹⁷ Identificada por la FLA con el código 720022161.
- ⁹⁸ *Ibíd.*
- ⁹⁹ *Ibíd.*
- ¹⁰⁰ El Artículo 2 de la Constitución de la República de El Salvador garantiza que “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.”

- ¹⁰¹ Por ejemplo, una recomendación de “igual tratamiento” de un sindicato independiente y uno patrocinado por el empleador, tal como fue emitido por la FLA en su reporte sobre violaciones a la libertad de asociación en la fábrica Apple Tree, no restaura plenamente los derechos asociativos. La interferencia previa del empleador con estos derechos puso al sindicato STITAS en una posición ventajosa por sobre el sindicato SITS en el lugar de trabajo y una ventaja que continuó aún después de que el empleador dejó de proveer privilegios adicionales al primero. Ver, Fair Labor Association, *Final Report: Third Party Complaint Regarding Apple Tree in El Salvador*, (31 de julio de 2012), http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/appletree_7.31.12.pdf.
- ¹⁰² OIT, CFA Digest, ¶ 862 (“La legislación debe ... establecer sanciones lo suficientemente disuasivas contra actos de interferencia patronal contra trabajadores y organizaciones de tres para asegurar la aplicación práctica de los Artículos 1 y 2 del Convenio N° 98.”)
- ¹⁰³ CSI, “Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of El Salvador,” (2010) <http://www.ituc-csi.org/report-for-the-wto-general-council,5257>.