

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE ORIENTE

DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL SALVADOR

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS  
JURÍDICAS

PRESENTAN:

IRIS IVETH GUERRERO FLORES

NANCY LILIANA REYES GOMEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN MIGUEL, EL SALVADOR,  
CENTROAMERICA

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMERICA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES:

ING. RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

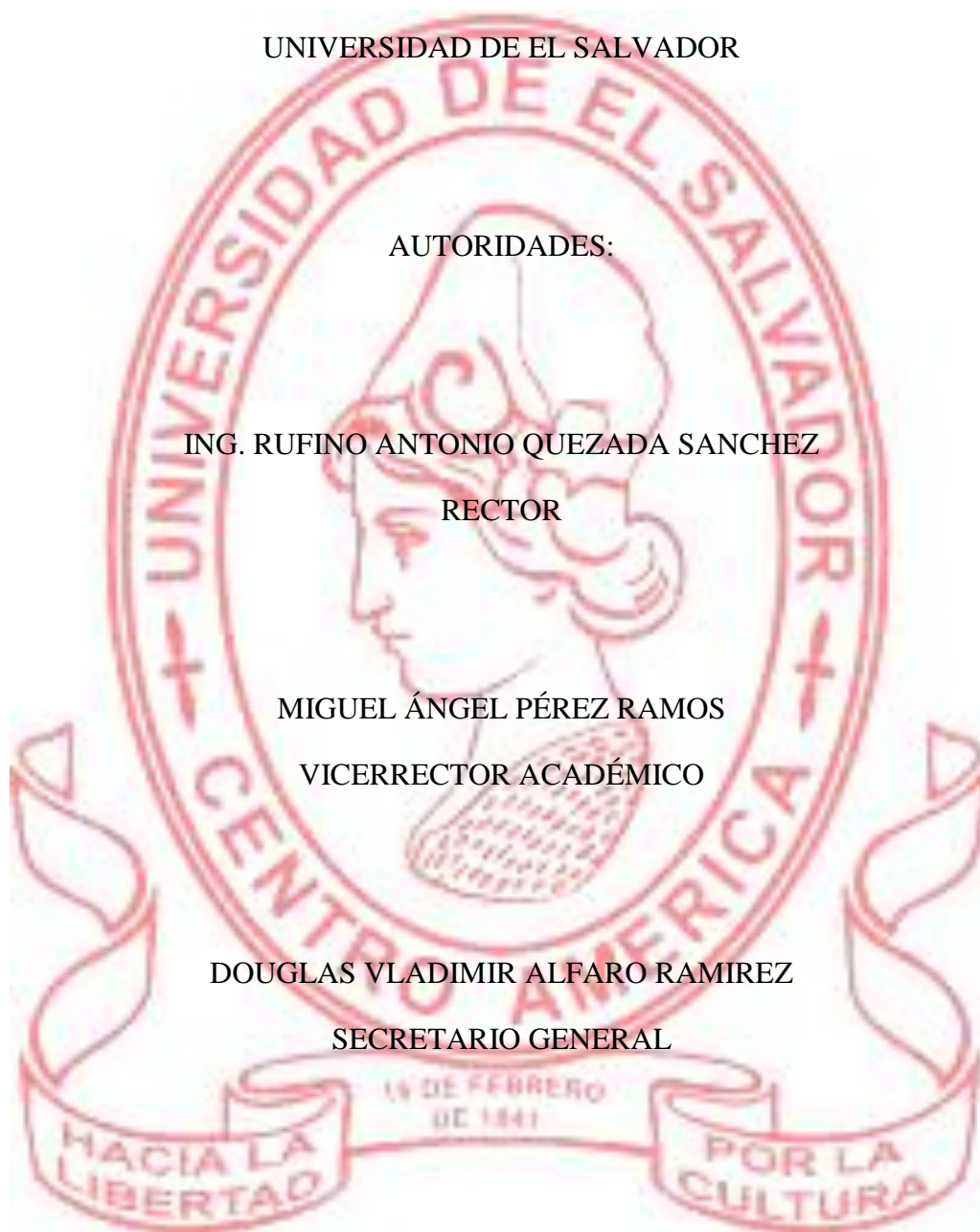
RECTOR

MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS

VICERRECTOR ACADÉMICO

DOUGLAS VLADIMIR ALFARO RAMIREZ

SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE ORIENTE

AUTORIDADES

DRA. ANA JUDITH GUATEMALA DE CASTRO

DECANA EN FUNCIÓN

ING. JORGE ALBERTO RUGAMAS RAMÍREZ

SECRETARIO



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE ORIENTE  
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LIC. FERNANDO PINEDA PASTOR  
JEFE DE DEPARTAMENTO

LIC. FERNANDO PINEDA PASTOR  
COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACIÓN AÑO 2010.

MS. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO  
DIRECTOR DE CONTENIDO

LIC. CARLOS ARMANDO SARAVIA  
DIRECTOR DE MÉTODO







DOCENTE EVALUADOR DE TESIS DE GRADO:  
MS. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO

## DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS:

Deseamos expresar nuestros agradecimientos a la Universidad de El Salvador, por ser nuestra alma máter en el desarrollo de nuestra vida académica,

Agradecemos infinitamente a Dios, nuestro creador, por permitirnos la culminación de nuestra investigación, por nunca desampararnos, y ser un pilar fundamental en nuestras vidas,

A nuestro asesor de contenido, Ms. Edwin Godofredo Valladares Portillo, por aceptarnos para realizar la elaboración de nuestra tesis bajo su dirección, por su apoyo, capacidad y orientación para guiar nuestras ideas que ha sido un aporte invaluable para nuestra investigación, muchas gracias, se lo agradeceremos siempre,

A nuestro asesor de metodología, Lic. Carlos Armando Saravia, por instruirnos en la estructuración y metodología en el desarrollo de nuestra tesis,

A nuestros padres y familia, por apoyarnos y aconsejarnos en el desarrollo de nuestra tesis, por estar siempre a nuestro lado, inculcándonos el deseo de superación en la vida,

A nuestros catedráticos, que en el transcurso de nuestra vida académica nos guiaron en el sendero del estudio y perseverancia,

A nuestro equipo del Área Laboral, Flor, Fátima y Sandra, por estar con nosotras, brindarnos su cariño y amistad, en esta etapa tan feliz pero difícil,

A todas las personas, que con su apoyo, cariño, y buenos deseos nos permitieron llegar a esta etapa tan importante en nuestras vidas.-

**Iris y Nancy.**

Quiero dedicar este proyecto y toda mi carrera universitaria a Dios Todopoderoso porque sin él no hubiese sido posible, pues siempre ha estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras que se me presentan,

Con mucho amor se lo dedico a mis padres: Jesús Abraham Guerrero González y Felicita Flores de Guerrero, ya que gracias a ellos soy quien soy hoy en día, fueron los que me dieron ese cariño y calor humano necesario, son los que han velado por mis estudios, por mi salud; son a ellos a quien les debo todo, horas de consejos, de regaños, de preocupaciones (ya no más preocupaciones por materias papi), de tristezas y de alegrías de las cuales estoy muy segura que las han hecho con todo el amor del mundo para formarme como un ser integral,

Le agradezco a mis hermanos: Esmeralda y Abrahamcito, por siempre estar a mi lado en especial cuando más los he necesitado y gracias por preocuparse conmigo en mis años en la universidad y por quererme mucho,

A mis abuelas, en especial a mi abuelita Marta por estar siempre pendiente de mi estudio y brindarme su apoyo y amor,

A mis abuelos, y muy especial a mi abuelito Abraham (Q.P.P.D) por haber sido un apoyo en mis estudios y porque con mucho amor siempre estuvo a mi lado,

A mis tías, tíos, primas y primos por su apoyo incondicional y estar siempre pendientes de mi estudio y por los ánimos que me proporcionaban. Por preocuparlos por las materias y que gracias a Dios siempre se superaron esos obstáculos. A mi papi Nel que aunque ya no estés con nosotros ahí estabas conmigo apoyándome y creyendo en mí,

A los angelitos de la familia: Ale, Leo, Kaleb y Maggi por alegrarme los días y hacerlos mejores, ¡son una bendición!

A una persona muy especial, Oscar Flores por estar a mi lado a lo largo de mi carrera y darme su apoyo y amor en cada año de mi formación y por alentarme a seguir adelante pese a lo difícil que en momentos llegue a sentir. Y por hacer mi vida aún mejor,

A mis amigas y amigos por siempre estar pendientes de mi estudio y por alegrarse conmigo por este nuevo triunfo, agradezco a Dios por contar con tantos buenos amigos; porque un amigo es una luz brillando en la oscuridad. También a mis amigas y compañeras en el área de tesis Flor, Fátima y Sandra por momentos inolvidables juntas. A Nancy mi amiga y compañera de tesis por esas depresiones que pasamos juntas pero más por los momentos de alegría que vivimos,

A mis asesores de tesis con mucho respeto y cariño, Ms. Edwin Godofredo Valladares gracias por orientarnos y transmitirnos sus conocimientos y ser una base en nuestro trabajo de investigación. Al Lic. Carlos Armando Saravia por ser un guía en el área metodológica.

**Iris Iveth Guerrero Flores.**



Son muchas las personas a las cuales debo parte de este triunfo, de lograr alcanzar mi culminación académica, la cual es el anhelo de todos los que así lo deseamos.

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, mi Señor, mi Guía, mi Proveedor, por darme el bien más preciado de la vida, por iluminarme y bendecirme en la realización de este trabajo que ha sido esencial en mi posición firme de alcanzar esta meta.

A mis padres, Reina y Boanerges, por brindarme su apoyo incondicional, la estabilidad emocional, económica y sentimental; para poder llegar hasta este logro, que definitivamente no hubiese podido ser realidad sin ustedes que serán siempre mi inspiración para alcanzar mis metas, por enseñarme que todo se aprende y que todo esfuerzo es al final recompensa. Sus esfuerzos, se convirtieron en SU triunfo y el mío, Gracias por creer en mí, LOS AMO.

A mis hermanos Boanerges y Danielita, por estar siempre conmigo, por su paciencia, comprensión, cariño, y por ser una luz muy importante en mi vida, a mis hermanos Ana Yancy y Douglas, por enseñarme con su ejemplo en mi caminar por la vida y especialmente en la trayectoria de mi carrera, por aportarme sus conocimientos y experiencias, permitiéndome aprender de ellas, los quiero mucho.

A toda mi familia, mis abuelas, tíos, primos, que me soportaron y comprendieron con estoica paciencia la dedicación que requiere la realización de una tesis,

A una persona muy especial, por su apoyo durante este agradable y difícil período académico, por inyectarme entusiasmo, por seguir soportándome y siendo parte de mi vida,

A mi asesor de contenido Ms. Edwin Godofredo Valladares, por guiarme en la elaboración de esta tesis, por aportarme sus valiosos conocimientos y críticas constructivas en el transcurso de nuestra investigación, por su confianza y dedicación,

A mi asesor de metodología, por brindarnos orientación en la estructura de nuestro trabajo de investigación,

A todos mis amigos, especialmente a Lorena Arriaza, por ayudarme a crecer y madurar como persona y por estar siempre conmigo apoyándome en todas las circunstancias posibles, también son parte de esta alegría,

A mi compañera de tesis, Iris Iveth, por estar conmigo en momentos de estrés y felicidad, por entenderme y comprenderme; y también a mis compañeras del Área Laboral, Flor, Fátima y Sandra, por permitirnos formar parte de un grupo pequeño, pero armonioso, en el cual gozamos, disfrutamos y aprendimos juntas.

Y a todos aquellos, que han quedado en los recintos más escondidos de mi memoria, pero que fueron partícipes en cincelar a esta magna alegría.

**Nancy Liliana Reyes Gómez.**

## ÍNDICE

Contenido	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1

### PARTE I

#### PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

##### CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación del Problema.....	5
1.1.1 Enunciado del Problema.....	10
1.2 Justificación de la Investigación.....	11
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
1.4 Alcances de la Investigación.....	14
1.4.1 Alcance Doctrinal.....	14
1.4.2 Alcance Jurídico.....	16
1.4.3 Alcance Teórico.....	17
1.4.4 Alcance Temporal.....	19
1.4.5 Alcance Espacial.....	19

##### CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Breve Reseña Histórica.....	21
2.1.1 Antecedentes Mediatos.....	21
2.1.2 Antecedentes Inmediatos.....	33
2.2 Presentación de Teorías.....	48

2.1.1 Teorías Mediatas.....	48
2.1.2 Teorías Inmediatas.....	67
2.3 Análisis de Caso.....	99
2.4 Base Conceptual.....	103
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b>	
3.1 Hipótesis de la Investigación.....	108
3.1.1 Hipótesis Generales.....	108
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	109
3.2 Operacionalización de Hipótesis.....	110
3.3 Técnicas de Investigación.....	112
3.2.1 Entrevistas No Estructuradas.....	112
<b>CAPITULO IV</b>	
Análisis de Entrevistas No Estructuradas.....	114
Presentación de Resultados.....	137
<b>CAPITULO V</b>	
4.1 Conclusiones.....	150
4.1.1 Conclusiones Generales.....	150
4.1.2 Conclusiones Específicas.....	154
4.2 Recomendaciones.....	155
4.3 Bibliografía.....	158
Anexos	

## **PARTE II**

### **FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL SALVADOR**

## PARTE III

### CAPITULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<b>1.1 Situación Problemática</b> .....	5
1.1.1 Enunciado del Problema.....	10
<b>1.2 Justificación de la Investigación</b> .....	11
<b>1.3 Objetivos</b> .....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	14
<b>1.4 Alcances de la Investigación</b> .....	14
1.4.1 Alcance Doctrinal.....	14
1.4.2 Alcance Jurídico.....	16
1.4.3 Alcance Teórico.....	17
1.4.4 Alcance Temporal.....	19
1.4.5 Alcance Espacial.....	19

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

<b>2.1 Breve Reseña Histórica</b> .....	21
2.1.1 Antecedentes Mediatos.....	21
2.1.1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA EVOLUCION DE LOS MODELOS	

ECONOMICOS.....	21
a) Modelo Liberal: Los Comienzos del Derecho del Trabajo.....	22
b) Modelo Marxista.....	26
c) Modelo Keynesiano: Consolidación del Derecho del Trabajo.....	28
d) Modelo Neoliberal: Flexibilidad del Derecho del Trabajo.....	30
2.1.2 Antecedentes Inmediatos.....	33
2.1.2.1 UNA NUEVA ERA EN LA HISTORIA DEL TRABAJO: La Era de la Flexibilidad Laboral.....	33
2.1.2.2 BREVE HISTORIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA.....	37
2.1.2.3 ANTECEDENTES DE LA FLEXIBILIDAD EN EL SALVADOR.....	43
<b>2.2 Presentación de Teorías.....</b>	<b>48</b>
2.2.1 Teorías Mediatas.....	48
2.2.1.1 CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL.....	53
2.2.1.2 ACEPCIONES DEL TÉRMINO "FLEXIBILIDAD".....	55
2.2.1.3 CORRIENTES QUE EXPLICAN EL SURGIMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO..	56



a) La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo.....	57
b) La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general.....	58
c) La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial.....	60
d) Corriente escéptica de la flexibilidad.....	63
2.2.1.4 FORMAS DE FLEXIBILIDAD.....	64
2.2.2 Teorías Inmediatas.....	67
2.2.1.1 LAS PRÁCTICAS FLEXIBILIZADORAS EN EL MARCO DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR.....	71
2.2.1.1.1 Intermediación, Contratas y Subcontratas...	72
2.2.1.1.2 Trabajo a Domicilio.....	74
2.2.1.1.3 Salario Mínimo.....	77
2.2.1.1.4 Duración del Contrato Individual de Trabajo.....	79
2.2.1.1.5 Jornada Laboral.....	81
2.2.1.1.5.1 Jornada Diurna y Nocturna.....	82
2.2.1.1.5.2 Jornada Ordinaria, Especial y Extraordinaria.....	82

2.2.1.1.6 Terminación del Contrato Individual de Trabajo.....	83
2.2.1.2 SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	86
2.2.1.3 IMPACTOS DE LAS POLITICAS DE FLEXIBILIDAD EN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.....	88
2.2.1.4 CRÍTICAS A LA FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL.....	94
2.2.1.5 ESTRATEGIAS.....	97
<b>2.3 Análisis de Caso.....</b>	<b>99</b>
<b>2.4 Base Conceptual.....</b>	<b>103</b>

CAPITULO III  
METODOLOGÍA

<b>3.1 Hipótesis de la Investigación.....</b>	<b>108</b>
3.1.1 Hipótesis General.....	108
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	109
<b>3.2 Operacionalización de Hipótesis.....</b>	<b>110</b>
<b>3.3 Técnicas de Investigación.....</b>	<b>112</b>

3.3.1 Entrevistas No Estructuradas.....	112
---	-----

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADO

<b>4.1 Presentación del capítulo.....</b>	<b>114</b>
<b>4.2 Entrevistas no estructuradas.....</b>	<b>114</b>
4.2.1 Entrevista dirigida a sindicalista.....	114
4.2.2 Entrevista dirigida a especialista del área laboral.....	121
4.2.3 Entrevista dirigida a especialista del área laboral.....	124
4.2.4 Entrevista dirigida a patrono.....	128
4.2.5 Entrevista dirigida a trabajador.....	131
4.2.6 Entrevista dirigida al profesional en Economía.....	134
<b>4.3 Solución al problema de investigación.....</b>	<b>137</b>
<b>4.4 Demostración y verificación de Hipótesis.....</b>	<b>142</b>
<b>4.5 Demostración y verificación de Objetivos.....</b>	<b>145</b>

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

<b>5.1 Conclusiones.....</b>	<b>150</b>
5.1.1Conclusiones Generales.....	150
5.1.2 Conclusiones Específicas.....	154
<b>5.2 Recomendaciones.....</b>	<b>155</b>

BIBLIOGRAFÍA.....	158
ANEXOS.....	163
Anexo 1: Sindicato rechaza flexibilidad.....	164
Anexo 2: Tarifa de salarios mínimos.....	167
Anexo 3: Salario mínimo con poco alcance.....	169
Anexo 4: Elaboración de Entrevistas No Estructuradas.....	172
Entrevista dirigida a sindicalista.	
Entrevista dirigida a especialista del área laboral.	
Entrevista dirigida a especialista en área laboral.	
Entrevista dirigida a patrono.	
Entrevista dirigida a trabajador.	
Entrevista dirigida al profesional en Economía.	

## INTRODUCCIÓN

El trabajo que presentamos se centra en el estudio de la flexibilización del mercado laboral en El Salvador, sustentando los conocimientos a partir de antecedentes que no conducían precisamente a favorecer a la clase trabajadora; para ello se considera pertinente mencionar la afluencia y los cambios que han persistido en el derecho laboral, a partir de una mayor defensa de los derechos de los trabajadores; no obstante, que con el pasar de los años, las condiciones de trabajo no han evolucionado de una forma suspicaz, al afirmar que dentro de las empresas hay evidencias que los patronos han aplicado procesos de flexibilización a partir del uso de la fuerza de trabajo, por considerar que la posición de los trabajadores debiese enfocarse en la mayor producción posible para destacar las empresas en las que laboran, omitiendo así, consideraciones que los patronos deben tener hacia la clase trabajadora.

Si bien no se ha definido formalmente una política de flexibilización del mercado laboral, de sus programas económicos e informes oficiales se desprende su voluntad y decisión de avanzar hacia su flexibilización. Esto ha provocado el aprovechamiento de vacíos en el marco legal existente, se desea generar las reformas legales necesarias para dar paso a la flexibilización, todo con el fin de reducir los costos laborales como medida para incentivar el empleo.

En este contexto, se enuncia la necesidad de que sea el mercado quien determine los salarios y el nivel de empleo, se plantea como meta el establecimiento de salarios reales que se establezcan en un bajo nivel, lo cual supone disponer de una política de salarios mínimos poco dinámica frente a la inflación. La negociación

laboral tiende a individualizarse y se limitan los procesos de concertación entre el sector trabajador --con sus sindicatos y organizaciones-- y los patronos.

Las políticas de flexibilización laboral pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras a las necesidades y versatilidad que exigen las empresas; esto pasa por la reducción de los costos laborales y la modificación del marco institucional.

Con el propósito de abaratar la mano de obra se promueve el abandono de la práctica de salarios según el costo de la vida, el estancamiento de los aumentos en el salario mínimo. Esta clase de política caracterizada por obviar toda forma de participación de los trabajadores ha traído como consecuencia, que las condiciones de vida y laborales de éstos, se deteriore; pues con ello ha causado la precarización del empleo, al no establecer políticas que impulsen el desarrollo de aquellos sectores que no pueden ser absorbidos por el sector más dinámico de la economía.

Este trabajo de investigación muestra la situación en la cual se encuentran los trabajadores como consecuencia de una flexibilización laboral mal aplicada.

En el primer capítulo se encuentra plasmado el planteamiento del problema, la situación problemática de nuestro tema de investigación, y con ello el enunciado del problema, dividido en problema estructural y específicos, seguido de ello, la justificación en la cual identificamos el porqué de la problemática a investigar, con ello se plasman los objetivos planteados al inicio de la investigación, uno general y tres específicos, y para finalizar los alcances de la investigación, doctrinal, jurídico, teórico, temporal y espacial.-

En el segundo capítulo se desarrolla los diferentes modelos económicos que han venido evolucionando y que han tenido relevancia dentro del nacimiento de la flexibilidad laboral, que conforman los antecedentes mediatos. Por su parte, los antecedentes inmediatos, muestran la nueva era denominada la flexibilidad en la historia del trabajo, para luego, hacer un bosquejo de la historia de la flexibilidad en



nuestra región, finalizando en El Salvador. Se presentan, además, las teorías mediatas, incluyendo inicialmente teorías clásicas, y neoclásicas, que hacen alusión a la temática de la flexibilidad; para profundizar seguidamente en el concepto, acepciones y corrientes que explican su surgimiento, como las formas de flexibilidad. Con la presentación de teorías inmediatas se visualiza el estudio de la normativa de nuestro derecho laboral para determinar las prácticas de flexibilidad que se dan en el país, ya sea por pasividad de las instituciones correspondientes, como de interpretaciones a favor de los patronos, y determinar así la existencia o no de rigidez por parte de nuestra legislación laboral. Culminando con los impactos que ocasionan las prácticas flexibilizadoras en el mercado laboral así como las críticas que emanan del estudio de la flexibilización, y mostrar posibles estrategias destinadas a equilibrar esa relación patrono- trabajador. Aunado a lo anterior, se realiza el estudio de un caso llevado hasta la Sala de lo Civil, en el cual claramente se observa la postura de tal Sala sobre la práctica flexibilizadora de contratar temporalmente a un trabajador. En todo el desarrollo de este capítulo existen conceptos que han sido necesarios definirlos para una mayor comprensión del tema.

En el tercer capítulo, se contextualiza el aspecto metodológico de nuestro trabajo, a partir de la creación de hipótesis, su operacionalización como redacción de entrevistas no estructuradas dirigidas a personas claves de nuestra investigación.

En el cuarto capítulo, se realiza el análisis de resultados, partiendo inicialmente, con el desarrollo de las entrevistas no estructuradas, para posteriormente dar solución a aquellos problemas estructurales y específicos, planteados en el primer capítulo, así como verificar el cumplimiento de hipótesis y objetivos.

En el quinto capítulo, se realizará las conclusiones generales y específicas de todo el desarrollo de nuestro trabajo de investigación, para finalizar con las respectivas recomendaciones, tanto a instituciones, jueces, y población en general.

# CAPITULO I

Inicialmente el capítulo I contiene el planteamiento de la problemática de nuestro tema de investigación, a partir del análisis de la situación real de la flexibilización en nuestro país, como la pobreza, el desempleo y las violaciones a los derechos de los trabajadores causante de la mala remuneración, jornadas laborales extremas, etc., sintetizando así la afectación a la economía del país para la clase trabajadora. Este capítulo desarrolla además el enunciado del problema y con ello los problemas específicos y estructurales que cuestionan las prácticas flexibilizadoras dentro de nuestra legislación laboral, además se expone una justificación de la investigación, en la cual se ve plasmada la necesidad de investigar el impacto que genera la flexibilidad, el planteamiento de objetivos propuestos y que al finalizar el trabajo de investigación afirmaremos su cumplimiento, y culminando con los alcances que explican su concepción.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

#### **1.1 Situación Problemática.**

A partir de 1973, se hizo fuerte una opinión entre empresarios y gobiernos, de cuestionamientos al modelo de relaciones laborales que había primado en las últimas décadas: el Modelo Fordista. Es así, como comienza un retroceso progresivo en el Estado de Bienestar a la par del desarrollo de un mercado de trabajo secundario. En tanto que se inicia una evolución hacia políticas de la oferta que implicaban atacar la crisis afectando las relaciones laborales.

Estas políticas, se consolidaron con los shocks monetaristas de 1979 y 1981 los cuales condujeron a una transformación hacia un nuevo régimen de acumulación, que se fundamenta en los supuestos de la competitividad internacional; en el mejoramiento de la productividad y en la reducción de costos como la vía para

generar una nueva dinámica del capital que permita ampliar los mercados para generar más empleos.

A través de las denominadas políticas neoliberales se persigue la reducción del gasto público, incluido el gasto social, y un control monetario que restrinja el consumo, con el fin de conjurar la inflación. Esta situación implica eliminar el papel del Estado en la expansión de la demanda. Otro de los objetivos de las nuevas políticas, es la reducción de costos laborales como medio para incrementar la rentabilidad. Como consecuencia inmediata de la aplicación de dichas políticas, se produjo un traslado de la capacidad adquisitiva de los trabajadores hacia las clases medias altas. A la vez que se promovió un consumo suntuoso por parte de éstas últimas.

En América Latina, las propuestas de salidas a la crisis se inscriben en un contexto diferente, aún cuando intenten imitar la experiencia de los países de industrialización avanzada. Estas medidas, conocidas como "políticas de ajuste estructural de la economía" son promovidas por los organismos financieros internacionales y han sido puestas en práctica por la casi totalidad de los países del área. Nuestro país no ha dicho que no a éstas políticas, que persiguen una apertura creciente de los mercados nacionales a la competencia internacional, la redefinición del papel del Estado en la economía (desestatización de las empresas y servicios públicos) y la adecuación de la estructura productiva.

En el marco de estas medidas aparece el discurso de la flexibilidad en el trabajo, tanto en las formas de contratación como en el uso de la fuerza de trabajo. Este discurso más que una necesidad real de flexibilizar, parece una propaganda para atraer inversión extranjera, diciéndoles que se han saneado las economías de los "monstruosos" contratos colectivos heredados del populismo; frutos de luchas de campesinos, obreros y trabajadores, que les ha costado lograr el reconocimiento de los tan anhelados derechos laborales.

Hoy por hoy, la flexibilidad del mercado de trabajo se presenta como la solución al problema del desempleo, tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo; no se ha llegado a ninguna definición unánime en torno a este concepto, por lo que el mismo puede ser tan amplio o tan restringido como se quiera. Como si fuera poco, aparece como si la flexibilidad laboral llevara consigo una contradicción irreconciliable: ser, por un lado la única manera de que las empresas enfrente con éxito la nueva era de la globalización e información; y por otro, ser la amenaza que terminaría con gran parte de los logros de la lucha de los trabajadores por el control sobre las condiciones de empleo.

La flexibilidad laboral se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. Más allá de las formas de contratación, la flexibilidad laboral comprende también la desregulación de los horarios, del salario, de la estabilidad laboral y de la seguridad social.

La discusión sobre el qué y cómo flexibilizar el mundo laboral pone de manifiesto las concepciones distintas que existen sobre el orden económico social y cultural hacia el cual se quiere avanzar con las distintas políticas públicas. Una de ellas considera la regulación de las relaciones laborales como una institución obsoleta que “rigidiza” el mercado laboral, perjudica la competitividad de las empresas y, con ello, el empleo. El planteamiento neoliberal lleva esta posición al extremo apuntando a una desregulación total de las relaciones laborales para facilitar la adaptación de las empresas en un entorno económico cambiante y competitivo. Otra concepción invoca la regulación de la flexibilidad mediante una reestructuración normativa e institucional de los sistemas de empleo y protección social para atender tanto las necesidades de la reestructuración productiva como las exigencias que plantean los procesos socioculturales.

El Salvador ha adoptado estas tendencias de flexibilización y desregularización del mercado laboral por el entorno en el que se desarrolla su modelo económico, un modelo neoliberal, que le apuesta a las libertades económicas, gozando pues de un cierto apoyo por parte del gobierno, todo con el fin de atraer inversiones extranjeras y nacionales para así incentivar a las empresas la generación de empleos, es por ello que les han dado cabida en nuestra legislación laboral a ciertas normas flexibilizadoras, pues la última reforma a nuestro Código de Trabajo en 1994, se introdujeron importantes cambios que han posibilitado una mayor flexibilización del mercado de trabajo, dada por la presión por parte de los patronos y el gobierno.

Pero en la práctica, la política de flexibilización del mercado laboral en nuestro país se ha implementado “de facto” y ha logrado mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, ante un comportamiento pasivo y hasta se puede decir permisivo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El sistema de salarios mínimos se ha visto como algo rígido dentro del mercado de trabajo por parte de los empresarios, aún teniendo disposiciones constitucionales así como laborales que estipulan que los salarios mínimos deben ser revisados cada tres años, ya que los salarios escasamente logran cubrir la canasta básica alimentaria, más viendo que el costo de la vida se eleva.

Los impactos de la flexibilización del mercado laboral en El Salvador provocan una permanente reducción de los salarios mínimos reales, dando así, la incapacidad de éstos salarios mínimos de asegurar el acceso a la nutrición y de las demás necesidades básicas para reproducir la fuerza de trabajo; por otra parte impacta en el empleo, pues se refleja una tendencia a la precarización del trabajo al hacer crecer la proporción de quienes están empleados en el sector informal y al mantener un nivel alto de subocupación.

Por su parte el estancamiento de la productividad y el alto grado de desigualdad del ingreso, ha provocado que la reducción de la pobreza por la vía del



crecimiento económico, sea más bien el resultado de la redefinición de las estrategias de sobrevivencia de los hogares salvadoreños a través de una mayor involucramiento de los miembros de la familia en la generación de ingresos para el hogar, entorpeciendo así la educación y la salud de la fuerza de trabajo joven.

Así mismo impacta en las condiciones de trabajo, pues, en los contratos de trabajo se puede ver que el artículo 25 del Código de Trabajo se plasma el derecho a los trabajadores a la estabilidad laboral, en este artículo se estipula que los contratos aunque sean temporales se asumen indefinidos si la actividad de la empresa es permanente; sin embargo, la ley hace sus excepciones y se relacionan con la posibilidad de que la empresa realice una actividad temporal. Sobre esto la Constitución de la República no establece nada al respecto, esto permite legalmente a que el empleador dé razones para contratar temporalmente, haciendo perder el derecho plasmado en el Código, en el que se reconoce al trabajador de considerar automáticamente su contrato como indefinido. El reconocimiento de los patrones de ésta situación ha generado que se permitan cada vez más en el país los contratos de trabajos temporales y que se estén volviendo tan comunes; dando así un amplio margen de flexibilización de las formas de contratación.

Esto mismo ocurre con la jornada laboral, que si bien la Constitución de la República la clasifica y reglamenta las horas que comprenden la jornada diaria como la semanal (artículo 38 ordinal 6°), sin embargo nuestra ley secundaria, el Código de Trabajo estipula que es posible extender la jornada de trabajo previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo por esta razón un punto flexible, pues el Ministerio no realiza una actividad de control lo cual genera abusos y fraudes de la ley perjudicando los derechos de los trabajadores, ya que el patrono extienden las jornadas de trabajo atendiendo las exigencias de la productividad que atendiendo la normativa laboral.

Si vemos el trabajo por turnos (artículo 170 C.T), lo cierto es que el régimen salarial permite que los costos laborales puedan ser reducidos según los beneficios de

los empresarios, por lo que es muy usual el “arreglo” entre patronos y trabajadores para realizar las horas extraordinarias sin la autorización del Ministerio de Trabajo, dando una remuneración menor de la que se debería ser.

Con todo lo anterior se ha querido reflejar el papel que ha jugado y que juega la flexibilidad, y resaltar el espacio que ha ganado en el mercado de trabajo, sacrificando los derechos del trabajador por una mayor productividad. El efecto dominó del Neoliberalismo ha llegado hasta nuestras fronteras atentando así la dignidad del trabajador y golpeando abruptamente la conquista de los derechos laborales.

#### 1.1.1 Enunciado del Problema.

##### **Problema Estructural:**

\*¿Dónde se ven reflejadas las prácticas flexibilizadoras del mercado laboral en El Salvador, tomando en cuenta que nuestra legislación laboral reglamenta las formas de contratación y las condiciones de trabajo; pese a ello, hay algunos preceptos legales que permiten el aprovechamiento para interpretar la ley a favor de los intereses patronales y avanzar así en las políticas de flexibilización laboral?

##### **Problemas Específicos:**

\*¿Bajo qué contextos económicos y sociales surge la necesidad de flexibilizar el derecho laboral, y que relevancia toman en la crisis económica actual que se vive donde se intenta incentivar a los empleadores a generar fuentes de trabajo?

\* ¿Qué grado de reciprocidad existe entre patronos y trabajadores en las prácticas de flexibilización laboral, o sólo trae consigo violaciones a los derechos de los

trabajadores que son resultados de tantas luchas continuas para su reconocimiento jurídico?

\*¿En verdad cumplen las políticas de flexibilización del mercado laboral con sus finalidades de incentivar el empleo o en realidad lo que genera es la precarización del empleo y una tendencia represiva de los salarios mínimos reales que no garantizan la cobertura de las canastas básicas alimentarias y menos para el desarrollo de una vida digna?

## **1.2 Justificación de la Investigación.**

El principal aporte que el presente trabajo pretende brindar es el estudio de la flexibilización del mercado laboral en El Salvador, identificando donde se ven reflejadas las políticas de flexibilidad y consecuentemente el impacto que genera en el mercado de trabajo, y sobre todo en el sector trabajador que es dónde recaen sus consecuencias negativas, vulnerándoles sus derechos conquistados tras una historia de luchas por lograrlos.

Sin lugar a dudas, para cumplir con ese cometido se deben abordar asuntos tales como ¿Qué es la flexibilización laboral? ¿Cuáles son las principales medidas de flexibilización laboral y quiénes se benefician? ¿Es posible flexibilizar sin que los trabajadores pierdan los derechos conquistados? ¿Qué efectos está provocando en el ámbito jurídico- laboral?

Sin embargo, cabe recalcar que el término flexibilidad ha querido ser el signo distintivo de todo un modelo de producción de empleo que se está implantando en nuestras sociedades, este término surge primariamente, en la forma de organizar la producción de las empresas, estableciendo la flexibilización laboral como un objetivo para lograr que toda la gente acceda a un empleo, pero en nuestra realidad, la flexibilización laboral, no es otra cosa que un mecanismo impuesto por las grandes empresas para aumentar sus ganancias.

En este sentido, es conveniente abordar concretamente que la flexibilización laboral consiste en que los grandes empresarios puedan disponer de la gente que trabaja para hacer con ellas lo que les parezca, despedirla sin pagarle prestaciones, ponerla a trabajar más tiempo sin pagarle nada, alargarles los horarios. Es por lo tanto, que no debemos perder de vista que lo que busca la flexibilización es abaratar el precio de la mano de obra, es decir que la gente trabaje más tiempo y produzca más bienes y servicios, y que, para colmo reciba menos dinero por hacer esa labor, siendo así, entonces es claro que quienes se benefician de ella son los grandes empresarios.

Pero hay que entender además, que los empresarios no sólo quieren tener más dinero; sino que el objetivo de ellos es también que sus empresas no vayan a quebrar ante otras empresas más fuertes, y para que eso no suceda necesitan tener mayores ganancias y seguir invirtiendo dinero, para que sus negocios funcionen, sus productos se vendan y sus ganancias aumenten.

La sociedad capitalista se caracteriza por la existencia de dos grupos de personas que se relacionan entre sí para llevar a cabo las actividades económicas:

- a) Los dueños del llamado capital, o sea, de las empresas y de todo lo que hay en ellas: maquinarias, equipos, etc. A esas personas se les llama capitalistas o empresarios.
- b) Las personas que no tienen propiedades y se ven obligadas a trabajar en las empresas de los capitalistas para crear bienes y servicios, a esas personas se les conoce como trabajadores.

Se tiene el conocimiento que los capitalistas son pocos y que no trabajan en sus empresas, es decir, no operan ellos mismos su maquinaria para crear productos. Por lo tanto, necesitan que otras personas hagan la labor que ellos no pueden hacer; estableciéndose el acuerdo que los trabajadores y trabajadoras creen productos para los dueños de las empresas, éstos los vendan, y les paguen un pequeño salario a quienes trabajan y se quedan con la mayor parte del dinero bajo la forma de ganancia.

El capitalismo sólo puede funcionar si los empresarios obtienen buenas ganancias, con las cuales pueden seguir contratando trabajadores y trabajadoras, comprando maquinaria y adquiriendo otros bienes necesarios para que sus negocios sigan operando. Por eso es que se dice que el fin de la sociedad capitalista es generar ganancias cada vez mayores para los empresarios.

La preocupación de cómo erradicar la pobreza extrema, como generar más y aumentar la productividad de la fuerza de trabajo, lleva a la discusión sobre el funcionamiento del mercado laboral de un país. Por otra parte, surge la necesidad de realizar profundas reformas laborales para adecuarlas al nuevo contexto de flexibilidad, desregularización y competencia de la economía globalizada.

La necesidad de reducir los costos de la fuerza de trabajo para responder a cambios, a menudo impredecibles, en las condiciones económicas, ha originado una demanda de flexibilización, tanto en lo que concierne a los costos de despidos, como a las nuevas fórmulas de contratación. En este sentido, es necesario establecer reformas que cambien los mecanismos de protección y regulación laboral de forma que maximicen la protección al trabajador a un mínimo costo en términos de eficiencia. Es por todo lo anterior que es conveniente hacer un estudio de las consecuencias que trae al sector más vulnerado las prácticas flexibilizadoras.

### **1.3 Objetivos.**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

- Identificar las prácticas flexibilizadoras que se están implementando en el mercado laboral en El Salvador y sus incidencias en la clase trabajadora.

### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- Deducir los vacíos legales existentes que dan cabida a las políticas de flexibilidad laboral entre la Constitución y el Código de Trabajo, haciendo interpretaciones a favor de los intereses patronales.
- Identificar los efectos negativos que trae consigo las políticas de flexibilización del mercado laboral en los derechos laborales conquistados por los trabajadores como producto de sus luchas.
- Proporcionar alternativas para poder atenuar las consecuencias de la flexibilidad laboral que afecta al vulnerable sector de los trabajadores y lograr así armonizar una relación laboral más equitativa entre patrones y trabajadores.

## **1.4 Alcances de la Investigación.**

### **1.4.1 Alcance Doctrinal:**

La flexibilidad laboral es un tema multidisciplinario, en el cual convergen factores sociológicos, jurídicos, técnicos y económicos, y el cual cuenta con un nutrido y calificado grupo de expertos, profesores e investigadores pertenecientes a las universidades e instituciones más prestigiosas de los diversos países, quienes se han ocupado desde sus orígenes, y hoy más que nunca del tema de la flexibilización.

En la **Doctrina Neoliberal**, para el cual la flexibilización del mercado laboral es una condición de eficiencia, competitividad y tendencia al equilibrio. Su concepción del trabajo como factor de la producción es fundamentalmente como costo, con exclusión absoluta de otros aspectos tales como las relaciones sociales, el conflicto con sus alianzas y rupturas, las diferencias cualitativas en el desempeño, etc.

Este discurso se caracteriza por la sobredimensión de lo económico, que busca despojar al trabajo de toda condición humana considerándolo como simple mercancía, cuando de manera simplista promueve la eliminación al máximo de las restricciones impuestas al mercado de trabajo, con la consecuente flexibilización de la oferta y la demanda, y la supresión de normas e instituciones protectoras del trabajador. En este mismo contexto, se dio a lugar la **Doctrina de El Liberalismo Laboral**, que sostenía que al abolir toda norma sobre el trabajo. "Se obtendría automáticamente una situación justa y satisfactoria, nadie pactará lo que no le convenga". En base a tales concepciones el ideal del Liberalismo "Laissez faire- laissez passer", que significa dejar hacer, dejar pasar, pregonaba que el interés individual, que era el motor que impulsaba a los sistemas basados en la iniciativa privada capitalista, y el único mecanismo de control de dicho interés era la competencia perfecta, a fin de hallar el equilibrio entre el interés privado y el público, ya que cualquier otra intervención del Estado violentaba el orden natural. Desde la perspectiva laboral, la división del trabajo supuso la aceleración del cambio mercantil y el estímulo de la vida económica. La situación real del trabajador durante los años de la Revolución Industrial fue extremadamente dura, la tan alabada libertad de contratación se traducía en la fijación de períodos de prestación excesivamente dilatadas, en la prolongación de jornadas de trabajo, en falta de atención patronal hacia la seguridad y la higiene de los locales de trabajo, en la abusiva utilización de la mano de obra infantil y femenina, en los abusos de materia salarial.

**La Doctrina Keynesiana** por su parte nació con la finalidad de corregir los excesos de la acción del liberalismo, ya que pretendía mitigar las crueldades y abusos evidentes. Se infiere que el punto de partida de este modelo era que el Estado debía intervenir en el campo de la economía, para tratar de salir de la crisis. Lo más novedoso en este modelo era la promoción de la política de pleno empleo lograda a través del fomento de la inversión por parte del Estado, con la finalidad de crear demanda efectiva. Esta medida dio a lugar a una mayor intensificación de la producción, requiriendo incremento de mano de obra que posibilitara la producción

de bienes o servicios a consumirse, originándose así el Taylorismo- Fordismo, como formas de organización de dicha mano de obra.

#### 1.4.2 Alcance Jurídico:

El marco jurídico referente al Derecho Laboral en El Salvador está contenido en dos planos: La legislación nacional y los Acuerdos y Convenios Internacionales. El primer plano lo argumenta la Constitución de la República en sus Art. 1, 2, 3, 9, 37, 38, 39, 42, 43, 45, 51 y 52 y el Código de Trabajo en sus Art. 1, 2, 12, 17, 29, 30, 48, 50, 58, 105, 110, 142, 160, 165, 171, 174, 178, 180, 183, 190, 199, 268, 273, 275, 276, 278, 279, 283 y 286; mientras que en el plano internacional se argumenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el "Protocolo de San José"; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo de San Salvador; el Tratado de la Integración Social Centroamericana y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo. Pero en nuestro estudio nos limitaremos únicamente al contexto del marco jurídico interno, pues el tema de investigación es amplio y se pretende delimitarlo, aunado que son pocas las normas internacionales que concretamente se refieren a nuestra temática.

Las políticas de Flexibilización Laboral pretenden la creación de empleos adecuando el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras a las necesidades y versatilidad que exigen las empresas, esto pasa por la reducción de los costos laborales y modificaciones en el marco institucional tales como la flexibilización de la mano de obra, el ajuste del número de trabajadores y el número de sus horas de trabajo a la carga de producción y la eliminación de rigidez salarial, ajustando los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de productividad.



Por lo anterior, podemos deducir que existe una vulneración a los derechos conquistados por los trabajadores, pues existe una eminente explotación hacia ellos. Así mismo, se hacen interpretaciones de la ley a favor de los intereses patronales, y esto genera frecuentes arbitrariedades a las que los trabajadores se ven sometidos.

Es importante a su vez establecer los criterios jurisprudenciales que puedan versar sobre la flexibilización del mercado laboral, para lograr un estudio jurídico más profundo.

#### 1.4.3 Alcance Teórico:

Atendiendo a nuestro objeto de estudio como lo es “La Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador”, es necesario primeramente hacer alusión a las corrientes que nos explican el surgimiento de la flexibilización de los mercados, partiendo de que, desde principios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados, había resurgido el problema del desempleo involuntario masivo, al comienzo de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de los Estados Unidos y Canadá. En el caso particular de los mercados de trabajo, el problema de la “excesiva rigidez” estaría dada por la especial configuración del “marco institucional” que prevalecía en Europa, entonces el elemento que explica las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de “flexibilidad” en el mercado de trabajo.

Así, frente a la idea de rigidez, durante la década de los ochenta, el tema fundamental del debate entre académicos, investigadores, autoridades públicas y el movimiento sindical, fue el de la “flexibilidad” en el mercado laboral.

A lo largo del debate se han ido dibujando con cierta claridad algunas grandes «corrientes de opinión», que nos explican el surgimiento de la flexibilidad del mercado laboral, la primera corriente es: ***La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo***; ésta defendía la idea de que durante los años cincuenta y sesenta el marco institucional del mercado de trabajo experimentó

modificaciones considerables que, en general, fueron favorables para los trabajadores y conseguidos por la organización y presión de éstos en un contexto económico de pleno empleo. La segunda corriente es *La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general*, argumentaba que lo que había cambiado era el contexto económico general, más que las propias instituciones que configuran el marco institucional del mercado de trabajo. Hay una tercera vertiente y es *La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial*, que sostiene que todo el debate sobre la “flexibilización de los mercados de trabajo refleja indirectamente que se están produciendo cambios importantes en los sistemas de producción que requieren de un nuevo “marco institucional” para el mercado de trabajo, teoría defendida por Piore y Sabel<sup>1</sup>. Por último, hay una cuarta postura en torno al debate de la flexibilización, denominada *Corriente escéptica de la flexibilidad*, para la cual, la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo.<sup>2</sup>

En la realización de nuestro tema en estudio haremos uso de la Teoría Crítica, que en términos generales es caracterizada por el rechazo a la justificación de la realidad socio-histórica presente por considerarla injusta y opresora (“irracional”), postulando en su lugar, la búsqueda de una nueva realidad más racional y humana. Es por ello que nosotras no sólo pretendemos identificar los componentes de la flexibilidad y sus repercusiones, sino centrarnos en reconocer los problemas que acarrea para luego adoptar una postura crítica y proporcionar nuevos paradigmas o la búsqueda de una solución más humanitaria, justa y equilibrada para los sujetos de las relaciones laborales en la cual se dignifique a la persona y se le respeten derechos laborales, o sea buscar esa liberación del sufriente para que haya una democracia participativa; y lograr así el compromiso ético que lleva la teoría crítica.

---

<sup>1</sup> Piore, M. Y Sabel, Ch. (1990), *La segunda ruptura industrial*, Trad. Ma. Esther Rabasco y Luis Toharia, Ed. Alianza Universidad, Madrid.

<sup>2</sup> Este apartado se ha elaborado apoyándose en los APORTES: REVISTA DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA-BUAP. AÑO VI NÚM. 17, denominado *“Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”* por Paulina Irma Chávez Ramírez.

#### 1.4.4 Alcance Temporal:

Nuestro trabajo de investigación sobre la “Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador”, comprenderá su campo de investigación de un período de cinco años que va desde el año 2005 al 2010, ya que en éstos últimos años se ha visto en nuestro país mayor auge de implementación de las políticas de flexibilización laboral y toman más relevancia por el momento económico que se ha vivido en estos dos últimos años como es la crisis económica que se vive en la actualidad.

#### 1.4.5 Alcance Espacial:

Por la complejidad de nuestro tema de investigación no se puede delimitar su campo de aplicación a una determinada zona territorial de nuestro país, sino que su alcance espacial será a nivel nacional, pese a que tiene implicaciones en el nivel internacional y por su amplitud, lo limitaremos al nivel nacional, o sea enfocado al mercado laboral de El Salvador atendiendo a la razón del plazo determinado para realizar nuestro trabajo de investigación.

# CAPITULO II

En el presente capítulo II desarrollaremos sustancialmente el contenido del marco teórico, a partir del enfoque de los antecedentes mediatos e inmediatos, la contextualización de los modelos en los cuales ha tenido trayectoria el Derecho del Trabajo y su evolución a partir de modelos antiguos cuando aún no existía una Legislación Laboral, así mismo, este capítulo enmarca una serie de teorías que permiten una concepción más profunda de la flexibilidad laboral, a partir de corrientes que sustentan su explicación, de interpretaciones, conceptos y acepciones que se basan en el impacto de la flexibilidad en las condiciones de vida, estabilización de las jornadas de trabajo, y con ello críticas que permiten analizar el trabajo desde una perspectiva problemática por la situación de pobreza que generan las ostentaciones de derechos de los trabajadores. Al finalizar el capítulo se establece un marco conceptual con el cual se profundiza el conocimiento de la flexibilidad laboral.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Breve Reseña Histórica.**

##### **2.1.1 Antecedentes Mediatos**

##### **2.1.1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA EVOLUCION DE LOS MODELOS ECONOMICOS.**

El objeto primordial del presente capítulo, es contextualizar el Derecho del Trabajo en relación al desarrollo de algunos modelos económicos. Modelo Liberal, Marxismo, Keynesiano y Neoliberal. Que en diferentes ciclos de la historia han dado cabida para el inicio y evolución del Derecho del Trabajo y de las relaciones laborales.

Antes del aparecimiento de la máquina de vapor, no existía una legislación laboral propiamente dicha, el trabajo se identificaba con el trabajo manual ya que no habían maquinarias; todo era artesanal, el cual se regulaba de manera incidental y accesoria, ya que las normas que dictaban eran dirigidas al ordenamiento de otras realidades que no fueron propiamente de la esfera laboral, bajo el régimen del siervo

medieval que queda absorbido en el marco de las relaciones señoriales, acertaban más al derecho público que al derecho privado.

Con el apareamiento de la Revolución Industrial da lugar al inicio de una serie de modelos económicos, los cuales se desarrollaron al interior de la economía capitalista, asimismo el nacimiento del Derecho del Trabajo.

El derecho al trabajo tiene sus causas, su origen se da en la Revolución Industrial, el nacimiento de la máquina en los procesos de trabajo, pero cuando la máquina es inventada, la máquina aglutina a los trabajadores y todos llegan a trabajar al mismo lugar, entonces allí, estando juntos, se empiezan a dar cuenta que todos tienen las mismas necesidades, las mismas pobreza, las mismas injusticias del patrono y es así como se va creando una conciencia de clase; ese estar juntos, ese nosotros, hace nacer en el trabajador el espíritu de clase. Entonces con las luchas de todos los trabajadores empiezan los Estados a legislar esa relación entre los trabajadores y patronos; y es así como se van haciendo regulaciones en todos los países, sobre todo Europa que le da nacimiento a lo que hoy llamamos Derecho Laboral. Pero nace con esa visión ayudarle al más pobre, ayudarle al más vulnerable de la relación de trabajo, si observamos el artículo uno del Código de Trabajo estipula que nace para los derechos de los trabajadores que están plasmados en la Constitución de nuestra República.

Algunos modelos que han marcado la historia económica y que interesan a nuestra investigación:

#### **A) Modelo Liberal: Los Comienzos del Derecho del Trabajo.**

Este modelo se desarrolló alrededor de los siglos XVIII y XIX, caracterizándose principalmente por la no intervención del Estado en la vida económica, dejando las relaciones comerciales a la iniciativa privada y fomentando la libre empresa capitalista, que comúnmente es conocido como: Liberalismo Económico. En este mismo contexto, se dio lugar al denominado Liberalismo

Laboral, que sostenía que al abolir toda norma sobre el trabajo, "se obtendría automáticamente una situación justa y satisfactoria... nadie pactará lo que no le convenga".

En base a tales concepciones el ideal del Liberalismo "laissez faire - laissez passer", que significa "dejar hacer, dejar pasar", pregonaba que el interés individual, era el motor que impulsaba a los sistemas basados en la iniciativa privada capitalista, y el único mecanismo de control de dicho interés era la competencia perfecta, a fin de hallar el equilibrio entre el interés privado y el público, ya que cualquier otra intervención del Estado a este respecto, "violentaba el orden natural"<sup>3</sup>. "Esta lógica del mercado desarrolló la concepción del trabajo como una especie de mercancía que el trabajador, especialmente el obrero de la industria, vende al empresario, que es a la vez poseedor del capital..."<sup>4</sup>. Aparece así la relación empresa-trabajador como una relación mercantil cualquiera, debido a que el propio trabajador, o, mejor, su fuerza de trabajo, su capacidad y su saber-hacer productivo, se hallan integrados en el proceso de producción como una mercancía más. En tal razón las leyes del mercado al regular los procesos de producción, regulaban también las relaciones de intercambio, incluyendo las del empresario-trabajador estableciendo de este modo las reglas propias del pensamiento liberal dominante.

Como un instrumento moderno de la eficacia empresarial, en este modelo económico se desarrolló la división del trabajo<sup>5</sup>. Esta consistía en que cada trabajador dentro del proceso de producción, jugaba un papel determinado, un ejemplo clásico es el mencionado por Smith en su obra la Riqueza de las Naciones, el de una fábrica de alfileres: "Un hombre tira del alambre, el otro lo endereza, el tercero lo corta, un cuarto lo afila, un quinto aguza el otro extremo para insertarle la cabeza; la fabricación de esta última exige dos o tres operaciones distintas; colocarlas es tarea

---

<sup>3</sup> Joaquín Estefanía, (1995), *La Nueva Economía*, Primera Edición, Editorial Debates, S. A., Págs. 37-38.

<sup>4</sup> Ignacio Ellacuría, (1982) *Conflicto entre Trabajo y Capital en la presente fase histórica*: un análisis de la Encíclica de Juan Pablo El sobre el Trabajo Humano, firmada el 14/09/81 (Laborem Exercens), Estudios Centroamericanos (ECA), número 409, Pág. 1010.

<sup>5</sup> Estefanía, Op. Cit. Pág. 38.

especial y blanquear los alfileres, otra; hasta colocarlos en sus fundas de papel es todo un oficio"<sup>6</sup>.

Desde la perspectiva liberal, la división del trabajo supuso la aceleración del cambio mercantil y el estímulo de la vida económica; en este cambio, ocupó un lugar esencial el dinero, que implicó una representación nominal del valor, a saber: El valor del trabajo<sup>7</sup>.

Jurídicamente los vínculos laborales sobre los que se articuló el trabajo en el período industrial, atravesó dos momentos a distinguirse. En el primero de ellos, los comerciantes o mercaderes "contrataban con maestros empobrecidos para adquirir la producción elaborada por éstos maestros y sus correspondientes oficiales y aprendices, al cual se le denominó trabajo por encargo"<sup>8</sup>. En el segundo momento, el comerciante no se limitó a mantener esas relaciones externas, sino que se convirtió en empresario, "colocando bajo un control el proceso productivo, sirviéndose del trabajo ajeno mediante la celebración de otro tipo de contrato de trabajo"<sup>9</sup>.

Si bien es cierto, que la legislación laboral reconoció al trabajador, la libertad de contratar, sin embargo, dicha libertad no se manifestó en realidad, ya que los trabajadores se enfrentaron a condiciones de trabajo impuestas por el empresario. Es decir, que se veía opacada en la práctica dado que el trabajador (obrero) se veía obligado a aceptar las condiciones contractuales impuestas por el empresario, condiciones de trabajo en donde se veía implicadas las prácticas de flexibilidad.

En efecto, "la situación real del trabajador durante los años de la Revolución Industrial fue extremadamente dura; la tan alabada libertad de contratación se traducía en la fijación de períodos de prestación excesivamente dilatadas, en la prolongación de jornadas de trabajo (hasta límites inhumanos), en la falta de atención

---

<sup>6</sup> Estefanía, *Ibíd.* Cit. Pág. 38.

<sup>7</sup> Alfredo Montoya Melgar, (1995), *Derecho del Trabajo*, Décimo Sexta Edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid, Pág. 6.

<sup>8</sup> Alfredo Montoya Melgar, *Ul Cit.* Pág. 59.

<sup>9</sup> Alfredo Montoya Melgar, *Ul Cit.* Pág. 59.



patronal hacia la seguridad y la higiene de los locales de trabajo, en la abusiva utilización de la mano de obra infantil y femenina, en los abusos en materia salarial, etc."<sup>10</sup>.

Todo lo anterior descrito, dio lugar a la “promulgación de las primeras normas de Derecho de Trabajo”<sup>11</sup>, para contrarrestar los abusos a que estaban sujetos los obreros, y obviamente produjo la decadencia de este modelo.

En la etapa del liberalismo, el trabajo se caracterizó por ser subordinado, por cuenta ajena, voluntario y quien lo realizaba tenía derecho a una retribución, todo esto sin la intervención del Estado, dando espacio a la libertad de contratación. La crisis de este modelo económico y de la economía capitalista fue uno de los efectos de la crisis de 1929 en Estados Unidos, que se manifestó en todo el mundo los desajustes entre la producción excesiva y la demanda-consumo, escasa. Ante esta grave problemática, el entonces presidente de ese país F.D. Roosevelt, optó por implementar los postulados del keynesianismo, como vía de solución<sup>12</sup>.

Si bien la historia no nos da mayor detalle sobre el contrato individual de trabajo que se estaba ejecutando durante el liberalismo, podemos analizar que en este modelo económico fomentó la libertad de contratación mediante la no intervención del Estado, es por ello que nos lleva a determinar que el contrato que se seguía manteniendo desde allá por los siglos de la esclavitud en donde el incremento de la población provocó una creciente demanda de satisfacciones, sin que creciera el número de esclavos, por lo que se agravó la situación de los no propietarios, generando que estos hombres libres se dieran en arrendamiento, mediante *el contrato de arrendamiento por servicios*, que no era más que el mismo contrato que anteriormente se utilizaba para los esclavos, los caballos y para las bestias de carga en el mundo antiguo, concretamente en Roma donde se regulaba por medio del Derecho Civil por medio del contrato de compra-venta y el de

<sup>10</sup> Alfredo Montoya Melgar, Ul Cit. Pág. 63.

<sup>11</sup> Alfredo Montoya Melgar, Ul Cit. Pág. 63.

<sup>12</sup> María Josefa Rubio Lara, (1991), *La Formación del Estado Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, Págs. 111 y ss.

arrendamiento. Facilitando por medio del contrato de arrendamiento por servicios la explotación del hombre por el hombre, propugnándose el liberalismo económico en donde cualquier barrera a él debía ser eliminada, por lo tanto no se buscó una mejor dignificación del hombre trabajador sino su mayor explotación.

## **B) Modelo Marxista.**

Para la perspectiva clásica del capitalismo, el marxismo representó una seria recusación, aunque no dejaba de ser, en algunos aspectos, una variante de la temática clásica. Por ejemplo, Marx adoptó la teoría del valor trabajo de Ricardo, con algunas matizaciones, Ricardo explicó que los precios eran la consecuencia de la cantidad de trabajo que se necesitaba para producir un bien. Ricardo formuló esta teoría del valor para facilitar el análisis, de forma que se pudiera entender la diversidad de precios. Para Marx, la teoría del valor trabajo representaba la clave del modo de proceder del capitalismo, la causa de todos los abusos y de toda la explotación generada por un sistema injusto.

Los estudios históricos y los análisis económicos de Marx convencieron a Engels de que los beneficios y los demás ingresos procedentes de una explotación sin escrúpulos de las propiedades y las rentas son el resultado del fraude y el poder que ejercen los fuertes sobre los débiles. Sobre esta crítica se alza la crítica económica que desemboca en la certificación histórica que deja la lucha de clases. La 'acumulación primitiva' en la historia económica de Inglaterra fue posible gracias a la delimitación y al cercamiento de las tierras. Durante los siglos XVII y XVIII los terratenientes utilizaron su poder en el Parlamento para quitar a los agricultores los derechos que por tradición tenían sobre las tierras comunales. Al privatizar estas tierras, empujaron a sus víctimas a las ciudades y a las fábricas<sup>13</sup>. Sin tierras ni herramientas, los hombres, las mujeres y los niños tenían que trabajar para conseguir un salario. Así, el principal conflicto, según Marx, se producía entre la denominada clase capitalista, que detentaba la propiedad de los medios de

---

<sup>13</sup> Alfredo Montoya Melgar, (1995), *Derecho al Trabajo*, Décimo Sexta Edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid, Pág.37.

producción (fábricas y máquinas) y la clase trabajadora o proletariado, que no tenía nada, salvo sus propias manos. La explotación, eje de la doctrina de Karl Marx, se mide por la capacidad de los capitalistas para pagar sólo salarios de subsistencia a sus empleados, obteniendo de su trabajo un beneficio (o plusvalía), que era la diferencia entre los salarios pagados y los precios de venta de los bienes en los mercados.

A largo plazo, Marx creía que el sistema capitalista desaparecería debido a que su tendencia a acumular la riqueza en unas pocas manos provocaría crecientes crisis debidas al exceso de oferta y a un progresivo aumento del desempleo. Para Marx, la contradicción entre los adelantos tecnológicos, y el consiguiente aumento de la eficacia productiva, y la reducción del poder adquisitivo que impediría adquirir las cantidades adicionales de productos, sería la causa del hundimiento del capitalismo<sup>14</sup>.

Según Marx, las crisis del capitalismo se reflejarían en un desplome de los beneficios, una mayor conflictividad entre trabajadores y empresarios e importantes depresiones económicas. El resultado de esta lucha de clases culminaría en la revolución y en el avance hacia, en primer lugar, el socialismo, para al fin avanzar hacia la implementación gradual del comunismo.

En una primera etapa todavía sería necesario tener un Estado que eliminara la resistencia de los capitalistas. Cada trabajador sería remunerado en función de su aportación a la sociedad. Cuando se implantara el comunismo, el Estado, cuyo objetivo principal consiste en oprimir a las clases sociales, desaparecería, y cada individuo percibiría, en ese porvenir utópico, en razón de sus necesidades.

Los pensamientos socialistas vinieron a provocar una concientización del movimiento obrero que se quejaba de las injusticias que el sistema liberal les acarreaba, Marx con su obra “El Capital”, generó en el obrero un pensamiento más crítico de la realidad, la unidad del movimiento obrero para que iniciaran las luchas de clases, en donde pretendían con ellas el reconocimientos de nuevos derechos que

---

<sup>14</sup> Enciclopedia Microsoft “en carta” 2007.

les permitirían una vida digna y mejores prestaciones laborales; es por esta luchas conscientes y la presión que ejercían, aunado que los países socialistas tomaban fuerza y amenazaban el sistema liberal que todavía en la mayoría de países poseían, logró que el sistema liberal comenzará por presiones a implementar modificaciones en las relaciones de trabajo que parecían más justas con un poco de reconocimiento de sus derechos logrando finalmente que cayera y diera paso al modelo keynesiano.

### **C) Modelo Keynesiano<sup>15</sup>: Consolidación del Derecho del Trabajo.**

Este modelo nació en la primera mitad del siglo XX, con la finalidad de corregir los "excesos de la acción del liberalismo"<sup>16</sup>. Por lo que fue una especie de revolución pasiva del capitalismo, ya que pretendía "mitigar las crueldades y los abusos más evidentes del mismo. El empobrecimiento debido al desempleo, a la edad o a las enfermedades"<sup>17</sup>.

Se infiere que el punto de partida de este modelo era que el Estado debía intervenir en el campo de la economía, para tratar de salir de la crisis en que se encontraba en ese momento, respecto al exceso de producción y a la poca demanda de bienes. Por tanto, se sostenía que el Estado debía asumir el papel de garante del bienestar nacional mediante políticas económicas, tales como: a) Financiamiento de inversiones, b) Regulación de la política impositiva y del gasto público, y, c) Emisión de la moneda<sup>18</sup>.

Lo más novedoso en este modelo era la promoción de la política de pleno empleo lograda a través del fomento de la inversión por parte del Estado, con la finalidad de crear demanda efectiva<sup>19</sup>. Esta medida dio lugar a una mayor intensificación de la producción, requiriendo incremento de mano de obra que

---

<sup>15</sup> Joaquín Estefanía, (1995), *La Nueva Economía*, Primera Edición, Editorial Debates, S. A. Pág. 52

<sup>16</sup> Joaquín, Estefanía, Ul Cit. Pág. 53.

<sup>17</sup> Joaquín, Estefanía, Ul Cit. Pág. 53.

<sup>18</sup> Luis, Pazos, (1976), *Ciencia y Teoría Económica*, Editorial Diana, México, Pág. 322-323.

<sup>19</sup> Plazos, Ul Cit. Pág. 328: "Demanda efectiva para los keynesianos es la cantidad de dinero gastado de bienes y servicios en un determinado período."

posibilitara la producción de bienes o servicios a consumirse, originándose así el taylorismo-fordismo, como formas de organización de dicha mano de obra.

Éstas se caracterizaron por: a) Una producción en masa mecanizada, b) Adquisición y consumo de bienes estandarizados, c) Integración de los trabajadores tanto en la producción como en el consumo, y d) Ocupación plena de los trabajadores, dado que a mayor consumo mayor producción<sup>20</sup>.

Por otra parte, en el momento de apogeo del sistema fordista (1948-1979), funcionó una reglamentación determinada del mercado laboral (sobre todo en el sector automotriz) en la cual los contratos de trabajo poseían una serie de cláusulas que garantizaban la estabilidad laboral. Entre estas se pueden mencionar: a) estabilidad de salario directo, garantizando el alza real y progresiva, b) empleo y salario directo, ajustándose al número de empleados según la necesidad de la empresa, c) control de reglas de trabajo, definiendo las tareas a ejecutarse, y d) la extensión del contrato a toda una rama de la industria, generalizando el contenido de los convenios colectivos, desde condiciones de vida de los trabajadores hasta las remuneraciones<sup>21</sup>.

Mediante el fordismo-taylorismo, las relaciones de trabajo dan un giro total, adquiriendo ya la calidad de relaciones laborales. Es así, como se reconocen y se consolidan un conjunto de derechos a los trabajadores. A manera de ejemplo se reconoció el salario justo como un instrumento patronal de estímulo al trabajo, estableciéndose incluso “un acuerdo general sobre los salarios, en 1941<sup>22</sup>”. Este proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho respondió en ese momento a una exigencia más que de buena ordenación productiva, a la dignificación de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores asalariados. Por otro lado, es

---

<sup>20</sup> Carlos Prieto, (1994), *Trabajadores v Condiciones de Trabajo*, Primera Edición, Ediciones Hoac, Madrid., Págs. 31-32.

<sup>21</sup> Ana Cecilia Carranza Choto y otros, (1995), *Análisis Comparativo de una Nivelación Salarial en Empresa con Contrato Colectivo o sin él, por Ramas de Producción*, Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad Centroamericana, UCA, Pág. 25-28.

<sup>22</sup> Carranza Choto, Ul Cit. Págs. 31-32.

importante señalar que en el período keynesiano se consolidó, constitucionalizó e internacionalizó el Derecho del Trabajo. No obstante a los aportes proporcionados por éste modelo, entró en crisis en los años 70's, a causa del gran déficit presupuestario que habían producido las políticas económicas del gasto e inversión pública, ya que estas aumentaron el capital circulante de la economía y se generó una alta tasa de inflación, dado al aumento de los precios de bienes y servicios.

De la misma forma que el keynesianismo, el sistema fordista-taylorista ya no respondían a los requerimientos de competitividad de las empresas y a las exigencias de un mercado cambiante. A raíz de lo anteriormente mencionado, surge un nuevo modelo económico y nuevas formas de organizar el trabajo.

Con el modelo keynesiano se logró dejar a un lado las prácticas flexibilizadoras que imponía el modelo liberal, pues con el Estado de Bienestar se logra el reconocimiento de derechos laborales que son el producto de las luchas de los trabajadores, reconocimientos que generan mayores prestaciones laborales, estabilidad en el trabajo, una relación más justa del trabajador frente al empleador en esa relación desigual, pretendiendo con ello proteger al trabajador por ser el más débil en esa relación laboral. Con esto en materia de contratos se plasman se establecen contratos más justos y en cuanto al derecho colectivo se les reconoce su derecho a asociarse para negociar los contratos con el patrono; todo el reconocimiento de leyes laborales viene a ocasionar perjuicios al siguiente modelo económico por considerar el Derecho del Trabajo como un derecho de rigideces.

#### **D) Modelo Neoliberal: Flexibilidad del Derecho del Trabajo.**

Dada la crisis de las políticas económicas argumentadas y aplicadas por el keynesianismo, algunos economistas consideraron oportuno retomar el postulado esencial del modelo liberal, consistente en: "La libertad de producción y libertad de mercado"<sup>23</sup>. Esto implicaba que el Estado dejase de jugar un papel fundamental para

---

<sup>23</sup> Osvaldo Sunkel, y Pedro Paz, (1980), *El Subdesarrollo Latinoamericano y la Teoría del Desarrollo*, Décimo Cuarta Edición, Siglo Veintiuno Editores, México, Pág. 103.

el desarrollo de la actividad comercial, y entrara la dinámica de la ley de oferta y demanda.

El neoliberalismo ha traído como consecuencia, la creciente expansión de los mercados, lo cual ha motivado de alguna manera a que las empresas entraran en la nueva era de competitividad, no solamente a nivel nacional sino internacional. Partiendo de esta premisa, las empresas han requerido de la implementación de algunas estrategias como: la innovación técnica, la descentralización productiva y la reorganización del uso de la fuerza de trabajo. Conocido en síntesis como tendencia flexibilizadora, de la cual se hablará más detenidamente en el marco de teorías inmediatas.

Los neoliberales consideran que el "trabajo debe ser remunerado por su productividad<sup>24</sup>". Lo que significa que dicha remuneración se convierte en un factor más de la producción (o costo de producción), en cuanto que la oferta de trabajo se caracteriza por una concepción individualista en términos de capital humano, el cual es entendido como: "habilidades, destrezas y conocimientos que posee un individuo que le permite obtener sus ingresos"<sup>25</sup>.

El modelo neoliberal viene con la tendencia de "liberalizar" las relaciones laborales, pretendiendo con ello volver a la autonomía de la voluntad o la libre contratación. En donde el Derecho del Trabajo, debe adaptarse a los cambios que exige el mercado de bienes y servicios. En este contexto han surgido nuevas formas de organizar el trabajo, conocidas como: "calidad total y justo a tiempo"<sup>26</sup>. Las cuales pretenden o buscan maximizar las utilidades, y además producir y entregar bienes

---

<sup>24</sup> Ana Cecilia Carranza Choto y otros, (1995), *Análisis Comparativo de una Nivelación Salarial en Empresa con Contrato Colectivo o sin él, por Ramas de Producción.* Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad Centroamericana, UCA, Pág. 13.

<sup>25</sup> Gary Becker, (1993), *Inversión del Capital Humano e Ingresos.* Editorial Alianza, Madrid, págs.44.

<sup>26</sup> Richard J. Schonberger, (1986), *Japanese Manufacturing Techniques.* Editado por Division of Macmillan Publishing Co. Inc. New York, Págs. 15-45: Traducido por Alfredo Errazuriz del Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), Alajuela, Costa Rica.

terminados justo al momento en que son demandados; así como reducir inventarios, tiempos de instalación, y disminuir los costos productivos y laborales. Todas estas medidas son vistas por los empresarios como la respuesta más acertada a las demandas del mercado cambiante.

Lógicamente para la aplicación de dichas medidas, los defensores del neoliberalismo, plantean la adecuación de las normas reguladoras del trabajo, en lo que se refiere a la duración de jornadas, contrataciones temporales, mayor conocimiento en el manejo del nuevo equipo, y la remuneración en base a capacidad y cantidad producida. En el marco de esta nueva tendencia flexibilizadora que más adelante se le dará un tratamiento especial, resulta ser punto esencial, el análisis de la capacidad que tiene la actual normativa laboral salvadoreña, para adaptarse a esta nueva dinámica.

No puede dejarse al margen de la contextualización de la evolución de los modelos económicos, la conexión que existe entre Derecho y Economía, manifestada en el influjo de la estructura económica sobre los factores institucionales o jurídicos.

En consecuencia, no puede ignorarse la influencia de esta rama del Derecho sobre la vida económica de la que depende la determinación de los salarios, la redistribución de la renta a través de las prestaciones de seguridad social, la determinación de la participación de la mano de obra en la producción a través de la fijación de rendimientos mínimos y de jornadas máximas, así como en los beneficios y en la mediación en el mercado de trabajo.

Con el neoliberalismo que trata de obtener el máximo provecho de explotación y beneficios con el menor costo e inversión posible, haciendo retroceder a los trabajadores, en muchos casos a situaciones semejantes a las del siglo XIX. Para conseguir estos fines los empresarios echan mano de todos los avances de la matemática moderna aplicándola a la optimización de los procesos laborales.

El neoliberalismo da inicio a un retroceso progresivo en el Estado de Bienestar Social, en tanto que se inicia una evolución hacia políticas que implican



atacar la crisis, afectando las relaciones laborales, fundamentándose en la competitividad internacional, el mejoramiento de la producción y en la reducción de costos, persiguiendo la reducción del gasto público y reducción de costos laborales como medio para incrementar la productividad, imponiéndose un nuevo orden mundial de sometimiento de los trabajadores a las necesidades del capital, trayendo como consecuencia de todo esto la involución social. Pretendiendo suprimir todas las rigideces laborales existentes por ser un obstáculo en la nueva era de la competitividad del mercado, dejando desprotegido y explotado al trabajador, con la praxis de las políticas de flexibilidad laboral.

### 2.1.2 Antecedentes Inmediatos:

#### **2.1.2.1 UNA NUEVA ERA EN LA HISTORIA DEL TRABAJO: La Era de la Flexibilidad Laboral.**

La nueva era de la flexibilidad laboral tiene sus orígenes en el contexto en que se vieron involucrados los Estados, sobre todo a partir de la segunda mitad del siglo XX. En este período las naciones estuvieron influenciadas por las políticas económicas, de lo que se llamó “Estado Interventor”. Dichas políticas beneficiaron a los trabajadores, puesto que éstos gozaron de una especie de “bonanza social”.

Sin embargo, a partir de la crisis del Estado Interventor o de bienestar, las políticas nacionales como internacionales sufrieron una transformación diametralmente distinta en las que en ese momento eran utilizadas, ya que se inició un proceso de liberación de las economías nacionales y un proceso de globalización económicas, en donde muchos conceptos, tales como la soberanía nacional, antes inmutables, tuvieron que ser replanteados ante la creación de una sociedad internacional más integrada.

El Estado regresa al libre mercado, al libre juego de la competencia, pero ahora dentro de un proceso de internacionalización y liberación del comercio a nivel mundial. A finales del siglo XX el Estado se encuentra inmerso en un proceso de

desregularización y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde la mundialización de las economías nacionales se manifiesta a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; los movimientos migratorios, y entre otros, por los procesos de integración económica regional.<sup>27</sup>

Pero la reconversión del Estado y las relaciones internacionales no han sido un fenómeno gratuito, pues han estado relacionadas con un proceso de crisis económica mundial, la cual ha dejado ver sus manifestaciones de varias maneras: en la reducción de las tasas de crecimiento; en la inflación, y entre otros, en un constante desempleo que no hace diferencias entre los países del llamado primer mundo y tercer mundo.

Ante esta situación, los planes de ajuste, de saneamiento, y de crecimiento económico del Estado para superar la crisis económica, han puesto el acento en las políticas destinadas a la desregularización de la economía, en un profundo y rápido proceso de privatización de industrias estatales y de servicios que antiguamente habían sido responsabilidad del Estado. Esto quiere, decir que se presentó una negación de lo que en algún momento, como ya lo mencionamos, se denominó “Estado Interventor”.

Los nuevos rumbos que tomó el Estado en materia económica originaron, por consecuencia, que también cambiara la organización de la producción y del trabajo. Es decir, la crisis económica mundial y la transnacionalización de la economía repercutieron en el ámbito de las relaciones laborales. Actualmente, quien estudia el Derecho del Trabajo se encontrará con una serie de características que quizás nunca se consideraron que pudieran volver a aparecer en otros casos tal vez hasta inimaginables.

Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizan por la inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo; por las altas tasas de desempleo abierto y generalización del trabajo no asalariado; por la desindexación automática de los

---

<sup>27</sup> Alberto Cuevas, (1990), *“Sindicato y poder en América Latina”*, Madrid, Alianza Editorial, Pág. 117.

salarios en función de la evolución del costo de la vida y en relación con la productividad y calidad del mismo, e incluso la turbulencia de los mercados (flexibilidad salarial); por la emergencia de un denominado sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación; por la existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción; por una aparente desregularización de las relaciones de trabajo; por la posibilidad del empleador de modificar el volumen de su personal (flexibilidad numérica o externa); por las actitudes y calificaciones polivalentes o múltiples de los trabajadores (flexibilidad interna); por la posibilidad de organización interna del personal por la empresa (flexibilidad funcional); así como por la posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de adaptarlo a las condiciones de producción o las necesidades de las empresas.

La aparición de nuevas condiciones de trabajo flexibles ha despertado opiniones opuestas, ya que algunos consideran que éstas representan la destrucción del derecho social, duramente conquistado por los trabajadores, mientras que otros sostienen que la actual protección social está perjudicando a los trabajadores, porque provoca una pérdida de competitividad y por consecuencia de fuentes de trabajo.<sup>28</sup>

Lo cierto es que esta serie de fenómenos son los que a nivel internacional se conocen como la flexibilización de las relaciones laborales, constituyéndose, a nuestro parecer, en una nueva era del derecho del trabajo, en cuanto que han venido a revolucionar el modelo tradicional de las relaciones laborales de producción de la denominada “era de la reglamentación”.

Si antes se pensaba que con la era de la reglamentación poco a poco los derechos de los trabajadores irían en aumento, con objeto de lograr a cada momento una sociedad más justa, la nueva era de la reglamentación vino a desechar dicha idea. Actualmente, la situación que se presenta es justamente la contraria. Hoy en día toda

---

<sup>28</sup> Cfr. Jean-Claude Javillier, (1994), *“Pragmatismo e innovación en el Derecho Internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en Derecho de Trabajo”*, Revista Internacional del trabajo, Ginebra, Vol.113, núm. 4, Pág. 553. Para tener una dimensión de la magnitud de las reformas que operan en la legislación laboral de varios países, las cuales tienen claras muestras de flexibilidad laboral, se recomienda ver el Boletín de Informaciones Sociales de la Organización Internacional del Trabajo.

aquella construcción en torno a los principios generales del Derecho de Trabajo realizados por prestigiados laboristas (Mario de la Cueva y Américo Plá Rodríguez, entre otros), son sumamente cuestionables. Por ejemplo, aquel principio que mencionaba que el derecho del trabajo estaba constituido por normas mínimas que tendían a aumentar la protección de los trabajadores, en estos momentos ha resultado una quimera, pues si algo sucede, es justamente lo contrario, ya que como lo mencionamos anteriormente, si algo está ocurriendo con el derecho de trabajo es una desreglamentación del mismo.

Similar comentario se podría hacer del principio donde se sostiene que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso que tiende a aumentar la protección de los trabajadores. Las condiciones precarias en las que se realiza el trabajo desmienten dicho principio.

Las nuevas condiciones de trabajo, en el caso de México, encuentran una explicación de la crisis económica de los años ochenta que replanteó el modelo económico de crecimiento mexicano. De un Estado Interventor se pasó a un Estado que regresa al libre mercado y que se vuelve abstener en la economía. La crisis económica y el cambio de políticas macroeconómicas desembocaron en una nueva configuración de las relaciones laborales. El resultado principal de dicho replanteamiento se manifestó también en la flexibilización del trabajo. Dicha flexibilización laboral ha sido demostrada por algunos autores, a través del estudio de los contratos colectivos de trabajo, en donde la flexibilidad ha abarcado los procesos de producción (métodos de trabajo, movilidad en los puestos de trabajo etc.) y las condiciones de empleo y salario.

El derecho del trabajo se ha caracterizado históricamente por ser un derecho flexible. Sin embargo, desde hace algunos años se ha considerado que éste no sólo no es flexible sino que es demasiado rígido. Este comentario concierne también al Derecho Internacional de Trabajo que paradójicamente, si algo lo ha caracterizado, es justamente su flexibilidad. Rigidez que al entender de algunos, es nefasta para el

desarrollo de la empresa y contraria al interés de los trabajadores, en la medida que impide la creación de empleos. En tal sentido, este nuevo enfoque considera que ante la rigidez del derecho del trabajo, se impone una flexibilización del mismo.

Como se puede observar, el estudio del tema se antoja difícil. Aparte de ser un tema complejo, en la medida que abarca tanto al derecho individual como al derecho colectivo de trabajo, la flexibilidad toca dos temas centrales. Por una lado, la organización de las relaciones laborales y el sistema de producción de la empresa, que busca la competitividad. Por otro lado, repercute directamente en la seguridad del empleo, es decir, en la estabilidad laboral.

#### **2.1.2.2 BREVE HISTORIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA.**

En el caso de América Latina, el tema de la flexibilidad laboral es hasta cierto punto nuevo y son pocos los estudios sobre los efectos que acarrea la aplicación de esa estrategia.

Los argumentos planteados se refieren en términos básicos a las experiencias de países europeos donde el Estado de Bienestar y la estructura del mercado de trabajo son por completo diferentes. En consecuencia, los resultados que alcanzó el viejo continente no son la mejor referencia de lo que ocurrirá en la región latinoamericana en caso de aplicarse la flexibilidad laboral. La mayoría de los países de la zona ha realizado algunos cambios en sus legislaciones laborales desde hace más de un decenio y los resultados no se asemejan a los de Europa.

En América Latina y en especial México fueron durante la primera mitad del siglo pasado un ejemplo a seguir en materia laboral, ya que contaban con legislaciones protectoras que en aquella época fueron fundamentales para el óptimo desarrollo de las economías. En un sistema económico cerrado, la mezcla parecía ser lo ideal. Con la apertura económica y la globalización de mercados, lo que algunas

vez fue la legislación avanzada se convirtió en una legislación laboral rígida y con pocas facilidades para crear empleos y promover el crecimiento económico. Así fue como, a principio de los años ochenta, comenzaron los procesos de reestructuración productiva que dieron paso a la flexibilidad del mercado de trabajo.

Tales procesos se han apuntalado en los argumentos desarrollados en Europa, donde los parámetros económicos, sociales y jurídicos tienen poco que ver con los de América Latina, cuyos costos laborales y sistemas de protección social están muy por debajo de los niveles del viejo continente.

Para muchos investigadores y promotores de la flexibilidad laboral radical, el papel que asumió América Latina en materia de reformas laborales no fue el esperado, ya que la mayoría de los países no flexibilizó su mercado de trabajo y algunos lo han hecho incluso más rígido. La zona aún posee una estructura laboral paternalista y algo populista, en el sentido de que evitan cambios trascendentales por miedo a una reacción social violenta y por el costo político que eso supone.

Se argumenta que los países de la región no han podido reducir sus niveles de pobreza y desempleo, aun con la expansión del sector informal, y que en algunos casos estos niveles aumentaron.<sup>29</sup> La causa la ubican sobre todo en la rigidez del mercado laboral, factor que ha impedido que el crecimiento económico inducido por las reformas se traduzca en una mayor creación de puestos de trabajo en el sector formal.<sup>30</sup>

La controversia persiste entre quienes consideran que los problemas de alto desempleo y falta de competitividad de esos países se deben a que sus gobiernos no han realizado una reforma integral del mercado de trabajo y que las medidas aplicadas carecen de mecanismos flexibles en materia de recontractación, despido y formas de terminación de la relación de trabajo. En contraposición, hay quienes

---

<sup>29</sup> Según cifras de 1999, el sector informal en Brasil representa 47.10% de la estructura del empleo urbano, mientras que en Chile es de 37.5%, y en México ya alcanza los 40. 10% del empleo urbano. Fuente: **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Panorama Laboral 2002, Lima, 2002.

<sup>30</sup> I. Gill, W. Maloney y C. Sánchez-Páramo, (mayo 2002), "*Liberalización del comercio y reforma laboral en América Latina y el Caribe en los 90*", núm. 1 pág.2.

establecen que el exceso de flexibilidad de esas medidas ha agudizado algunos problemas, como la precariedad e inestabilidad laboral, la pobreza, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, así como el incremento del sector informal en la economía.

Algunos estudios afirman que en el caso de Argentina, por ejemplo, la segmentación del mercado laboral y el desempleo comenzaron mucho antes de la apertura comercial, quizás como consecuencia de la rigidez que imperaba en la economía.<sup>31</sup>

Otras investigaciones sostienen que ese país siguió todas las recomendaciones del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional en el sentido de flexibilizar el mercado laboral, pero las expectativas de crecimiento no se cumplieron.<sup>32</sup>

De la Garza señala que las formas de flexibilidad laboral aplicadas en América Latina han implicado no sólo cambios en las leyes laborales, sino también la transformación en la contratación colectiva y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, Estado y empresas.<sup>33</sup>

**En Argentina:** es uno de los países de América Latina donde se establecieron reformas profundas en materia de flexibilidad laboral en el mercado de trabajo durante los años noventa. La primera modificación, que se llevó a cabo en 1991, se proponía modernizar la economía y mejorar la posición del país en el mundo.<sup>34</sup>

Así como combatir el empleo informal y fomentar las políticas de ocupación activas. El desempleo se consideraba uno de los problemas más graves que aquejaban al país, junto con la inflación elevada y los problemas presupuestarios.

---

<sup>31</sup> *Ibíd.*

<sup>32</sup> E. Barrera, (2003), "*Elementos de Análisis para la discusión sobre la reforma laboral*", Boletín n. 4, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de diputados.

<sup>33</sup> E. de la Garza, (2000), "*La flexibilidad del trabajo en América Latina*", Tratado latino- americano de sociología del trabajo, Pág. 176.

<sup>34</sup> A. Salvia, (2001), "*Reformas Laborales y precarización del trabajo asalariado*", Programa cambio estructural y desigualdad social, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Pág. 123.

Una de las medidas más importantes de la reforma fue el establecimiento de modalidades de contratación de trabajo precarias o atípicas es decir, contratos a plazo fijo, por honorarios y temporales, entre otros.

El modelo de contratación se consideraba entonces demasiado rígido y sus costos muy elevados para los empresarios, por lo que se creó el contrato de duración determinada.

Para impulsar esta figura jurídica, el gobierno otorgaba a los patrones diversos apoyos y exenciones en sus contribuciones sólo si pactaban ese tipo de contratos, estímulos que no se aplicaban en el caso de la contratación permanente. Lo anterior dio como resultado que después de cuatro años de vigencia de esa modalidad de contratación no se consiguiera un incremento considerable del empleo temporal, debido a los engorrosos trámites burocráticos que aún se mantenían. En 1995 se realizó otra reforma laboral con el propósito de corregir los errores de la primera. Los cambios principales fueron la reglamentación del trabajo a tiempo parcial, el establecimiento de un período de prueba y la puesta en marcha de medidas para facilitar la contratación por tiempo determinado. Se autorizó también el contrato de aprendizaje y de formación, así como el régimen de pasantías, cuya duración mínima se fijó en tres meses y la máxima de un año.

Se estableció el despido con aviso previo (desde quince días hasta dos meses) y el despido colectivo por causas económicas o tecnológicas. Por último, se creó el seguro de desempleo con una duración de 13 meses. Luego de analizar el efecto de las nuevas reformas en el mercado de trabajo argentino, se ve que castigaron la generación de empleo estable, y que al finalizar los períodos de prueba se eliminaban las exenciones de cotizar a la seguridad social, lo que incrementó 14% los costos laborales.

Por tanto, el empleador no ejercía la contratación definitiva y optaba por terminar la relación laboral. Esto produjo precariedad laboral, además de que las



empresas dejaron de invertir en la capacitación de sus trabajadores, hecho que provocó la reducción de la eficiencia y la productividad de las plantas productivas.

**Brasil:** no ha profundizado sus medidas de flexibilidad y los cambios a la ley del trabajo se tradujeron en reglamentar cierto tipo de prácticas ilegales. Es decir, más que una reforma integral, las modificaciones consistieron, en su mayor parte, en legalizar las prácticas informales.

Las medidas de flexibilidad laboral se han llevado a cabo fuera del marco legal, a pesar de que las leyes brasileñas en esta materia se consideran rígidas, en la práctica dista mucho de serlo. Todo el sistema está hecho para que de una u otra manera se negocie condiciones de trabajo distintas a las permitidas por la legislación, lo que disminuye los costos laborales que implica la contratación formal.

Así, se establecieron los contratos de duración determinada, los de formación y aprendizaje, así como el período de prueba. También se creó un salario protegido al disponer que las remuneraciones fueran inembargables. Se mantuvo el despido con aviso previo, y se determinó que el incremento salarial quedara en función del aumento de la productividad. Por último se estableció un seguro de desempleo por un monto de uno a cuatro salarios mínimos.

Al parecer, esas medidas no lograron efectos positivos en la economía, ya que el desempleo no disminuyó de manera significativa. Los datos de Sotelo demuestran que el desempleo formal ha descendido en todas las ramas de la actividad económica y el mercado formal abre paso al informal, que ha crecido en los últimos 10 años.<sup>35</sup>

La proporción de trabajadores con ingresos menores al salario mínimo subió dos puntos porcentuales en tan sólo un año (1996).

**Chile:** Las reformas laborales chilenas se dividen en dos etapas: la primera, llevada a cabo en el régimen de Augusto Pinochet en 1978 y 1979, se caracterizó por

---

<sup>35</sup> A. Sotelo, (1999), "Globalización y precariedad del trabajo en México", Ediciones El Caballito, México, Pág.160-164.

la eliminación de las barreras a la entrada de capitales extranjeros, la apertura económica y la creación de un sistema de pensiones privado. Además se realizó una profunda reforma laboral, con el propósito de ajustar las relaciones de trabajo colectivas e individuales a un sistema económico de corte neoliberal.<sup>36</sup>

Las nuevas normas se aplicaron de manera unilateral y favorecieron claramente al empresariado. La supresión de los derechos laborales fue persistente y el sindicalismo se redujo a su mínima expresión y perdió la capacidad de negociación con el régimen que gobernaba al país.

En ese marco, el mercado de trabajo en Chile experimentó la flexibilidad más profunda de toda América Latina y fue, en su momento, una de las economías más atractivas para la inversión. Así mismo, su desarrollo económico fue muy significativo en ese período.

La segunda etapa comenzó en 1990, con la llegada al poder de un régimen democrático que volvió a modificar las leyes laborales para hacerlas más protectoras y regular de nuevo el mercado de trabajo. Morgado establece que los cambios normativos producto de la reforma de ese año tuvieron el propósito de volver a regular; se abandonó la desregularización de los años setenta y ochenta, sin que esto significara una pérdida de eficiencia de las instituciones laborales.<sup>37</sup>

Insiste en que no se trata de una contrarreforma sino de la reforma de la reforma, y concluye que los cambios aplicados, a pesar de su relevancia, no han sido tan profundos como para invertir la tendencia hacia la disminución de la calidad del empleo. Tampoco se ha revertido el aumento de la contratación temporal y a tiempo parcial, ni las prácticas de subcontratación o de trabajo externo.

---

<sup>36</sup> La flexibilidad laboral en ese país se dio en el marco del *milagro chileno (1977-1981)* como un mecanismo para justificar e institucionalizar los cambios provocados por la reconversión económica realizada por la dictadura en el período precedente. Véase A. Sotelo, Op. Cit.

<sup>37</sup> E. Morgado, (1999), *"Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo"*, CEPAL, (Serie Reformas Económicas, núm. 32.).

Algunos de los cambios en materia laboral fueron la mejora en la regulación de la contratación a plazo fijo, la rebaja en la duración de los contratos de formación y aprendizaje, y el establecimiento del despido colectivo derivado de procesos de modernización de las empresas, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o la economía y falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Es pertinente señalar que en Chile la fijación del salario mínimo no está reglamentada; por ello, la flexibilidad salarial es un instrumento ya en uso. De hecho, para los menores de 21 años y mayores de 65 no existe el salario mínimo. También el aviso de despido se aplica con 30 días de antelación.

Los resultados de las medidas de regulación del mercado laboral se consideran desalentadores. Si bien a principios de los noventa contribuyeron a crear numerosos empleos, e ingresos, a mitad del decenio se redujo de modo considerable la generación de puestos de trabajo y aumentaron los niveles de pobreza, la precariedad del empleo y, desde luego, el desempleo.

### **2.1.2.3 ANTECEDENTES DE LA FLEXIBILIDAD EN EL SALVADOR.**

Pese a que los tres últimos gobiernos salvadoreños no han definido formalmente una política de flexibilización del mercado laboral, de sus programas económicos e informes oficiales se desprende su voluntad y decisión de avanzar hacia su flexibilización. Esto ha implicado el aprovechamiento de vacíos en el marco legal existente, generar las reformas legales necesarias para dicho propósito o la eliminación de aquellas leyes que no contribuyen con el proceso de flexibilización, todo con el fin de reducir los costos laborales como medida para incentivar el empleo.

En este contexto, se enuncia la necesidad de que sea el mercado quien determine los salarios y el nivel de empleo, se plantea como meta el establecimiento

de salarios reales que se establezcan en un bajo nivel, lo cual supone disponer de una política de salarios mínimos poco dinámica frente a la inflación.

En la idea original de incorporar en las políticas de ajuste las necesidades básicas de la población, se estableció que debían ser focalizadas, y una vez hecho esto crear una institución con suficientes fondos para que pudiese cubrir los gastos requeridos para llenar las necesidades básicas de la población. De esta forma se instituyeron en los diferentes países aplicadores de los PAE's lo que se conoce como Fondo de Inversión Social (FIS) que buscaría cumplir con razonamientos importantes, uno de ellos se enfocaría en la asimilación de la pobreza en el sentido de que una estrategia adecuada debe involucrar tanto el crecimiento económico como la satisfacción de las necesidades básicas que tiene efectos positivos sobre la expansión del sector moderno de la economía. Así mismo, el establecimiento de lineamientos para satisfacer las necesidades básicas, las cuales se refieren a:

- a) Incremento de la productividad a través de la introducción de nuevos métodos tecnológicos en las áreas urbanas y especialmente rurales;
- b) El suministro de servicios básicos enfatizados en el control demográfico, educación y salud.<sup>38</sup>

La estrategia del ajuste estructural se concibe como la búsqueda tradicional del crecimiento que arranca de la capacidad que una economía debe tener para formar el ahorro y la inversión impulsando la producción, el empleo y el ingreso del cual debe brotar más capacidad de ahorro. De esta manera, la estrategia debe darse en un marco de estabilidad económica y enmarcarse en condiciones estables, de readecuación y reestructuración de la participación del Estado y del sector privado; así como mediante la incorporación de innovaciones tecnológicas, para elevar la competitividad internacional, y la de nuevos actores a través de la promoción de pequeñas y medianas empresas lo cual debe darse en el transcurso del mediano y largo plazo, dando lugar al crecimiento de una producción y empleo de mejor calidad

---

<sup>38</sup> Cfr. "*Aplicación de la Política de Ajuste Estructural en El Salvador*", El Salvador, pág.5.

y por tanto a ingresos más altos que impulsan en proporciones considerables la tasa de ahorro e inversión.

En cuanto al proceso de privatización en El Salvador se inscribe como parte del conjunto de medidas comprendidas en los Programas de Estabilización Económica y de Ajuste Estructural (PEE/PAE), que buscaban entre sus dos objetivos centrales: la liberalización de la economía (desregulación y apertura) y la redefinición del papel del Estado (privatización y focalización), lo que se impulsó como parte del proceso de Reforma Institucional orientado a la modernización del Estado.<sup>39</sup>

La privatización en El Salvador fue impulsada a partir de 1989, presentándose como condición necesaria para la liberalización del sistema financiero. Esta privatización se justifica en los supuestos de mayor eficiencia y rentabilidad del sector privado versus el sector público y como requerimiento de dinamización y modernización del sector financiero.<sup>40</sup>

Con la privatización de servicios públicos, se buscaba aumentar el ahorro estatal a través de mejorar la eficiencia, aumentando las tarifas de los servicios públicos y eliminando la práctica de los subsidios.

En cuanto al mercado laboral, los PAE's lo consideran como un mercado de recursos que se encuentra asociado con el empleo y el crecimiento del producto, para que el empleo crezca absorbiendo la población que se incorpora al mercado de trabajo y de esa forma también el producto aumente de forma permanente, los salarios que es el costo de la mano de obra, y el papel que los trabajadores juegan en el proceso empresarial debe ser adecuado. Lo ideal en cuanto al salario, de acuerdo con los PAE's, es que el costo del trabajo debe ser igual al producto marginal, mientras que en cuanto a la actitud de los trabajadores se promueve la eliminación de las imperfecciones causadas por los sindicatos.

---

<sup>39</sup> Cfr. *"El impacto de los Programas de Ajuste Estructural y Estabilización Económica en El Salvador"*, SAPRIN, El Salvador, Resumen Ejecutivo, Pág. 3.

<sup>40</sup> Análisis Editorial, (1998), *"La Privatización: El fanatismo económico de la Modernización"*, Revista ECA de la UCA N°593,

El gobierno anterior ha formulado un conjunto de políticas para el país en la llamada nueva alianza por el trabajo, que hace referencia a algunos problemas laborales del país, y que crea más oportunidades de empleo y mejoramiento en la calidad de vida de los salvadoreños. Para llevar a cabo lo anterior, el gobierno promueve la inversión extranjera, el desarrollo de actividades agropecuarias, las exportaciones, la micro y pequeña empresa, la integración productiva comercial centroamericana, el desarrollo de la infraestructura productiva, la integración de los emigrantes y una nueva cultura del trabajo, y para lograr el último se promueven mecanismos de diálogo, educación del marco jurídico, la consolidación del nuevo sistemas de pensiones y la reestructuración de la seguridad social. Y asimismo se encamina una nueva cultura del trabajo llamada flexibilización; y se encamina en tres importantes medidas: 1-La desregulación de los sistemas provisionales que coloca a los beneficiarios del sistema en posición de una concreta libertad de elección en materia de cobertura sanitaria y de pensiones. 2- La reforma de leyes. 3- Modificación del régimen de la flexibilidad de las relaciones del trabajo se inscribe dentro de una crisis del derecho del trabajo. Crisis que ha implicado la recomposición de la mano de obra, la desintegración de los puestos de trabajo, la transformación de los trabajadores asalariados en trabajadores independientes, el fin del pleno empleo - ahí donde existió-, la inversión de las políticas de negociación colectiva ahora es el sindicato el que concede derechos al empleador o patrón, la globalización de la producción, lo precario de las condiciones de empleo y entre otros aspectos, la emergencia de un sector no estructurado o informal.

En la realidad salvadoreña existen una gran cantidad de personas que encuentran sus ingresos en el sector informal, en respuesta a que el Estado no es capaz de generar empleos, y en las empresas se ve la incapacidad de las empresas de crear prestaciones laborales básicas. En segundo lugar, existe una violación al derecho de libertad de organización y una política pasiva y permisiva del Ministerio de Trabajo en su papel de garantista de los derechos laborales. Además existe una política poco dinámica de ajuste de salarios mínimos por debajo de la inflación y el

crecimiento de la economía. El Salvador es uno de los países centroamericanos, que menos convenios ha firmado con la OIT en materia de derechos laborales y que por consiguere tiene una menor reglamentación laboral en el ámbito.

Se considera que la flexibilidad debe permitir conciliar la protección de los trabajadores y un manejo flexible de las necesidades de producción. La flexibilidad si bien puede ser una solución a corto plazo, no necesariamente puede serlo a largo plazo.

Con el actual gobierno al hacer un análisis de las propuestas flexibilizadoras del nuevo gobierno, no podemos ahondar mucho, pues todavía no se ha definido su vía a seguir, ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su área de Empleo, se nos informó que todavía no hay un plan definido y que se encuentra el gobierno ejecutando los compromisos que heredaron del gobierno anterior; pero de las promesas de campaña del ahora presidente Mauricio Funes anunció tácitamente el lanzamiento de un "plan global anti crisis", así mismo, un conjunto de medidas, entre ellas la creación en los próximos 18 meses de 100.000 puestos de trabajo, para "estabilizar la economía y minimizar las consecuencias sociales". Además de crear 100.000 puestos de trabajo, al exponer su plan aseguró mantener los empleos existentes, proteger a los sectores más vulnerables de los efectos negativos de la crisis, impulsar políticas de Estado de protección social y establecer un sistema de protección universal para todos los salvadoreños.

Declaró que su gobierno sería para servir a todos y en especial a los más desfavorecidos y de esa manera, definir una estrategia que incluyera un acuerdo sobre el empleo y la política social. Sólo es de tiempo ver la dirección que ha de tomar el gobierno actual, pero con el paso de un año de gobierno se ha visto que sigue en el mismo camino de los gobiernos anteriores, en el sentido que con el propósito de atraer inversión extranjera y generar más empleos sacrifica los derechos de los trabajadores al permitir que las empresas pongan en prácticas las políticas del flexibilización laboral.

## **2.2 Presentación de Teorías.**

### 2.2.1 Teorías Mediatas:

Es oportuno al iniciar el desarrollo de este apartado con la Teoría Clásica, para acercarnos un poco a las políticas de empleo que impulsaban, se sabe que los economistas clásicos con sus teorías sentaron las bases, los principios de la historia económica. Esto nos permitirá tener un conocimiento si con las políticas de empleo se impulsaba a una flexibilización del mercado laboral. La ciencia económica empieza con el desarrollo del capitalismo, sistema económico que se basa ideológicamente en una economía en la cual el mercado predomina. El mercado, por medio de las leyes de la oferta y la demanda, regula los precios según los cuales se intercambian las mercancías (bienes y servicios), permite la asignación de recursos y la distribución de la riqueza entre los individuos.

La teoría clásica consiste esencialmente en la aplicación del «laissez faire» (o sea, «dejar hacer», sin interferencia del gobierno) del capitalismo puro. En esta visión, los ciclos económicos son procesos naturales de ajustes que no requieren ninguna acción por parte del gobierno. Propone que todos los mercados alcanzan el equilibrio gracias a ajustes en precios y salarios, que son flexibles. Por ejemplo, si existe un exceso de fuerza de trabajo o de productos, el salario o el precio de éstos se ajustarán para absorber dicho exceso. Si los precios y los salarios son flexibles, los mercados se equilibran. Por ejemplo, si hay mucho paro, las empresas pueden emplear trabajadores por salarios más bajos, pero al emplear a más trabajadores reducen el desempleo.<sup>41</sup>

La teoría clásica propone que no existe desempleo involuntario porque un ajuste en los salarios asegura que los desempleados encontrarán otro empleo. Además, como los trabajadores necesitan comprar mercancías, aceptarán trabajos peor pagados. Si los salarios son flexibles, como aseguran los economistas clásicos,

---

<sup>41</sup> Cfr. [www.monografias.com](http://www.monografias.com): *“Comparación entre el modelo clásico y el de Keynes”*; Traducción 2003 Yolanda Dempsey, 2007 M<sup>a</sup> J. Martínez-Pascua.



una disminución de salarios permite que las empresas empleen a más trabajadores. Solamente aquellos que son renuentes a trabajar por salarios más bajos seguirían en paro.<sup>42</sup>

Los economistas clásicos se preocuparon por la formación de los precios, de la asignación de los recursos y del crecimiento económico pero nunca prestaron atención al problema del pleno empleo de los recursos productivos, en general pensaban que el mecanismo de la competencia era suficiente para el logro del pleno empleo, no admitían por tanto que fuera posible una situación de desempleo a largo plazo y de carácter involuntario; lo que hoy se le suele llamar *desempleo estructural*.<sup>43</sup>

Con lo anterior y con un bosquejo al problema del empleo por parte de Adam Smith, desde su teoría del salario. Vemos que para él existe una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo, lo que puede sintetizarse en la siguiente afirmación: “Los salarios varían en proporción inversa a lo grato del empleo”<sup>44</sup>; lo que quiere decir que a medida aumente el salario menor será el nivel de empleo en la sociedad.

Es importante señalar que cuando hablan los clásicos emplean el término pleno empleo no es hacer referencia a la preocupación de éstos por otorgar empleos a las personas desempleadas o que todo el que necesite y quiera trabajar tenga un trabajo seguro; sino que los clásicos todo lo ven desde una visión materialistas, pues en sí se refieren a que exista un pleno empleo de los recursos productivos o sea que se pueda aprovechar al máximo todos los recursos que se poseen para la producción y lograr mayores ganancias. Podemos observar que a fondo no se toca la situación del empleo, pero de lo anterior podemos hacer nuestras conclusiones: solamente se busca

---

<sup>42</sup> Cfr. [www.monografias.com](http://www.monografias.com): “*Comparación entre el modelo clásico y el de Keynes*”; Traducción 2003 Yolanda Dempsey, 2007 M<sup>a</sup> J. Martínez-Pascua.

<sup>43</sup> Cfr. [Http://www.biblioteca virtual Miguel de Cervantes/ Universidad de Valladolid.com/economía laboral en el período clásico](http://www.biblioteca virtual Miguel de Cervantes/ Universidad de Valladolid.com/economía laboral en el período clásico). Juan Carlos Rodríguez Caballero, 2003, *Tesis Doctoral: “La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico”*, Valladolid.

<sup>44</sup> Cfr. <http://www.monografias.com/trabajo 36/teoría-empleo/teoría-empleo 2. stml>.

el bienestar económico de los empresarios y se deja afuera el bienestar de la gran mayoría como son los asalariados, pues a la solución del empleo proponen reducir salarios para abrir más fuentes de trabajo, aún sabiendo que eso implica que los trabajadores asalariados vivan en peores condiciones económicas y no puedan cubrir sus necesidades más elementales, pero la “fachada” de la generación de empleo es sólo una política de engaño social, pues friegan a los trabajadores que están ya empleados a disminuirles su salario y ofrecen a los desempleados trabajos precarios con mala remuneración económica. Se puede percibir que el ánimo de lucro y el individualismo económico es el centro de todo y que la solidaridad y el bienestar común se dejan a un lado. Todo lo argumentado nos lleva a determinar que en efecto se ve una tendencia a flexibilizar el mercado laboral y se ve más la flexibilización del salario como propuestas elemental para terminar con el problema del desempleo, partiendo por supuesto del libre actuar del mercado.

Luego de un breve enfoque clásico, es necesario ahora conocer los postulados de la Teoría Neoclásica del empleo, ya que de la teoría económica neoclásica viene la idea específica de flexibilidad del mercado de trabajo, entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.

Los neoclásicos otorgan un papel fundamental al mercado, pues lo consideran el mejor distribuidor de los recursos. Según la teoría de la competencia del *laissez-faire*, el paro se debe, bien a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado, o generalmente, a prácticas monopolísticas. Sólo con que el gobierno se abstuviera de intervenir en los asuntos económicos mediante la legislación laboral, los subsidios, los derechos arancelarios, etc. y propiciara la iniciativa privada y la libre contratación en el mercado, se aseguraría automáticamente un alto nivel de ocupación. Reducido a su expresión teórica: el paro existe porque los salarios son demasiados altos, este nivel, indebidamente alto se mantiene por las prácticas monopolísticas de los sindicatos obreros, e indirectamente por el sistema de distribución que garantiza un nivel mínimo. Si se suprimieran estas

restricciones, la competencia obligaría a los salarios a descender hasta el nivel en que resultara provechoso para los empresarios emplear más trabajo. Algunos consideran como verdaderos neoclásicos a Marshall y a Pigou; ellos sentaron las bases de la llamada economía moderna. Pigou, en su obra: *Teoría del empleo*, donde desarrolla lo que se ha considerado la teoría neoclásica de la ocupación, que no es más que la teoría del empleo voluntario, la que explica a través de la ley de los rendimientos decrecientes de los factores de la producción, principalmente del trabajo. Él plantea que la relación entre el nivel de ocupación y el salario real es inversamente proporcional, lo que quiere decir que a media que aumente el salario real, menor será el nivel de ocupación y viceversa.<sup>45</sup>

En la productividad marginal está la base teórica de la flexibilidad neoclásica. La teoría de la productividad marginal postula que si se cumplen sus supuestos los salarios serán iguales al precio de la fuerza de trabajo determinado por oferta y demanda. El salario de equilibrio será igual al producto marginal del trabajador (producto generado por el último trabajador empleado); la demanda de trabajo dependerá del producto y del método de producción utilizado, al que se considera como dado. Se sabe que el mercado de trabajo es de los más imperfectos, por la existencia de instituciones, regulaciones y conflictos colectivos; se trataría de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores exógenos para así acercarse al equilibrio. En otras palabras, flexibilizar el mercado de trabajo para los neoclásicos es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con productividad marginal. Es decir, la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos, a los supuestos del modelo de competencia perfecta. Por lo tanto, la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de todas aquellas externalidades o fallas del mercado de trabajo por el lado de la oferta y de la demanda, pero especialmente por el lado de la demanda, ya

---

<sup>45</sup> Cfr. <http://www.monografias.com/trabajo/36/teoria-empleo/teoria-empleo2.stml>.

que la oferta se considera como dada. En términos de flexibilidad la aplicación de la teoría de la demanda de empleo implica ausencia de restricciones para emplear o desemplear trabajadores de acuerdo con el mercado.<sup>46</sup>

Por su parte en esta misma línea Milton Friedman propone desmontar el Estado y dejar que actúen libremente las leyes de la oferta y la demanda, volviendo a la pureza original del sistema que definiera Adam Smith. Friedman dijo: "La economía social de mercado es la única medicina", refiriéndose a la complicada situación de Chile. Abogó por la economía monetarista y explicó después que "el énfasis de aquella charla fue que los mercados libres minarían la centralización política y el control político", sosteniendo que la liberalización económica conduciría tarde o temprano a la democratización política.

Es así con esta breve visión de los postulados neoclásicos, podemos determinar que son dirigidos a imponer prácticas flexibilizadoras en el mercado laboral, pues giran en torno a la rigidez de los salarios como punto generador del desempleo y fomento de los trabajos precarios, extendiéndose así el discurso empresarial que habla de la humanización del trabajo, generación de fuentes de empleo y la crítica a la rigidez propia de las formas de organización de la producción y que la flexibilidad se nos presenta como una conquista que nos hace más libres, podemos ver que a la par de éste discurso también han surgido nuevas formas de dominación; así como el lobo feroz travestido en mansa abuelita, el nuevo lenguaje y aplicación de la flexibilidad pueden haberse convertido en el disfraz de un capitalismo depredador.

Queriéndonos convencer que la flexibilidad es algo inevitable, pues en el contexto del mercado global existen nuevas formas de consumo -que ya no es de masas- que obligan a una producción más flexible y personalizada, para responder a una demanda cambiante y, por tanto, hay que flexibilizar el trabajo en todas sus

---

<sup>46</sup> Cfr. <http://www.monografías.com/trabajo/36/teoría-empleo/teoría-empleo.2.stml>.

dimensiones, tanto en la estructura de las empresas y sus relaciones entre sí, como dentro de las empresas en relación a los trabajadores.

Es pertinente ahora conocer desde su concepto, sus diferentes acepciones del término flexibilidad laboral para profundizar más el conocimiento y estudiar brevemente las diferentes corrientes que nos explican su surgimiento, para finalmente terminar este apartado de teorías mediatas con las formas de flexibilidad que existen.

### **2.2.1.1 CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL.**

El análisis de todo fenómeno debe partir de su conceptualización, por lo que necesariamente, el tema de la flexibilidad debe iniciarse con una definición sobre la misma. Etimológicamente, el término flexibilidad alude a aquello que tiene calidad de flexible, y por flexible, entendemos aquello que se dobla fácilmente, que cede, que se acomoda sin dificultad.

Aún cuando en los primeros momentos fue tarea difícil elaborar una definición sobre flexibilidad, hoy nadie discute que la noción flexibilizadora se identifica con mecanismos jurídicos, reformas, y estrategias, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

El Jurista Colombiano Guillermo López Guerra lo expresa así: *“La flexibilización laboral constituye el punto de intermedio o de equilibrio entre la tesis de los trabajadores sobre la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos y la patronal capitalista, de la libertad sin límites del manejo empresarial por sus dueños. Con esta figura se propugna por el cambio en mayor o menor grado de figuras laborales como las jornadas, los contratos, el salario, la estabilidad, la huelga, disminución del personal, etc., es decir, busca eliminar la rigidez en el mercado de trabajo”*.

Juan Raso Delgue expresa: *"por flexibilización laboral entenderemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas*

*jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción*<sup>47</sup>.

A juicio de Arturo Hoyos, la flexibilización laboral consiste en: "*la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad*"<sup>48</sup>.

Debe aclararse que la flexibilidad no es un fenómeno nuevo, sino que subyace y siempre ha estado presente en el mundo del trabajo, con tendencia a profundizarse cada vez más y a impactar de manera permanente la relación laboral presente y futura.

Se dice que permite la fácil adaptación de las relaciones laborales, porque, precisamente, este fenómeno surge debido a la necesidad de acomodar, de amoldar el factor trabajo a las variaciones de la producción, en un mercado cambiante y dinámico, para satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada. Cuando se hace referencia a las relaciones laborales, se quiere aludir a aquéllas que se establecen con ocasión del trabajo subordinado, entre patronos, trabajadores y Estado.

Estos recursos, alternativas o mecanismos siempre deberán estar enmarcados dentro del marco jurídico de la legislación del trabajo entendida en sentido amplio, como el conjunto de normas que regulan el hecho social trabajo, en el que figuran: la Constitución, las leyes secundarias, los reglamentos, las normas provenientes de las negociaciones colectivas, del reglamento interno o del taller en la medida en que sea reconocido, y otras derivadas de los usos o costumbres industriales o profesionales,

---

<sup>47</sup> Juan Raso Delgue (1993), *Flexibilización: ¿Desregulación o Adaptación del Derecho del Trabajo?*, Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 87, Universidad Central de Venezuela. Caracas. Pág.120.

<sup>48</sup> Arturo Hoyos (1987), *"La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. Tendencias internacionales recientes"*. Revista Derecho Laboral, Montevideo. N° 147, Pág. 517.

los instrumentos internacionales debidamente ratificados, tales como los convenios suscritos ante el órgano internacional por excelencia, la Organización Internacional del Trabajo, y aquéllos acuerdos y tratados suscritos con otros países en la materia laboral, que vistos como un todo coherente, conforman el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo. Esta es la vía más indicada para evitar y limitar los efectos negativos que pudieran tener para el trabajador ciertas interpretaciones y aplicaciones de la flexibilidad.

#### **2.2.1.2 ACEPCIONES DEL TÉRMINO "FLEXIBILIDAD".**

La flexibilidad es ciertamente un fenómeno complejo, que puede ser interpretado y aplicado de diversas formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, etc., pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral, que puede ser entendida -acepción acogida en el presente trabajo como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales, dentro de la concepción "ganar-ganar" para todos los actores involucrados, pero preservando y profundizando el disfrute de los derechos laborales fundamentales. Dentro de esta concepción, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa.

Pero también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación, interpretación desafortunada que significa un retroceso a etapas superadas en el ámbito laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por la masa trabajadora, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico y la subcontratación, con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, la ausencia de seguridad social, entre otras.

Al respecto, como bien lo expresa Arturo Hoyos<sup>49</sup>, la flexibilización del derecho laboral tradicional, como el Dios romano Jano, tiene dos caras, una que mira hacia adelante, y otra que mira hacia atrás, lo que equivale a decir, una positiva y otra negativa. La parte positiva estaría representada en el hecho de que la flexibilidad permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

Sin embargo, la flexibilidad laboral tiene una segunda cara menos atractiva que la anterior, que implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual; lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido. El resultado es que el derecho laboral resulta disminuido e inconvenientemente desviado hacia la esfera de la acumulación capitalista, más que hacia la justicia distributiva que históricamente ha sido su hábitat. En resumen, la flexibilidad puede entenderse de dos maneras:

- Como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales (humano, tecnológico, económico), en función de una nueva manera de concebir el hecho social trabajo; respetando su dimensión humana;
- Como un mecanismo de eliminación de las conquistas, normas protectoras y garantías laborales de los trabajadores.

### **2.2.1.3 CORRIENTES QUE EXPLICAN EL SURGIMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO<sup>50</sup>.**

---

<sup>49</sup> Arturo Hoyos, *Ibíd.* Cit. Pág. 517.

<sup>50</sup> Este apartado se elaboró apoyándose en Aportes: Revista de la Facultad de Economía-BUAP. "*Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto*", por Paulina Irma Chávez Ramírez, Año VI Núm. 17.



El elemento que explicaba las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de “flexibilidad” en el mercado de trabajo.

Así, frente a la idea de rigidez, durante la década de los ochenta, el tema fundamental del debate entre académicos, investigadores, autoridades públicas y el movimiento sindical, fue el de la “flexibilidad” en el mercado laboral y en el proceso de trabajo. A tal grado que este concepto ha ocupado un lugar central en las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y en la estructura del empleo en general. Sin embargo, este concepto se ha utilizado para referirse a una serie de problemas y observaciones tan diversas que ha originado una enorme confusión, en virtud de que se ha impuesto una tipología única, perdiendo de vista la diversidad de las relaciones sociales; por lo que en muchos casos, esta confusión, conduce a pensar que quienes creen que están participando en el mismo debate sobre la flexibilidad a nivel internacional, de hecho, pueden estar hablando de procesos distintos en contextos jurídicos, económicos e institucionales no comparables entre sí.

Esta opinión crítica hacia el concepto de flexibilidad, también es enfatizada por Fina quien sostiene que la «flexibilidad» de los mercados de trabajo se ha convertido en la mayor parte de los países industrializados en uno de los protagonistas principales de cualquier discusión relativa al ámbito económico laboral. Aunque, se trata, además, de un tema que con demasiada frecuencia se ha planteado en términos muy poco definidos, en que algunas veces entra casi todo y en que en otras se consideran cosas tremendamente puntuales. No obstante, se puede decir que, a lo largo del debate se han ido dibujando con cierta claridad algunas grandes «corrientes de opinión», que expondremos a continuación de manera muy breve.

***A) La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo.***

La primera corriente defendía la idea de que durante los años cincuenta y sesenta *el marco institucional del mercado de trabajo experimentó modificaciones*

considerables que, en general, fueron favorables para los trabajadores y conseguidos por la organización y presión de éstos en un contexto económico de pleno empleo. Así, los sistemas de protección social se fueron desarrollando, hasta alcanzar niveles muy elevados de sustitución de ingresos que podían tener efectos negativos en el comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo. Es decir, se trataba de un proceso acumulativo donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido, poniendo límites y/o restricciones a la discrecionalidad de los empresarios; pero dicho proceso, cuyos efectos negativos eran reducidos en los primeros momentos, al sobrepasar un determinado límite, imposibilitaba el logro del pleno empleo.

Así, tendríamos que a lo largo del período de expansión económica, se fue produciendo de manera lenta pero *acumulativa*, un proceso de *rigidificación* del marco socio-institucional del mercado de trabajo. De esta manera, no quedaba más opción que desandar el camino andado y proceder a “desregular” el mercado de trabajo y dejar que fueran las fuerzas del mercado las que, en todo caso, ofrecieran la protección de los niveles de ingreso y de empleo que se pretendían conseguir mediante intervenciones del Estado o de los sindicatos”<sup>51</sup>. Por lo que como ya hemos mencionado anteriormente, frente al concepto de rigidez se contrapone el de flexibilidad como medio para resolver el problema del paro.

Es decir, si el problema de la economía es la elevada tasa de paro, el objetivo inmediato es aumentar el número de puestos de trabajo, mediante la reducción de los salarios que, de acuerdo con la línea de razonamiento neoclásica, elevará el nivel de empleo por lo que, la flexibilidad se presenta como el medio fundamental de eliminar la rigidez de los salarios a la baja.

***B) La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general.***

---

<sup>51</sup> Lluís Fina Sanglas, (1984), *“La flexibilización de los mercados de trabajo”*, *Economistas*, No. 11, Madrid, España, Pág. 117.

En contrapartida, una segunda posición, argumentaba que lo que *había cambiado era el contexto económico general*, más que las propias instituciones que configuran el marco institucional del mercado de trabajo.

De acuerdo con esta postura, determinadas regulaciones o intervenciones que no producían problemas importantes o que incluso tenían efectos claramente beneficiosos en la fase de crecimiento de las décadas de los cincuenta y sesenta, serían incompatibles con el mantenimiento del pleno empleo, en las nuevas condiciones económicas creadas tras el primer shock del petróleo, tanto por el propio cambio del precio relativo del petróleo como por otros cambios que se produjeron al mismo tiempo.

Dicho de otra forma, el nuevo contexto hacía inviable la aplicación de las mismas normas de crecimiento salarial que antes sin que ello condujera a una espiral inflacionista o a una compresión de beneficios, aplastada entre la presión de los sindicatos y la caída de la demanda, todo lo cual, a su vez, produciría finalmente una caída del empleo.

Hay que subrayar que, a pesar de que el diagnóstico de la situación del desempleo sea muy distinto, las soluciones que se derivan de esta visión, son iguales a las que propone la primera corriente: la flexibilización del mercado de trabajo. Esto obedece al hecho de que, según éstas, sólo se puede tener cierta influencia sobre las variables internas que configuran el marco institucional del mercado de trabajo, y no sobre las variables de contexto que han cambiado.

A esto hay que agregar que en ambos casos, el no flexibilizar conduciría a un deterioro de los niveles de empleo, bien porque las empresas se verían obligadas a cerrar o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos se verían abocados a aplicar políticas macroeconómicas de tipo restrictivo para, de ese modo lograr la estabilidad de precios y el equilibrio externo. De ahí que para estas

dos vertientes, aumentar el empleo, conlleva a “flexibilizar” los mercados de trabajo.<sup>52</sup>

***C) La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial.***

Hay una tercera vertiente que sostiene que todo el debate sobre la “flexibilización de los mercados de trabajo refleja indirectamente que se están produciendo *cambios importantes en los sistemas de producción* que requieren de un nuevo “marco institucional” para el mercado de trabajo. Así, las demandas de mayor flexibilidad (que por lo demás no se limitan a los países europeos, sino que se han extendido a varios países de América Latina) constituyen una prueba de que se están dando algunas transformaciones de fondo en las economías más desarrolladas.

De acuerdo con Piore y Sabel (que son quienes defienden esta postura), nos encontramos ante una *nueva “ruptura industrial”*, o más bien, que estamos viviendo la *segunda ruptura industrial*, en virtud de que ha terminado para siempre una fase de crecimiento económico basado en la producción en masa destinada a un consumo también masivo, que es por tanto, irrepetible, y que se inicia una nueva fase, que no sabemos exactamente cómo será, salvo que será distinta de la que ha prevalecido prácticamente desde principios de este siglo.

El sistema productivo vigente hasta ahora, se ha caracterizado por la utilización de una maquinaria muy especializada, de ahí que pudiera ser utilizada por una mano de obra muy poco cualificada, asignada a puestos de trabajo que se componían de un conjunto de tareas repetitivas, predeterminadas que se podían realizar luego de un período relativamente corto de aprendizaje.

En este contexto, el «marco institucional» compatible con este sistema podía presentar sin problemas ciertas «rigideces»; y podía garantizar la estabilidad en el empleo, como solía hacerse en Europa, en virtud de que se basaba en la obtención de

---

<sup>52</sup> Entendiendo por flexibilizar una reducción de las intervenciones institucionales, tanto del gobierno como de los sindicatos, dejando mayores posibilidades para que actúen libremente las fuerzas del mercado.

un flujo regular de productos destinado a mercados estables o crecientes, podía originar «mercados internos de trabajo» bien estructurados, con sistemas rígidos de asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo y de fijación de los salarios y una mayor adaptabilidad del empleo respecto a las reducciones de corta duración del flujo de la demanda.

Pero este sistema entra en crisis porque la demanda de productos es ahora más diversificada y hay una cierta «individualización» del producto y por determinados aspectos cualitativos; esto implica una serie de producciones más cortas y conlleva una mayor diversidad del sistema productivo para poder modificar las características del producto y atender estos distintos requerimientos de la demanda. Las nuevas tecnologías como la microelectrónica o los nuevos materiales, permiten obtener rentablemente este otro tipo de productos. A través de los denominados «sistemas de especialización flexible», se puede rediseñar a bajo costo el conjunto de tareas que realiza una determinada máquina para obtener productos diferenciados. Estos sistemas, además, pueden comportar nuevas pautas organizativas que requerirán también un «marco institucional» diferente para el mercado de trabajo<sup>53</sup>.

Para esta corriente, las «desregulaciones» y las «marchas atrás» son vistas como parte de un conjunto más amplio de medidas de tanteo, de prueba y error un tanto a ciegas, que irán conduciendo por vías quizá tortuosas y difíciles a la configuración de un marco socio - institucional distinto, adecuado al nuevo modelo de crecimiento del futuro [Fina, 1991: 26].<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup>M. Piore y Ch. Sabel, (1990), *La segunda ruptura industrial*, Trad. Ma. Esther Rabasco y Luis Toharia, Ed. Alianza Universidad, Madrid.Caps. 2 y 7.

<sup>54</sup> No es fácil definir a priori cómo debería ser este nuevo marco institucional... Precisamente, muchas de las nuevas prácticas que, bajo el lema de la flexibilización de los mercados de trabajo, se están poniendo en marcha en numerosos países pueden interpretarse como parte de dicho proceso de prueba y error. El sistema resultante de este proceso, además, no está predeterminado; mientras responda a unas determinadas demandas básicas, puede tener características muy distintas dependiendo de la configuración de las diferentes fuerzas político-sociales que intervengan en dicho proceso.

Como se puede apreciar, para algunos, estamos frente a un profundo cambio en el proceso de trabajo, a favor del llamado “trabajador flexible” y en el mercado de trabajo, a favor de una “mano de obra flexible”, o sea, trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Para la corriente neoclásica, la mano de obra flexible es la demostración de una vigorosa economía de empresa. Para Sabel y Piore, la flexibilidad es vista como parte de la opción representada por la “nueva ruptura industrial” para transformar tanto la producción como los mercados que pasarían de basarse en la producción en masa a un sistema de “especialización flexible”.

Como resultado de esta novedad, el problema del cambio ha logrado un lugar central en el debate de la flexibilidad, dando origen a una polarización que *per se* puede resultar engañosa pues o bien se habla de un cambio radical o en el otro extremo, hay quienes dicen que las cosas permanecen igual.

Es cierto que ha habido muchos cambios como la intensificación del trabajo, la des-especialización, la re especialización, la polarización de las especializaciones, cambios en los contratos de empleo, cambios en la fuerza relativa de los diferentes grupos de especialidades y baluartes de negociación y la intensificación de la demanda de versatilidad y movilidad del trabajo. “El problema es si resulta significativo o útil integrar cambios desiguales y muchas veces experimentales en una tendencia global hacia la flexibilidad, y si hay una base válida para proclamar audazmente la aparición de una nueva era basada en dos tipos de trabajo: el trabajador básico funcionalmente flexible, interesado ideológicamente en los objetivos del empresario, y el resto de los trabajadores desechables, marginales tanto desde el punto de vista de la producción como del análisis”<sup>55</sup>.

El análisis crítico de la reestructuración que está en marcha, enfrenta cierta dificultad por el clima ideológico en que se desarrolla. De ahí que deberá llevarse a

---

<sup>55</sup> Anna Pollert, (1994), *¿Adiós a la flexibilidad?* Ed. MTSS, Col. Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, No, 5, España. Pág. 35.

cabo tanto dentro del programa fijado por el debate de la flexibilidad como al margen del mismo, intentando la búsqueda de perspectivas de tipo alternativo. Para ello, hay que integrar una serie de orientaciones independientes, a la vez que superpuestas a este debate.

Así las cosas, parece claro —según Sabel y Piore— que el nuevo sistema será más flexible, requerirá mecanismos distintos de los actuales en Europa para conseguir la estabilidad del empleo y los ingresos que requerirá una mano de obra más formada y más *polivalente*. Es decir, que serán necesarias intervenciones y regulaciones distintas de las vigentes hasta ahora, lo cual quiere decir que no se alcanzará un sistema más flexible mediante una simple des-regulación, al contrario, sólo se logrará por medio de una «re-regulación» del marco institucional del mercado de trabajo.

#### ***D) Corriente escéptica de la flexibilidad.***

Por último, hay una cuarta postura en torno al debate de la flexibilización, denominada *Escéptica*, para la cual, la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo.

En este sentido, la cuestión fundamental consiste en conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder, sin que ello tenga porqué suponer ganancias significativas de eficiencia. Por lo cual, “ni las raíces del paro se encuentran en una deficiencia de ‘flexibilidad’ ni, por tanto, una política flexibilizadora, conseguirá mejoras en el ámbito del empleo. A lo más, se conseguirá un cierto ‘reparto’ del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo”<sup>56</sup>. Según esta corriente, el debate carece de relevancia e incluso puede tener el efecto negativo de apartar la atención de las verdaderas soluciones de los problemas económicos actuales y que las medidas que

---

<sup>56</sup> Lluís Fina Sanglas, (1984), *“La flexibilización de los mercados de trabajo”*, *Economistas*, No. 11, Madrid, España, Pág. 117.

pueden tomarse en este ámbito serían inoperantes o que, en el peor de los casos, pueden tener efectos contrarios a los previstos.

Como puede verse, la idea de la flexibilidad subyace en casi todas estas corrientes; sin embargo, aquí sostenemos la idea de que fue la reaparición de la economía neoclásica, lo que colocó el tema de la flexibilidad del mercado de trabajo en el primer plano del debate.

Más aún, compartimos la idea de algunos críticos de la flexibilidad como Pollert en el sentido de que la controversia sobre el concepto mismo, ha logrado una importancia hegemónica, a tal grado de que, ha adquirido un valor de *fetiché*; en este proceso de difusión, el concepto de flexibilidad, ha tomado un lugar privilegiado en el lenguaje de gobernantes y empresarios, así como en la legislación y en las negociaciones laborales, lo que pone de manifiesto su gran influencia ideológica.

#### **2.2.1.4 FORMAS DE FLEXIBILIDAD.<sup>57</sup>**

Por otra parte, así como es difícil llegar a una definición única del término flexibilidad, hay que destacar que ocurre lo mismo cuando se intenta hacer una distinción de los tipos de flexibilidad que hay, por lo que elaborar una lista de las distintas formas de flexibilidad, pondría en evidencia la extensa gama de medidas puestas en marcha, de ahí que, diremos que existen tantas formas de flexibilidad como componentes hay en la relación de empleo, razón por la que haremos referencia a las formas más típicas de flexibilidad, sin pretender agotarlas todas.

Así, la flexibilidad del trabajo adopta varias formas que conviene distinguir bien para evitar la confusión del debate político y social. Veamos cada una de ellas:

##### ➤ ***Flexibilidad Externa***

La primera forma es la flexibilidad cuantitativa externa, que se obtiene de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa,

---

<sup>57</sup> Este apartado se elaboró apoyándose en Aportes: Revista de la Facultad de Economía-BUAP. "*Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto*", por Paulina Irma Chávez Ramírez, Año VI Núm. 17.



utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades.

La flexibilidad externa depende también de los procedimientos de despido. Es extrema en los países donde se puede contratar y despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero puede ser casi nula en aquellos en que el estatuto protege al trabajador y le garantiza el empleo.

a) *La internalización* .Consiste en trasladar de una empresa a otra el vínculo contractual con el trabajador. Los apremios del contrato de trabajo dejan su lugar a la flexibilidad del contrato comercial entre la empresa y el subcontratista, su proveedor o la sociedad de trabajo temporaria que emplea a los hombres con quien tiene necesidad de recurrir para su producción. Es a ese último empleador al que le transfiere el riesgo de las fluctuaciones de la actividad.

También la subcontratación que reparte el trabajo entre productores, constituye progresivamente un medio de desplazar el riesgo y de flexibilizar el trabajo.

El concepto de flexibilidad externa agrupa las tareas subcontratadas por las grandes unidades de producción para trabajos de limpieza, vigilancia, transportes, comedores, comercialización e incluso servicios administrativos.

Se trata del recurso a la mano de obra de otras empresas con costes más bajos y para tareas concretas, lo que comporta para la gran empresa una posibilidad de *externalizar* determinados costes y limitar su responsabilidad en la gestión laboral de determinado segmento de la plantilla de trabajadores necesaria.

El trabajo temporal es en los países donde la legislación lo permite, un instrumento de flexibilidad. No es raro en ciertos países, que los asalariados se vean obligados a transformarse en trabajadores independientes operando por contratos para sus antiguos empleadores.

➤ ***Flexibilidad Interna***

La noción de flexibilidad interna, nos permite una aproximación más detallada a las prácticas empresariales, de ahí que la subdivide en tres grupos:

a) *Flexibilidad cuantitativa interna*. Se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede recurrir a variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, utilización del trabajo a tiempo parcial, etc.

b) *Flexibilidad funcional*. Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción. La polivalencia de los hombres o de los equipos puede crear las flexibilidades necesarias.

Eso implica un esfuerzo particular de formación profesional a fin de que los interesados tengan varias cualificaciones y sean capaces de tener empleos variados. Eso implica también formas flexibles de organización y gestión. La flexibilidad funcional toma todas estas formas en una perspectiva de mediano y largo plazo, a fin de hacer frente a los cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas, de reconvertir a los asalariados hacia nuevos oficios o profesiones.

c) *Flexibilidad salarial*. Aquí, se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales.

Es decir, la flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, o sea, que se vinculan los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales.

### 2.2.2 Teorías Inmediatas:

En la actualidad el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo. Al atacar la burocracia rígida y hacer inca pié en el riesgo se afirma que la flexibilidad a la gente le dé más libertad para moldear su vida. De hecho, más que abolir las reglas del pasado este nuevo orden implanta nuevos controles, pero éstos tampoco son fáciles de comprender pues el nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible.<sup>58</sup>

El Estado de Bienestar implementó políticas de proteccionismo, y consolidó el Derecho de Trabajo, y es a estas reglas del pasado que son la reafirmación de los derechos laborales pretende la flexibilidad abolir; pues frente al deterioramiento del liberalismo sale a flote la economía keynesiana, teoría económica basada en las ideas de John Maynard Keynes, su interés final fue poder dotar a unas instituciones nacionales o internacionales de poder para controlar la economía en las épocas de recesión o crisis. Este control se ejercía mediante el gasto presupuestario del Estado, política que se llamó política fiscal.

Keynes refutaba la teoría clásica de acuerdo a la cual la economía, regulada por sí misma tiende automáticamente al pleno uso de los factores productivos. Keynes postuló que el equilibrio al que teóricamente tiende el mercado libre, depende de otros factores y no conlleva necesariamente al pleno empleo de los medios de producción, es decir, que los postulados básicos de Smith dependen de una premisa que no es necesariamente correcta o “general”. Así Keynes postuló que la posición de Smith. Say o Ricardo, sobre el equilibrio de la oferta y la demanda, sería correspondiente a un caso “especial” o excepcional, en tanto que la teoría debería referirse al proceso “general” y a los factores que determinan la tasa de empleo en la realidad, en consecuencia llamó a su proposición “Teoría General”.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Richard Sennett, (2000), *“La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”*, Barcelona, anagrama, Pág. 10.

<sup>59</sup> Cfr. <http://www.monografias.com/trabajo/36/teoría-empleo/teoría-empleo/2.stml>.

Keynes invierte la Ley de Say, para él no es la producción la que determina la demanda, sino la demanda la que determina la producción; en otras palabras, Keynes postuló que, en ciertas ocasiones, y contrario a lo planteado por los clásicos, es económicamente racional no gastar dinero. Por ejemplo, si los precios están bajando es racional no comprar hoy porque con el mismo dinero se comprará más la semana que viene. Igualmente una baja del empleo o de los salarios puede llevar a otra demanda, y por lo tanto a una baja de producción, llevando a su vez más desempleo.

Para entender el funcionamiento real de la economía Keynes desarrolló conceptos como la propensión a consumir que es la variación del consumo cuando el ingreso disponible varía en una unidad, es decir, la relación entre una variación del ingreso y la modificación correspondiente en el gasto en consumo. Si la propensión a consumir es débil y las oportunidades de inversión no son atractivas, una parte del ingreso que no se consume tampoco se invertirá y la demanda efectiva se reducirá, por lo que la economía se contraerá y el nivel de empleo descenderá. De manera que como el ahorro y la inversión no están siempre en equilibrio, al Estado le corresponde actuar para asegurar el nivel de inversión necesario para multiplicar la actividad económica y garantizar el pleno empleo.

Keynes proponía que en momentos de estancamiento económico el Estado tiene la obligación de estimular la demanda con mayores gastos económicos, de manera que consideró la política fiscal como un instrumento decisivo. Teóricamente hay tres maneras que el Estado puede financiar esos gastos: a) Aumentar los impuestos; b) Imprimir más dinero; y, c) Endeudamiento fiscal (uso de los dineros que la población está ahorrando). Keynes pensaba que el incremento de los impuestos era legítimo si se orientaba al aumento de la inversión pública y de la demanda, consideraba adecuado financiar el incremento del gasto fiscal a través del endeudamiento, en lugar de dedicar todos los impuestos recaudados al pago de deudas. El otro lado de esa política es que el Estado debe pagar esa deuda cuando sus ingresos aumenten, debido al aumento por ingresos de pagos cuando eventualmente haya un auge. En otras palabras, la propuesta de Keynes es que le Estado debe jugar

un papel contra cíclico en la economía estimulando la demanda en momentos de recesión y restringiéndola en momentos de auge.<sup>60</sup>

Keynes formuló la Teoría Keynesiana de la Ocupación para explicar las causas de desempleo, basándose en el principio de la demanda efectiva, categoría que constituye la base del modelo keynesiano, teniendo en el centro de ésta la propensión marginal a consumir, en donde la ley psicológica tiene un papel fundamental, que plantea que los hombres están dispuestos, por regla general y como promedio, a aumentar su consumo a medida que su ingreso crece, aunque no en la misma proporción. Para Keynes el nivel de ocupación queda determinado por el equilibrio entre la oferta global y la demanda global, es decir, donde ambas funciones se interceptan, por lo que el desempleo quedaría resuelto cuando se cierra la brecha donde la curva de la oferta es mayor que la curva de la demanda. Mientras que la demanda sea mayor que la oferta o los ingresos mayores que los rendimientos, no existirá desempleo, pues los empresarios seguirán aumentando el número de los trabajadores como único factor variable para aumentar sus ingresos. Para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión, ya que al aumentar estos componentes, aumentaría la demanda global.

Con la problemática del desempleo Keynes establecía que no eran los elevados salarios la causa del masivo desempleo involuntario, la verdadera causa había que buscarla en un problema de insuficiencia de la demanda agregada, y, fundamentalmente, en el componente de la misma, que era la inversión privada de los empresarios; pues se dio cuenta de que la inversión empresarial dependía del estado de ánimo de los capitalistas, y de que este se formaba sobre todo con las expectativas de beneficio o de rentabilidad, en otras palabras; que ellos mismos se hacían. Y finalmente, de que muy bien pudiera ocurrir que ese estado de ánimo fuera más bien depresivo debido a las pobres expectativas, provocando así un bajo nivel de

---

<sup>60</sup> Cfr. <http://www.monografias.com/trabajo/36/teoría-empleo/teoría-empleo.2.stml>.

inversión, disminuyendo con ella la demanda de trabajo por parte de los empresarios capitalistas.<sup>61</sup>

Muchas de las críticas a Keynes ha sido que estuvo más interesado a corto plazo que a largo plazo, y las deficiencias de su modelo, agregado a ello las fuertes críticas por los neoclásicos de que el Estado es una fuerza intervencionista y distorsionante porque con sus regulaciones y leyes (siempre excesiva) impide que se forme en el mercado de trabajo un verdadero precio libre, al imponer salarios mínimos, subsidios y prestaciones frente al desempleo, al regular de forma intervencionista el mercado de trabajo, los derechos de huelga y despido, la contratación colectiva, etc., al actuar entonces como un Estado de Bienestar y no como un simple Estado Liberal, provoca que el Estado contribuya a elevar artificialmente el precio del mercado de trabajo (es decir, la tasa salarial) por encima del nivel que correspondería a los fundamentos internos de la economía (es decir, al funcionamiento libre y flexible del mercado).

Con el decaimiento del Estado de Bienestar regresa el liberalismo clásico con modificaciones para acoplar a los tiempos actuales, denominándose Neoliberalismo, pues defiende algunos de los postulados del viejo liberalismo clásico del siglo XIX.

Entre las cuestiones ampliamente promovidas por el neoliberalismo está la extensión de la iniciativa privada en todas las áreas de la actividad económica y la limitación del papel del Estado. Las políticas de macroeconómicas recomendadas por teóricos neoliberales incluyen: **Liberalización:** tanto la liberalización para el comercio como para las inversiones se supone que incentivan tanto el crecimiento económico como la distribución de las riquezas al permitir una participación más amplia de agentes en el mercado, el abaratamiento de bienes y servicios. **Privatización:** se considera que los agentes privados tienden a ser más productivos y eficientes que los públicos y que el Estado debe adelgazarse para ser más eficiente y permitir que el sector privado sea el encargado de la generación de las riquezas.

---

<sup>61</sup> Cfr. <http://www.monografias.com/trabajo/36/teoría-empleo/teoría-empleo.2.stml>.

**Desregulación:** se considera que demasiadas reglas y leyes inhiben la actividad económica y que su reducción a un mínimo necesario (sobre todo que garanticen el régimen de propiedad y de la seguridad) propician un mayor dinamismo de los agentes económicos.

Nuestro país ha venido afrontando muchas estrategias neoliberales desde las privatizaciones de muchos de los servicios públicos como esa liberalización del comercio, pero lo que más interesa es esa parte de la desregulación pues se puede ver que con la flexibilidad laboral se pretende eliminar rigideces legales, todo con el fin de lucrarse más y mantenerse en el mercado tanto nacional como en la incursión en el internacional, sin importar el perjuicio que ocasionan a la mayoría de la población trabajadora que es asalariada. La flexibilidad laboral nos la venden como algo cargado de connotaciones positivas, escondiéndose detrás de él la pérdida de derechos laborales como: estabilidad laboral, prestaciones laborales, salario mínimo, etc. Y que en este mundo globalizado si queremos avanzar tenemos que ir por ese camino.

El Salvador ha dicho presente a este fenómeno arrollador y aparentemente beneficioso para toda la humanidad como es la globalización, que actualmente impulsa la flexibilidad del mercado laboral, pues de la última reforma a nuestro Código Laboral en el año de 1994, se caracterizó por haberse discutido en el marco del Foro de Concertación Económico-Social y, dada la presión por parte de patronos y del gobierno, se introdujeron importantes cambios que han posibilitado una mayor flexibilización del mercado de trabajo. Es por ello que seguidamente haremos referencia a las prácticas flexibilizadoras en el marco de la regulación del derecho individual de trabajo en El Salvador.

#### **2.2.1.1 LAS PRÁCTICAS FLEXIBILIZADORAS EN EL MARCO DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR.**

Se pretende con este apartado el análisis de las repercusiones de las nuevas tendencias económicas y de las prácticas flexibilizadoras empresariales en el Derecho Individual de Trabajo vigente en El Salvador. Esto con el fin de acercarse a una valoración del mismo, que permita indicarnos la realidad de sus rigideces, ó por el contrario, de sus flexibilidades. Igualmente se pretende señalar los nuevos ámbitos de precariedad creados por las nuevas formas de organización del trabajo y algunas de las ineficiencias administrativas de control del cumplimiento de la normatividad laboral. Es importante recalcar que las prácticas empresariales tienen repercusión en algunos contenidos e instituciones del Derecho Individual del Trabajo, contempladas en los preceptos constitucionales y en la legislación secundaria. En este sentido, algunas de las instituciones sobre las que las prácticas flexibilizadoras tienen mayor impacto son: la intermediación, contrata, subcontrata y el trabajo a domicilio, como instrumentos de la desconcentración de trabajo y descentralización productiva. Asimismo, se hará referencia al salario mínimo, la jornada laboral, duración del contrato de trabajo, la movilidad funcional y la terminación de la relación laboral.

#### **2.2.1.1.1 Intermediación, Contratas y Subcontratas.**

El Código de Trabajo en El Salvador, en cuanto a las formas de contratar, regula la contratación directa entre el trabajador y el patrono, pero además contempla la figura de la intermediación, de la contrata y subcontrata. Así, en relación a esto, el Artículo 4 del Código de Trabajo establece que: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquel, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra de servicios ejecutados". Implica entonces, que el intermediario ha de asumir las responsabilidades de "los fallidos o impagables que se produzcan en las operaciones que él haya mediado"<sup>62</sup>. En base a esto último, queda abierta la posibilidad de que el trabajador, en caso de incumplimiento de las gestiones u operaciones por parte del intermediario para prestar un servicio frente

---

<sup>62</sup> Juan Ramírez Martínez, y otros, (1996), Curso del Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, Pág. 282.



al patrono directo —del trabajador—, pueda correr con los costos de tal incumplimiento al dar por terminado su contrato, aunque no sea precisamente él la persona directamente responsable de la falta de ejecución de los servicios requeridos al intermediario.

Por otra parte, el Artículo 5 del Código en referencia determina que son "contratistas y por ende patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajo para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra a un tercero". Asimismo, conceptualiza como subcontratistas a "las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista. El contratista y subcontratista responde solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista".

De lo anterior, se concluye que la descentralización productiva y la desconcentración de la mano de obra como práctica empresarial es permitida y regulada en El Salvador; por tanto, estaría demás la pretensión empresarial de flexibilizar este aspecto de la legislación laboral. Se observa que la desconcentración a través de la contrata, la subcontrata y la intermediación, como formas de posibilitar la flexibilización del proceso productivo y potenciar el desarrollo de medianas y pequeñas empresas que de manera especializada participen en ese proceso, no es en sí el problema, sino la concepción empresarial al respecto. El punto -según esta concepción- es reducir al mínimo posible los costos salariales y en general laborales, al precio que fuere; flexibilizar la plantilla de trabajadores -cambiar de horarios o la movilidad geográfica y funcional- y el control empresarial de la organización de trabajo y la reducción de la acción sindical.

Sobre lo anterior, el autor español Antonio Martín Artiles sostiene que "la fragmentación del trabajo, da lugar a una seria atomización de las relaciones laborales, así como a una enorme dispersión de la negociación colectiva"<sup>63</sup>. Es decir,

---

<sup>63</sup> Antonio Martín Artiles, (1995), *Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción*

que estas formas de contratación "al favorecer la tendencia a la individualización de las relaciones laborales"<sup>64</sup>, posibilitan al mismo tiempo el surgimiento de situaciones de precarización del mercado de trabajo, cuya carga la soportan los trabajadores quienes por lo general aceptan las condiciones de trabajo que sean, con tal de conservar su empleo. Partiendo de esto, es elemental una mayor protección legal a los trabajadores de estas modalidades de contratación a fin de paliar los efectos de esta medida flexibilizadora, que como antes se mencionó tiende a la precariedad.

#### **2.2.1.1.2 Trabajo a Domicilio.**

Como antes se dijo, otra de las formas de descentralizar las relaciones de trabajo es la utilización cada vez más frecuente del trabajo a domicilio. Sobre esto el Código de Trabajo contempla en el Título Segundo del Libro Primero el "Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales", siendo estos el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico, el trabajo agropecuario, el trabajo de las mujeres y de los menores.

Dentro de esta investigación uno de los puntos que nos interesa abordar, dada la práctica empresarial para minimizar los costos laborales, es el trabajo a domicilio. Sobre éste, la Constitución de la República determina que, entre otros, son derechos del trabajador a domicilio: "un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en cuenta la peculiaridad de su labor"<sup>65</sup>.

Por su parte, la doctrina expresa como Contrato a Domicilio " aquel en que la prestación de trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario"<sup>66</sup>. La cuestión en este tipo de

---

*Sindical, Sindicalismo y Cambios Sociales*, Depto. de Publicaciones, Madrid, Pág. 38.

<sup>64</sup> Antonio Martín Artiles, *Ibíd.*, Cit. Pág. 38.

<sup>65</sup> Constitución de la República de El Salvador, Título II, Capítulo II, Sección Segunda, Artículo 41.

<sup>66</sup> Juan Ramírez Martínez, y otros, (1996), *Curso del Derecho del Trabajo*, Quinta Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, Pág. 356.

contrato es la confusión de éste con el contrato civil de ejecución de obra<sup>67</sup>; por lo tanto, para solventar esta situación se han considerado ciertas características de los contratos a domicilio, y éstas son que: "el trabajador no tenga libertad para aceptar o no los encargos, no aporte los medios de producción o cuando trabaje para un sólo empresario"<sup>68</sup>. De no cumplir con estas características, para la doctrina, se trataría de cualquier clase de contrato, menos del contrato a domicilio.

La legislación laboral salvadoreña recoge de una forma u otra lo establecido en la doctrina; así conceptualiza como trabajadores a domicilio a "los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio libremente elegidos por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de este y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en partes"<sup>69</sup>. Asimismo, previene que en caso de que el patrono venda los materiales al trabajador para que los transforme en artículos determinados, y a su vez estos le sean vendidos, se considere siempre que es un contrato de trabajo a domicilio.

Del estudio de la legislación laboral, se detecta que frente a los trabajadores está la obligación de los patronos de "fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios; proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas; recibir el trabajo y pagar los salarios, en la forma, tiempo y lugar convenidos; y proporcionar a las autoridades laborales los informes que soliciten"<sup>70</sup>.

A su vez la legislación es clara al proteger el derecho al salario mínimo del trabajador a domicilio, tal como lo establece el Artículo 75 del Código de Trabajo al expresar que "en ningún caso los salarios de los trabajadores a domicilio podrán ser

---

<sup>67</sup> Código Civil Salvadoreño, Artículo 1784.

<sup>68</sup> Juan Ramírez Martínez, y otros, Op. Cit. Pág. 356-657.

<sup>69</sup> Código de Trabajo, Libro Primero, Título Segundo, Capítulo II, Artículo 71.

<sup>70</sup> Código de Trabajo, Ibíd. Artículo 73.

inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el Artículo 415"<sup>71</sup>.

Asimismo, el Artículo 118 del Código de Trabajo, concuerda con los dos anteriores, en tanto que este señala que: "En lo que no estuviere especialmente previsto en este título, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código".

La cuestión en cuanto a este tipo de contratación radica en la explotación indirecta del trabajador al no contar con una jornada máxima establecida, siendo esta más bien inconcreta y que obliga al trabajador a laborar más allá de las ocho horas reguladas por la ley. Asimismo, la fácil confusión de este con el contrato civil de ejecución de obra, permite que los patronos utilicen esta figura a fin de no proteger la serie de derechos y garantías laborales a este tipo de trabajadores, tales como la seguridad social, o bien la indemnización por despido, o el trámite judicial que debe seguir el patrono en caso de terminación del contrato por causas económicas -tal como se explicará más adelante.

El análisis de este aspecto del Derecho Individual del Trabajo, evidencia que no es necesaria su flexibilización y que el vigente Código de Trabajo da suficiente libertad al patrono para contratar y sujetar a sus condiciones la relación laboral. Por el contrario, es necesario señalar la insuficiencia del control administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que permita, por un lado, frenar la precariedad de las condiciones de este tipo de contratación, y por otro, detectar que el patrono pretenda pasar por trabajo a domicilio el que en realidad es asalariado, o bien pactar como contrato de obra (civil) el que es a domicilio. Por tanto, según la

---

<sup>71</sup> El Artículo 415 del Código de Trabajo, contempla tres reglas para los casos en que en los contratos escritos se omitiere alguno o algunos de los requisitos mencionados en el Art. 23 relativo a las condiciones de trabajo y salvo que el trabajador probare mejores condiciones, se entenderán incorporados en el contrato: 1°) Se estimará que las condiciones en que el trabajador prestare o haya prestado sus servicios, no podrán ser inferiores a aquellas que rigen en la empresa para los trabajadores que desempeñan igual o similar trabajo. 2°) Si en la empresa no hubiere trabajadores que desempeñen tareas iguales o similares con las que puedan equipararse aquellas que desempeña el trabajador, se entenderán pactadas las mejores condiciones vigentes para los trabajadores que prestan servicios de igual índole, en otra empresa que tenga el patrono en el mismo departamento de la República. 3°) En cualquier caso, se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieren en el indicado departamento, para trabajadores del mismo ramo y de la misma clase de labor.

normatividad de tal institución en El Salvador, esta se haya dotada de una positividad amplia que facilita la implementación de las nuevas formas de contratación flexible como la del trabajo a domicilio.

### 2.2.1.1.3 Salario Mínimo.

Para el autor mexicano Mario de La Cueva, el concepto de salario mínimo es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"<sup>72</sup>.

El art. 119 del Código de Trabajo nos habla de un salario y nos dice que "es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo".

Sobre esta institución laboral, el Artículo 38 ordinal 2º de la Constitución de la República preceptúa, como derecho de todo trabajador: "devengar un salario mínimo, que se fijara periódicamente", el cual "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural". A su vez el Artículo 122 del Código de Trabajo señala expresamente, que "el salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código", siendo que los Artículos del 144 al 148 del mismo Código reconocen y desarrollan tal institución.

No se puede dejar de mencionar que sobre el salario mínimo giran una serie de discusiones en contra y a favor. Así, quienes apoyan la desaparición de esta institución alegan que es falsa la fijación de un salario mínimo por razones de justicia social "ya que sólo apunta a proteger a los trabajadores del sector moderno, que ganan ya salarios mucho más altos que los pobres del sector no estructurado"<sup>73</sup>.

<sup>72</sup> Mario De La Cueva, (1993), *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, Décimo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México, Pág. 297.

<sup>73</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 196, Informe: *El Empleo en el Mundo 1996/97: Las Políticas Nacionales en la Era de la Mundialización*, Ginebra, Pág. 201.

Asimismo, se sostiene que el salario mínimo es un factor distorsionador del crecimiento económico en los países en desarrollo, y que es fijado "en un nivel demasiado alto, en comparación con los ingresos medios del país y con otros salarios de la economía, con lo que aumentan los costos de producción moderna y se frena el empleo"<sup>74</sup>. En contrapunto ante tales opiniones, la OIT afirma que las posturas antes mencionadas pueden ser aplicables para el caso de los países desarrollados, pero no para los que están en vías de desarrollo.

Se ha podido establecer incluso que el sector empresarial resulta beneficiado de la contradicción existente en la misma Constitución de la República, en cuanto que en el Artículo 38 ordinal 2° pone de manifiesto el que "todo trabajador tiene el derecho a devengar un salario mínimo...", mientras que el Artículo 45 de la misma reconoce a los trabajadores domésticos y agrícolas entre otros derechos, el de "protección en materia de salarios", pero con la salvedad de "la extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinados por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo...". Esto implica que la Constitución marca la diferencia entre trabajadores asalariados y trabajadores domésticos y agrícolas, en relación al goce del derecho al salario mínimo, posibilitando la discriminación de estos últimos por parte de la parte empresarial.

Hoy en día el establecimiento de un salario mínimo justo, que responda a la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y se apege al costo de la vida, es un imperativo desde la perspectiva humanista del Derecho de Trabajo. Es obvio, que el Derecho Laboral Individual en los nuevos escenarios económicos, enfrenta la disyuntiva entre el reacomodamiento normativo -de corte neoliberal y flexibilizador- y la vigencia del derecho al salario mínimo y el acceso a un nivel de vida adecuado como derecho humano que permite al trabajador y a su familia, el goce y ejercicio de la integralidad de derechos como lo son la vida, la salud, la educación, entre otros. Si bien es cierto, que es importante que las personas cuenten con un empleo más o menos seguro, también es necesario que las condiciones del mismo

---

<sup>74</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Ibíd.* Cit. 200.

sean las más dignas posibles, tal es el caso de que el monto del salario mínimo legal debe ser suficiente para alcanzar un nivel de vida adecuado, de acuerdo a lo que preceptúa nuestra Constitución al respecto. De ahí, que sea tan importante el papel que sobre la discusión de las condiciones de trabajo juega la negociación colectiva, puesto que el desaparecimiento de esta institución implica que los trabajadores como colectivo son los encargados de pactar en el contrato colectivo tanto las condiciones laborales en general como las salariales. Se ha venido viendo un grado de negociación entre patronos y trabajadores es insignificante para lograr acuerdos de beneficio para los trabajadores en este aspecto tan importante.

#### **2.2.1.1.4 Duración del Contrato Individual de Trabajo.**

Una de las consecuencias de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos de las empresas sobre las relaciones laborales, está constituida por la duración del contrato de trabajo, ligada al principio de estabilidad o continuidad laboral. De ahí, que otra de las prácticas empresariales, en el contexto actual de flexibilidad lo constituye la tendencia a la no utilización del contrato de trabajo de duración indeterminada o permanente.

La estabilidad laboral está sufriendo un enorme quebranto en los últimos tiempos, ya que se está dando lugar a otro tipo de relaciones como es la contratación temporal, que permite eludir la necesidad de justificar el despido en los contratos de duración determinada. Sobre la duración del contrato, el Artículo 23 numeral 4) del Código de Trabajo, establece que en el contenido del contrato escrito constará: "El plazo del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido...". Asimismo, el Artículo 25 del mismo Código regula que: "Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanente en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación". Se agrega que "la estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes: a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y b) Siempre que para contratar

se haya tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido".

Concerniente al punto, la Constitución de la República no alude expresamente el principio de estabilidad laboral, ni a la presunción "iuris et di iure" -que no admite prueba en contrario- de este principio en el contrato de trabajo. Razón por la cual, es más atinado afirmar que el principio de estabilidad o continuidad laboral en El Salvador, ostenta la presunción "iuris tantum", ya que admite efectivamente prueba en contrario. Por tanto, la temporalidad del contrato ha de ser probada por el patrono al momento de un conflicto laboral sobre este aspecto.

A partir de ello, es que se afirma categóricamente que "el empleo permanente, con una duración indeterminada, con dedicación plena ha retrocedido"<sup>75</sup>, y que la práctica continua de la flexibilidad interna numérica "ha dado lugar a la consolidación de la contratación temporal"<sup>76</sup> en vista que la estabilidad en el empleo es calificada como "un elemento de rigidez de tipo institucional"<sup>77</sup>.

Por tanto, frente a esto las empresas están optando por "no comprometerse con contratos laborales de larga duración"<sup>78</sup> ya que la duración del contrato se sujeta más bien a necesidades coyunturales de producción y no a la permanencia de las tareas a desempeñar por el trabajador.

Tal como está regulada la duración del contrato en la legislación laboral salvadoreña, es cuestionable que esta institución pueda ser calificada como un elemento de rigidez; por el contrario, vemos que es una institución con un régimen de

---

<sup>75</sup> Jean Bunel, (1994), *El Sindicalismo Sometido a la Prueba de la Flexibilidad*, en Valdés Dal-Re Fernando (Coord). Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid, Pág. 46.

<sup>76</sup> Artiles Antonio Martín, (1994), *Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical*, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid, Pág. 254.

<sup>77</sup> Artiles Antonio Martín, *Ibíd.* Cit. Pág. 44.

<sup>78</sup> Artiles Antonio Martín, *Ibíd.* Cit. Pág. 38.



causalidad -a los cambios económicos, tecnológicos-suficientemente amplio. Ello significa que permitida legalmente la contratación temporal o a plazo, tanto como la contratación indeterminada, es una institución con un alto grado de flexibilidad dentro del nuevo escenario económico mundial, por lo que puede afirmarse que estamos ante un régimen jurídico altamente dispositivo.

Con lo anterior, es necesario comentar que la experiencia práctica en este punto ha determinado que la "reorganización del tiempo laboral es un cambio de la organización productiva que transforma las normas de mercado interno y puede aumentar el trabajo precario..."<sup>79</sup>. Es decir, la inseguridad del trabajador en la conservación de su empleo lo lleva a aceptar sean cual fueren las condiciones de trabajo, por lo que esta falta de estabilidad laboral provoca el deterioro de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos a las personas como trabajadoras dentro de la normatividad internacional vigente en El Salvador<sup>80</sup>.

Antes de concluir con esta temática específica, ha de hacerse referencia que en cuanto a la duración del contrato de trabajo, el Estado a través de los diferentes sistemas de prestación de servicios como: contratos de trabajo -individuales y colectivos-, planillas, contratos de prestación de servicios y Ley de Salario, ha dejado atrás la idea que en el sector público el principio de estabilidad laboral se conservaba, tendiente más bien a la contratación laboral temporal y no permanente. Demostrándose así que el Estado como patrono en su ámbito, posibilita la aplicabilidad de la flexibilización de las relaciones laborales.

#### **2.2.1.1.5 Jornada Laboral.**

---

<sup>79</sup> Jean Bunel, Op. Cit. Pág. 43.

<sup>80</sup> Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios de la OIT, Declaración Americana sobre Derechos Humanos, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador), Carta de la OEA, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

La doctrina del Derecho del Trabajo sobre el concepto de jornada laboral expresa que esta es "la prestación de trabajo por número de horas que se hubiere estipulado y a falta de estipulación, por el máximo legal" <sup>81</sup>. En definitiva, la duración efectiva de la jornada de trabajo "depende de factores económicos (incluidos los niveles de empleo y de salarios), de factores técnicos (el mayor o menor grado de automatización de las industrias) y de factores institucionales (legislación, negociación colectiva, etc.)" <sup>82</sup>

La Constitución de la República en cuanto a la jornada laboral, regula en el Artículo 38 ordinal 6°, la clasificación de la jornada en ordinaria y extraordinaria; y en diurna y nocturna. Es en base a esta clasificación que parte el análisis de la institución de la Jornada de Trabajo.

#### **2.2.1.1.5.1 Jornada Diurna y Nocturna.**

Se ha evidenciado que en la práctica las medidas flexibilizadoras tienden a omitir lo contemplado en la legislación respecto a la prolongación de la jornada diurna y nocturna, ya que pese a que la normativa expresa un alto grado de dispositividad al no prohibir la extensión de las mismas por excepciones legales, las empresas utilizan la práctica de imponer un mayor número de horas laborales, sujetándose más que a la normativa vigente a las exigencias de productividad. Esta situación incide de nuevo en la precariedad del trabajo, ya que además de extender la jornada más allá de lo legalmente permitido, ésta no es remunerada de acuerdo a lo normado en la legislación.

#### **2.2.1.1.5.2 Jornada Ordinaria, Especial y Extraordinaria.**

En el contexto de la flexibilidad, es esencial la función contralora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Director General de Trabajo,

---

<sup>81</sup> Mario De La Cueva, (1993), *EL Nuevo Derecho del Trabajo*, Décimo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México, Pág. 273.

<sup>82</sup> Alfredo Montoya Melgar, (1995), *Derecho del Trabajo*, Décimo Sexta Edición (1976), Editorial Tecnos S.A., Madrid, Pág. 337.

respecto a la fijación de la jornada laboral y su modificación unilateral por el patrono; ya que la práctica de la extensión de la jornada laboral o la no retribución económica de las horas extraordinarias o nocturnas, da lugar a los abusos o fraudes de ley en perjuicio de los derechos de los trabajadores. Ello implica que a fin de evitar la precarización del trabajo y la desprotección de los trabajadores en este punto, y en el contexto de las nuevas formas de organizar el trabajo, se requiere mayor protagonismo del Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Inspección, a efectos que el sector empresarial cumpla con la normativa respecto de la jornada laboral.

#### **2.2.1.1.6 Terminación del Contrato Individual de Trabajo.**

Básicamente, como es conocido, la terminación de todo contrato puede darse por tres razones: 1) Incumplimiento del contrato<sup>83</sup>, 2) Causas Sobvenidas<sup>84</sup>, y 3) Por Mutuo Consentimiento<sup>85</sup>. En concordancia con lo anterior, la doctrina del Derecho del Trabajo expresa que entre las causas de la extinción del contrato de trabajo se encuentran: 1) Incumplimiento de las partes, por el abandono del cargo por el trabajador, o bien, por el despido de hecho aplicado por el patrono; 2) Mutuo Acuerdo, que implica la voluntad conjunta del empresario y el trabajador; y 3) Por Causas Objetivas, que aparejan la muerte del trabajador, la incapacidad -legal, física o mental- de cualquiera de las partes, la fuerza mayor o caso fortuito y las causas económicas, técnico-organizativas o de producción<sup>86</sup>, que lógicamente no se derivan de la voluntad de las partes.

Estas categorías aplicadas a la legislación salvadoreña, se traducen en el caso del incumplimiento de las partes, a la renuncia, contemplada en el Artículo 54 del Código de Trabajo; así como a las Causales de Terminación sin Responsabilidad para el Patrono y a las Causales con Responsabilidad para el Patrono, contenidas en los

---

<sup>83</sup> Código Civil, Artículos 1422-1428.

<sup>84</sup> Código Civil, Artículos 1418-1421, 1438 ordinal 6°.

<sup>85</sup> Código Civil, Artículos 1416.1438 inciso 1°.

<sup>86</sup> Alfredo Montoya Melgar, (1995), *Derecho del Trabajo*, Décimo Sexta Edición (1976), Editorial Tecnos S.A., Madrid, Pág. 445.

Artículos 52 y 53 respectivamente. En cuanto al Mutuo Consentimiento, a las Causales de Terminación por Mutuo Consentimiento regulados por el Artículo 54 del Código de Trabajo. Y finalmente las Causas Objetivas se refieren más bien a las Causales de Terminación sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes que no Requieren Intervención Judicial y las que Requieren de Intervención Judicial, reguladas en los Artículos 48 y 49 del Código de Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la relación entre la terminación del contrato de trabajo y la flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo, el estudio en cuestión se enfoca principalmente a las causas objetivas, entendidas como necesidades económicas, técnico-organizativas o de producción de las empresas que justifican la reducción de la mano de obra, ya que es en este punto de la terminación del contrato de trabajo donde más se cuestiona la disponibilidad regulatoria a las medidas flexibilizadoras.

En efecto, se ha calificado las causas o razones económicas, tecnológicas, organizativas y productivas como "supuestos justificadores de la modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo"<sup>87</sup>. En este sentido, se reafirma la tendencia flexibilizadora de favorecer "la contratación por circunstancias de la producción"<sup>88</sup>.

Para el caso salvadoreño, el Código de Trabajo prescribe en el Artículo 49, la terminación del contrato de trabajo por razones objetivas o "sin responsabilidad para ningunas de las partes, con intervención judicial" en los casos siguientes: "1ª- Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente. La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por lo menos, o un período mayor que el juez estime razonable,

---

<sup>87</sup> José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, (1994), *"De la Rigidez al Equilibrio Flexible: El Concepto de Causas Económicas y Tecnológicas y su Evolución Legal"*, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid, Pág. 32.

<sup>88</sup> Artiles Antonio Martín, (1994), *"Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical"*, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid, Pág.55.

atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio. Además, tratándose del cierre parcial o reducción definitiva expresados, la situación económica ha de ser de tal gravedad que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio; y 2<sup>a</sup>- Por clausura del negocio, motivada por el agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquella por sentencia del Juez de Trabajo competente".

El punto en cuestión de este aspecto del Derecho del Trabajo, en el sentido antes expuesto, es que la posición empresarial flexibilizadora demanda la terminación del contrato o los contratos de trabajo por "la existencia de razones técnicas, económicas, organizativas o productivas"<sup>89</sup>, según su propia interpretación al respecto, sin contar con la previa autorización judicial. Es así como el empresario puede perfectamente prescindir de los servicios del trabajador fundamentándose en esas causales de manera inmediata.

Verdaderamente, en este caso, para el patrono el costo por este despido no radica en la indemnización misma, ya que si se llegara a declarar judicialmente la autorización del juez respectivo para dar por terminada la relación de trabajo por razones objetivas, el Código de Trabajo exonera totalmente al empresario del pago de indemnización por esta causal. El costo más bien se enfocaría en la obligatoriedad que tiene el patrono de someter la incosteabilidad de las empresas o el cierre definitivo de las mismas ante un juzgado de lo laboral, tal como antes se mencionara, conforme a lo estipulado en el Artículo 49 del Código de Trabajo. En el caso de que el patrono someta a calificación judicial las causas económicas o de producción para dar por terminados el o los contratos de trabajo, el empresario se enfrenta a dos posibilidades. La primera, es que judicialmente se califique como improcedentes o nulas las causas económicas o de producción, por lo que como patrono se verá en la obligación del pago de una indemnización y al pago de los salarios no devengados por causa imputable al patrono por despido injusto. Y la segunda, es que efectivamente el juez de lo laboral autorice la terminación de la relación laboral por las causas objetivas antes mencionadas, por lo que al gozar de tal autorización judicial el empresario no

---

<sup>89</sup> José Rodríguez de la Borbolla Camoyán, Op. Cit. Pág. 11.

tiene desembolso de costo alguno -por no proceder indemnización- para dar por terminado el contrato de trabajo.

### **2.2.1.2 SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

En la práctica, la flexibilización del mercado de trabajo afecta de tres maneras a los derechos sindicales: a) a través de la represión sindical: despido de trabajadores, amenazas, creación de “listas negras” que circulan en todas las empresas, etc.; b) por medio de diversas prácticas empresariales de flexibilización del trabajo: pago de primas anuales para evitar la indemnización, deslegitimación de los sindicatos y promoción del diálogo individualizado para romper la solidaridad laboral, sometimiento de los trabajadores a la competitividad productiva, división de los trabajadores en permanentes y temporales de modo que se generen diferenciaciones, en ocasiones contradictorias, en los intereses de los trabajadores, etc.; y, c) por la manipulación de leyes sindicales: por ejemplo la reforma que se llevó a efecto en 1994 acerca de la cantidad de miembros para formar sindicatos si bien puede generar más organizaciones sindicales (más de una en cada empresa) puede provocar problemas de representatividad y corrupción de los representantes sindicales por parte de los patronos. Aunque debe reconocerse que esta ley bien aprovechada por los trabajadores puede ayudar a configurar el otro agente social que falta en el comportamiento del mercado laboral, esto es, los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.

La reforma al Código del Trabajo realizada en 1994 establece la contratación colectiva como obligatoria cuando el sindicato representa al menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa, y es voluntaria cuando el sindicato no tiene titularidad, es decir no alcanza el cincuenta y uno por ciento que se requiere.

Obviamente, la negociación colectiva debe girar en torno a los aspectos que más flexibilidad le quieren imprimir los patronos, por ejemplo: regulación de horas extras, formación profesional, estabilidad, movilidad, innovación tecnológica, etc. Sin

embargo, los vacíos de la legislación laboral y la flexibilidad que de por sí posee, junto a la actitud anti-sindical de los patronos que promueven más la negociación individual trae como consecuencia que tales temas no se incluyan en la negociación colectiva, lo cual es un fuerte desincentivo para la negociación misma, lo que se refleja en el pequeño porcentaje de empleados, al que ya hicimos referencia, amparados o cubiertos por un contrato colectivo.

La actividad sindical en El Salvador, por tanto, es baja lo que permite que la flexibilización del mercado laboral se vaya ejecutando a discreción de los patronos que en muchas ocasiones realizan prácticas de hecho violando los derechos de los trabajadores sin tener el más mínimo contrapeso.

Luego de tener un conocimiento sobre las prácticas flexibilizadoras dentro de nuestro marco jurídico, especialmente en el Derecho Individual de Trabajo, se nos hace importante señalar que en el transcurso del desarrollo de nuestro trabajo nos encontramos que hoy en día se está con el conflicto de flexibilizar los horarios de trabajo en el sector: Textil, Confección y Maquila; hecho que ha sido noticia en los periódicos del país.

Ante la propuesta por parte de la Cámara de la Industria Textil y Confección con su siglas CAMTEX, de disminuir los días laborales en la semana, y pasar de laborar seis a tres y medio día, o de seis días a cuatro días con jornadas de doce horas. Para mostrar su descontento por las recientes propuestas presentadas por el sector privado en la búsqueda de jornadas de trabajo de más horas y menos días, cuatro sindicatos se aglutinaron el viernes veintiuno de junio del presente año en las afueras de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP). Marta Zaldaña, sindicalista de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), expresó su total desacuerdo antes dichas propuestas del sector privado llevadas hasta la Secretaría Técnica a ser discutidas, específicamente el permiso de flexibilidad laboral que ha pedido la Cámara de la Industria Textil y Confección (CAMTEX). Zaldaña agregó que las razones principales para oponerse el

sector sindical es por el deterioro físico al que conlleva el laborar jornadas de trabajo tan largas, en especial por las condiciones en las que desempeñan su trabajo; a su vez señala que “lo que no quieren es pagarles las horas extras y esas cuatro horas demás, que son nocturnas, se las deberían pagar”.<sup>90</sup> (Ver anexo número uno).

Cabe decir que el sector sindical todavía no tiene una propuestas diferente a la del sector privado, solamente señalan el reactivar las maquilas que quedaron en abandono a partir de la crisis económica, pero ante la otra propuesta formulada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) que consiste en dos jornadas diarias: una de seis de la mañana a dos de la tarde, y la otra de dos de la tarde a diez de la noche; de las dos propuestas por esta se inclinan más. Es de reconocer que la propuesta por parte del MINTRAB es la más aceptable e idónea si se hace con el fin de generar más fuentes de trabajo para apalea la actual crisis del desempleo que vivimos y sin afectar la salud física de los trabajadores y sin violar la Constitución que estipula que la jornada laboral es de ocho horas diarias.

Podemos ver que la flexibilización del mercado laboral de El Salvador está siendo un tema debatido entre los diferentes sectores involucrados como son empresarios, trabajadores y Estado; situación que hace necesario conocer de la flexibilidad laboral y sus repercusiones y estar atento a que no se violenten los derecho laborales reconocidos en nuestra Carta Magna y los plasmados en el Código de Trabajo que son una conquista a lo largo de nuestra historia.

### **2.2.1.3 IMPACTOS DE LAS POLITICAS DE FLEXIBILIDAD EN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.**

Actualmente El Salvador se encuentra con graves problemas económicos, sociales y políticos, los cuales afectan a la sociedad, sobre todo a las personas de los estratos sociales más bajos, colocándolos en condiciones de extrema pobreza

---

<sup>90</sup> María José Saavedra, (2010), “Sindicato rechaza flexibilidad laboral”, La Prensa Gráfica, sábado 26 de junio, El Salvador.



desfavorable a su sobrevivencia, dado que el país se encuentra en un período de transición; el cual agrava y agudiza la situación económica debido a factores estructurales y a la implementación de nuevos modelos económicos, la modernización del Estado y la privatización de las instituciones estatales; aunado a ello, los despidos de instituciones estatales y privadas, el crecimiento demográfico y el aumento de la mano de obra y como consecuencia la crisis social con repercusiones en todos los estratos sociales.

Y si bien es cierto El Salvador en los últimos años ha logrado un crecimiento económico y la inversión del capital extranjero ha aumentado creándose nuevas fuentes de trabajo; sin embargo, lo social ha quedado relegado, tal es el caso del recurso humano y el empleo, aumentado la flexibilización dentro de los establecimientos de trabajo, la extrema pobreza y un alto índice del desempleo rural y urbano, al grado que tanto el crecimiento económico y demográfico en los últimos años han afectado las demandas laborales de más ofertas de trabajos. Los sectores carentes de empleo y ricos en estrategias de flexibilidad tienden a incorporarse a la economía informal, reflejo de ello es el crecimiento de las ventas en las calles de la ciudad de San Salvador y en todo el país es visible.

En la sociedad salvadoreña, el impacto de la flexibilización laboral es uno de los problemas de mayor gravedad con repercusiones sociales, surgiendo un número considerable de personas sin trabajo digno, quienes se encuentran en estas circunstancias obtienen un trabajo mal remunerado y desarrollan su labor en cualquier clase de trabajo. “El desempleado se resigna a desempeñar actividades muy por debajo de su nivel de conocimiento y habilidades o a desarrollar labores por una remuneración inferior a la justa”.<sup>91</sup>

De acuerdo a información aparecida en la Prensa Gráfica proporcionada por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y el Ministerio de Trabajo, "el problema del desempleo ha aumentado en la década de los

---

<sup>91</sup> Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Boletín de Psicología Núm. 31, Pág 166.

noventa a partir del cese de la guerra del país y la desaceleración económica en la cual se ha sumergido El Salvador. Manifiestan que a pesar de la inversión extranjera en la industria maquilera ha aumentado la producción y ganancias; pero no ha generado nuevos empleos, esta industria ha absorbido a las maquilas pequeñas nacionales. Es obvio como El Salvador, por su misma situación de pobreza y abundancia de mano de obra, sea un atractivo para las empresas extranjeras a la inversión de su capital en nuestro país y a cambio reciban grandes ganancias económicas. Pese a ello estas empresas no les garantizan sus derechos humanos, sino que son atentatorias y violan los derechos del trabajador.

### **\*En el Empleo:**

La flexibilidad provoca que el empleo permanente esté siendo cada vez más escaso, por lo que está proliferando otras formas flexibles de contratación temporal, con estas modalidades se perjudica la estabilidad del trabajador y se reducen sus niveles de prestaciones en materia de salarios, seguridad social y otros beneficios.

La flexibilidad del mercado laboral disminuye el volumen de empleo, desestabiliza los empleos existentes y precariza las condiciones de acceso a los nuevos puestos de trabajo<sup>92</sup>, al hacer crecer la proporción de quienes están empleados en el sector informal y al mantener un alto nivel de subocupación.

Consideramos que el Estado como el principal ente protector de los derechos del trabajador, debe garantizar el respeto, tanto de la normativa jurídica nacional en materia laboral, como también en la normativa jurídica internacional, como son los Tratados y Convenios Internacionales. El Convenio 122 “DE LA POLÍTICA SOCIAL DE EMPLEO” de la OIT, que nuestro país ha ratificado, que consiste en crear más y mejores empleos, su fin concreto es que sea de base para la obtención de un empleo digno y para la oportunidad de encontrar uno cuando se necesite. Si bien es cierto la inversión de capital extranjero coadyuva al aumento de empleo, estas

---

<sup>92</sup> Víctor Flores Olea, (1999), *Crítica de la Globalización: dominación y liberación en nuestro tiempo*, Fondo de Cultura Económica, México, Pág. 227.

deben ser en pro del interés del trabajador; pero no en desmejora de los mismos, y ello compete al Estado, por medio de sus órganos competentes al caso.

Por otra parte el proceso de privatización y la modernización del Estado a raíz de la globalización mundial de la economía, ha traído consigo a aumentar más el fenómeno, dado que se están suprimiendo más plazas e indemnizando a algunos trabajadores, pues en otros casos son despedidos con anterioridad al proceso de privatización, dejando a muchas personas sin empleo, aumentándose a las personas desocupadas, y así mismo víctimas de explotación por parte de las grandes empresas por las cuales se ven en la necesidad de ser contratados, sometándose a situaciones de flexibilidad.

### **\*En los Salarios:**

En la práctica, la política de flexibilización del mercado laboral se ha implementado de “facto” y ha logrado mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, ante un comportamiento permisivo y pasivo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como los empresarios aluden que el sistema de salario mínimo es un factor de rigidez en el mercado de trabajo, ellos quieren que se les deje negociar con la gente que trabaja de acuerdo con la ley suprema del mercado, la ley de la oferta y la demanda, repercutiendo negativamente en los trabajadores ya que “lo que abunda se abarata y lo que se escasea se pone caro” lo que significa: lo que más abunda es gente desempleada y buscando trabajo, siendo el trabajo lo escaso; entonces, el precio de la mano de obra, que es el salario bajaría inmediatamente, todo con el propósito de poder competir por medio de la reducción de los costos de producción.

Como si lo anterior fuera poco, también con la flexibilización salarial se pretende se pague la unidad de tiempo, para ser específicos, por hora. De tal manera que se contrata a un trabajador por aquellas horas que más demande la empresa, lo que significa que habrá horas en que disminuya y no se trabaje; disminución que se

verá reflejada en el salario. Si esto se volviera una práctica en todas las empresas, el trabajador tendrá que redoblar esfuerzos y buscar otra fuente de ingresos para poder obtener lo que con una jornada ordinaria lograba, implicando un mayor esfuerzo físico, provocando daños a la salud física y mental de las personas.

Si bien en el año 2005 al 2009 ha habido incrementos del salario mínimo, como puede observarse en el anexo número dos, se ve que el salario mínimo actual para cada una de las ramas de actividad de trabajo, son incapaces de asegurar un acceso a la nutrición y demás necesidades básicas para reproducir la fuerza de trabajo y sostener a sus familias. El salario mínimo debe fijarse atendiendo el costo de la vida, se ve que no responden al imperativo constitucional (Art. 38 Ord. 2Cn), sabiendo además que nuestra realidad todavía es más triste porque muchos patronos ni siquiera pagan a sus trabajadores el mínimo, dejando desprovistos las necesidades que como seres humanos tenemos. Esto así con las “rigideces legales” ya no digamos si las suprimieran.

Un reciente estudio de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), revela que la política de salario mínimo tiene poco alcance entre los salvadoreños: A la mitad de los salvadoreños que perciben ingresos no le aplican las legislaciones que tienen que ver con el salario mínimo, se trata de trabajadores por cuenta propia, familiares no remunerados, sus ingresos son resultado de actividades productivas y no de salarios. De la otra mitad, a los que si deberían aplicarles, un 15.6% gana menos que el salario mínimo establecido por la ley en el país. Estos son los hallazgos principales del estudio de FUSADES denominado “El impacto de los salarios mínimos en el mercado de Trabajo en El Salvador”. El documento fue elaborado con apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo de Canadá. El estudio demuestra entre otras cosas el alto grado de informalidad en la economía salvadoreña hace que el alcance de la política del salario mínimo sea muy limitado, en cuanto a herramienta para contrarrestar la desigualdad y la pobreza. “mientras mayor es la informalidad en un sector, mayor es el

incumplimiento de la legislación del salario mínimo”, apuntó Álvaro Trigueños, analista de FUSADES y uno de los autores del estudio.<sup>93</sup> (Ver anexo número tres).

A su vez FUSADES hace una propuesta política pública para simplificar salarios, abogando a la creación de más empleos y mejor remunerados: consistente en: a) La primera en que el salario mínimo se fije por horas para facilitar la contratación en jornadas de menos de ocho horas y que haya un único salario mínimo para simplificar su aplicación, se recomienda una nueva redacción al artículo 147 del Código de Trabajo, dicho artículo establece que se debe pagar un día completo, las ocho horas de trabajo, aunque la jornada del trabajador sea de seis o siete horas. b) Una propuesta es la de establecer un único salario mínimo, ya que actualmente hay cuatro en el país.<sup>94</sup>

Con el estudio de FUSADES que señala, por una parte, que los incrementos en el salario mínimo benefician únicamente al sector de los trabajadores que ganan esta cantidad, pero que están dentro del sector privado y laboran de forma permanente y a tiempo completo. Sin embargo, según el documento, hay también efectos negativos sobre el empleo cuando se da un ajuste al salario mínimo, sobre todo en los empleados permanentes. Un aumento del 10% en el salario mínimo disminuye en un 10.5% la probabilidad de continuar empleado de carácter permanente en el sector privado cubierto. O sea de que pasen de ser trabajadores de tiempo completo a trabajadores temporales, ya que cuando sube el salario mínimo hay una recomposición del mercado laboral, en el que tienden a incrementar los puestos de trabajo de carácter temporal.<sup>95</sup>

Con este estudio podemos ver la situación actual que se vive respecto al sector informal y al salario mínimo; pero es de ver con análisis crítico que recomienda flexibilizar el salario estableciéndolo por unidades de tiempo, o sea por horas; con

---

<sup>93</sup> Mariana Belloso, (2010), *“16% de empleados privados gana menos del mínimo”*, La Prensa Gráfica, quince de junio, El Salvador. Pág. 53.

<sup>94</sup> Mariana Belloso, Ul Cit. Pág. 54.

<sup>95</sup> Mariana Belloso, Ul Cit. Pág. 54.

esto se pretende flexibilizar a su vez la jornada de trabajo, pudiendo establecer jornadas de trabajo de menos de ocho horas y como en este apartado ya se ha hecho mención que esto provocaría una disminución al salario, es interesante lo que FUSADES advierte de los efectos negativos al aumentar el salario mínimo, ya que si se pasa a un trabajador permanente a trabajador temporal, sabiendo que su trabajo es de carácter permanente, se violaría las normas laborales, ya que la estabilidad laboral es un derecho con que cuenta el trabajador. A eso no hace énfasis el estudio y solo se rige por lo que quiere mandar el mercado.

#### **2.2.1.4 CRÍTICAS A LA FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL**

a) "En la actualidad, el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo. Al atacar la burocracia rígida y hacer hincapié en el riesgo se afirma que la flexibilidad da a la gente más libertad para moldear su vida. De hecho, más que abolir las reglas del pasado, el nuevo orden implanta nuevos controles, pero éstos tampoco son fáciles de comprender. El nuevo capitalismo es, con frecuencia, un régimen de poder ilegible". Richard Sennett.<sup>96</sup>

b) El discurso empresarial nos habla de humanización del trabajo y de identificación corporativa que hace sentir a la gente como parte de la empresa, entendida ésta como una comunidad; en este contexto, se nos presenta la flexibilidad como una conquista, como algo deseable que nos hace más libres. Detrás de ese fenómeno arrollador y aparentemente beneficioso para toda la humanidad que es la globalización se esconde el triunfo del capitalismo neoliberal, que produce un profundo aumento de la polarización social, tras otros conceptos que se utilizan profusamente en el lenguaje empresarial actual, como el de flexibilidad, término aparentemente neutro e incluso

---

<sup>96</sup> Richard Sennett (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Barcelona, Anagrama.

cargado de connotaciones positivas (es bueno cambiar, no quedarse estancado) se esconde la pérdida de derechos adquiridos como la estabilidad laboral.<sup>97</sup>

c) Se nos quiere convencer de que la flexibilidad es algo inevitable, pues en el contexto del mercado global existen nuevas formas de consumo -que ya no es de masas- que obligan a una producción más flexible y personalizada, para responder a una demanda cambiante y, por tanto, hay que flexibilizar el trabajo en todas sus dimensiones, tanto en la estructura de las empresas y sus relaciones entre sí, como dentro de las empresas en relación a los trabajadores. Esto permite desmontar -sin provocar gran resistencia- derechos laborales y conquistas del Estado del bienestar.<sup>98</sup>

d) Se nos quiere persuadir de que el trabajo ya no es la categoría más importante a la hora de definir nuestra identidad e, incluso, algunos nos quieren convencer de su final. Con el desmoronamiento de la ética del trabajo, se resquebraja la solidaridad entre los miembros de la clase trabajadora -lo que viene acentuado por la individualización y fragmentación del trabajo-. La flexibilidad significa que el trabajo se ha desmembrado en sus dimensiones temporales, espaciales y contractuales. De esta forma, cada vez hay más empleados a tiempo parcial, contratos indignos, trabajos sin contrato; trabajos que se hallan, en definitiva, en esa zona gris entre trabajo informal y desempleo.

e) La nueva ortodoxia económica se basa en supuestos como concebir el mercado como mecanismo de regulación de las relaciones entre los individuos, considerar que en el beneficio empresarial se sitúa el origen del crecimiento económico y pensar que la sociedad no es más que la suma de individuos que persiguen, mediante el cálculo monetario racional, sus propios intereses. Esta suma de intereses acabará

---

<sup>97</sup> Cfr. <http://www.intersticios.es>. Susana Rodríguez Díaz (2007): *Cuando ser flexible significa doblegarse. Reflexiones en torno a la flexibilidad en el mercado laboral.* Interticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico. Volumen 1(2) Pág. 50.

<sup>98</sup> Cfr. <http://www.intersticios.es>. Susana Rodríguez Díaz (2007): *Cuando ser flexible significa doblegarse. Reflexiones en torno a la flexibilidad en el mercado laboral.* Interticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico. Volumen 1(2) Pág. 50.

convergiendo en un futuro, convirtiéndose en integración y estabilidad social. Estas dimensiones no hacen más que recordar los presupuestos clásicos del liberalismo económico. Ya Adam Smith creía que el interés personal, el ánimo de lucro, era el vehículo idóneo para el crecimiento económico y el bienestar de la sociedad; tenía fe en la extraña paradoja de que la ganancia privada se transformaría en bien público. Asimismo, defendía el comercio libre mundial que aseguraría la competencia, con precios bajos y más riqueza para todos.

**f)** El mercado se presenta así como el escenario de una lucha salvaje, en el cual si una organización no está renovándose constantemente y adaptándose a las exigencias dadas, acabará fracasando. La competencia empuja a cada empresa a buscar un medio de salir adelante, bajo amenaza de desaparecer. En esta lucha muchas empresas logran salir adelante, y otras muchas se quedan en el camino. Es de consecuencia lógica que las empresas entonces busquen primordialmente el éxito económico, dándole a esta búsqueda la máxima prioridad. La obsesión por esta meta conduce a la concepción del trabajador como simple elemento de una organización y no como un ser humano con derechos y sentimientos.

**g)** Relaciones entre los trabajadores: los equipos de trabajo no fomentan la solidaridad y fraternidad entre los trabajadores, pues las relaciones entre las personas son efímeras, dado que estos grupos se forman sólo para la realización de una tarea concreta, después de lo cual se disuelven. Esto, unido a la relación temporal de un gran parte de la fuerza de trabajo con los empleadores, genera una ausencia de compromiso del empleado, tanto hacia la empresa, como hacia otros trabajadores.

**h)** Una de las principales características de la flexibilidad en el mercado laboral es la ruptura del modelo de trabajo estable, con la aparición de nuevas modalidades contractuales, caracterizadas por su precariedad y transitoriedad. Se hace referencia a varios aspectos de la flexibilidad: la relación de naturaleza transitoria entre trabajador y puesto de trabajo -que tiene relación con la existencia de un volumen de puestos de



trabajo inferior a la demanda de trabajo-; la reducción del coste del puesto de trabajo - con salarios bajos vinculados a la noción de eficiencia-, así como la posibilidad de su sustitución para aumentar la productividad; la idea de que la desregulación de las relaciones laborales está vinculada a una mayor eficacia del crecimiento económico; y, por último, la desaparición de formas colectivas de negociación e individualización de las condiciones laborales, como consecuencia de desregulación de relaciones laborales y segmentación del mercado de trabajo. También, convendría matizar que la flexibilidad no afecta por igual a todos los asalariados. Aquellos sectores con capacidad de negociación y presión siguen manteniendo una forma de empleo estable. Es en aquellos sectores con menos capacidad de negociación y de presión donde se acentúa la tendencia hacia la precariedad.

Es en este contexto en el que se sitúa la flexibilidad laboral como nueva arma de explotación: "es tristemente paradójico que se difunda, con tanta alegría, el discurso del fin del trabajo cuando los horarios reales del mismo muchas veces se amplían exageradamente de manera tácita o expresa; cuando las condiciones de turbulencia en el mercado de trabajo son de todos conocidas; cuando el pánico social al desempleo y a la exclusión social está generalizado; cuando la imposibilidad juvenil de insertarse en un mundo laboral estable es moneda de uso corriente; y cuando existen, además, problemas evidentes para estabilizar los horizontes laborales de gran parte de la población, experimentándose con ello el desencaje -en forma de constante cambio de situación salarial- de las vidas y de las biografías laborales".<sup>99</sup>

### 2.2.1.5 ESTRATEGIAS:

**\*Fortalecimiento de la organización sindical:** La organización de la clase trabajadora en sindicatos es fundamental para elevar su capacidad de presión y negociación ante los empresarios.

---

<sup>99</sup> Luis Enrique Alonso, (1999): *Trabajo y ciudadanía*. Madrid, Editorial Trotta. Pág. 203.

**\*Necesidad de escuelas de formación sindical:** Los horarios de trabajo, salarios, la jornada laboral, las horas extraordinarias son puntos importantes de la negociación colectiva, que van orientadas a ampliar la protección a los derechos ya establecidos legalmente. Es necesario la formación de líderes sindicales con un alto grado sentido de probidad, honradez y de compromiso con la clase trabajadora, que tengan la capacidad y el conocimiento necesario de la situación actual para negociar las mejores condiciones de trabajo.

Por otro lado debe de superarse por parte de los empleadores la tradición anti-sindical que se ha venido manteniendo a lo largo de la historia de los sindicatos mismos, el sector empresarial debe cambiar la aptitud frente a los sindicatos y formular mesas de diálogos en donde se escatimen esfuerzos por lograr equiparar los intereses de ambos sectores.

**\*Para el crecimiento del empleo:** es necesario potenciar una política de financiamiento a la micro y pequeña empresa para que pueda desarrollarse, generando así de ese modo nuevas fuentes de empleo. Apoyar el desarrollo empresarial y créditos para la micro y pequeña empresa.

**\*Modificación del plexo de valores:** actualmente se ha venido poniendo en primer plano los valores de competitividad económica, individualismo y propiedad privada como los valores sobre los cuales se desprenden valores conexos y por ende en la cúspides están estos valores que solo hacen perjudicar a la gran mayoría de la población, se debe recordar que los valores de bien común, dignidad humana, justicia social e igualdad son los valores supremos y sobre ellos deben girar los demás derechos; sólo teniendo éstos últimos como los valores sobre lo que debe girar toda actividad del Estado, de la economía y la sociedad, se logrará una buena armonía con todos los sectores de la población.

**\* El Estado:** que promueva el empleo digno, en base a lo que manda la normativa jurídica, que no solo sean consagradas en cuerpos normativos, sino que sea garante de su cumplimiento, que esté en vigilancia de los atropellos a los derechos de los

trabajadores y que sus entidades encargadas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tome su papel y sea garante de los derechos sociales en el área de trabajo y seguridad social. Impulse medidas que permitan crear mayores fuentes de trabajos permanentes y mejor remunerados.

### **2.3 Análisis de Caso:**

Es necesario contemplar un caso jurídico en el cual se ve reflejada una de las prácticas flexibilizadoras que se están llevando a cabo de facto en nuestro país. El presente caso es de un Recurso de Apelación:

**24-Ap-2005**

**SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:** San Salvador, a las diez horas y diez minutos del dieciséis de agosto de dos mil cinco.

El presente recurso de apelación ha sido interpuesto por la licenciada **ANA CECILIA GALINDO SANTAMARIA**, en su calidad de Agente Auxiliar del Fiscal General de la República, contra la sentencia definitiva pronunciada a las nueve horas del ocho de abril del presente año, por la **Cámara Segunda de lo Laboral**, en el **Juicio Individual Ordinario de Trabajo**, promovido por la licenciada **Rosa Salguero Torres**, en su calidad de Apoderada General Judicial del trabajador, señor **JOSÉ ANGEL GARCÍA CARRILLO**, contra el **ESTADO DE EL SALVADOR, EN EL RAMO DE GOBERNACIÓN**, representado legalmente por el Fiscal General de la República, licenciado Amadeo Belisario Artiga Artiga, reclamándole indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales.

Han intervenido en primera y segunda instancia, el demandante-apelado, por medio de la licenciada Salguero Torres y el demandado-apelante, a través de la licenciada Ana Cecilia Galindo Santa María, en representación del señor Fiscal General de la República.

**A) Cuadro Fáctico:** La apelante centra su agravio en dos aspectos: 1) Que la Cámara Primera de lo laboral no era competente para conocer por razón de la materia; y, 2) Que lo que ha existido no es despido sino terminación del Contrato por expiración del plazo.

**B) Doctrina:** “La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios, a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en él; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato; por lo que, una vez finalizado el mismo, el empleado público por contrato deja de tener su estabilidad laboral” (Fallo: 938-1999 `begin_of_the_skype_highlighting` 9381999 `end_of_the_skype_highlighting`, del 25/4/2000, s/ amparo); así como que los empleados públicos por contrato tienen un derecho constitucional a la estabilidad que consiste, fundamentalmente, en el derecho que poseen dichos servidores públicos a impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores, dentro del plazo de vigencia del contrato; para concluir que, el empleado público vinculado al Estado, a través de contrato, es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del contrato (Fallos: 2572000;4682000`begin_of_the_skype_highlighting` 4682000 `end_of_the_skype_highlighting`, de fecha 11/10/2001, s/ amparo).

Sin embargo, este Tribunal estima que dicho criterio ha sido superado por la doctrina moderna, la cual ha trazado toda una línea argumental considerando la situación del denominado personal contratado por la Administración Pública, que cumple en verdad tareas correspondientes al personal permanente, y al que se niega ilegítimamente el derecho a la estabilidad, carrera y promociones, como algunas formas de fraude laboral por parte del Estado (Cf. **ROZENBERG, Enrique M., Nuevas perspectivas en el empleo público, en la dirección <http://www.legalmania.com.ar>**).

Y es que, la determinación de si una relación entre partes tiene o no naturaleza laboral en absoluto puede depender de cómo la denominen o califiquen las partes, sino que

deriva de la auténtica realidad del negocio jurídico en cuestión, puesto que *los contratos son lo que son, y no lo que las partes afirman*, éstos tienen la naturaleza que les es propia.

Así se explica que en la categoría de personal "contratado" debe ser encuadrado solamente quien presta servicios que, además de ser de carácter profesional o técnico, por su naturaleza y transitoriedad, no constituyen una actividad regular y continua dentro del organismo contratante.

A juicio de esta Sala, las labores que desempeñaba el demandante Auxiliar de Reparto, consistiendo sus funciones en clasificar y ordenar ruta o radio de reparto-constituyen una actividad regular, continua y de naturaleza administrativa de la Dirección General de Correos; Dependencia del Ministerio de Gobernación, de manera que el contrato de servicios personales de que se trata se ha otorgado en contravención a lo estipulado en el Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, ya que no se trata de un servicio de carácter profesional o técnico, sino administrativo y de carácter permanente. Cuando la contratación se hace como en el caso que se examina con fraudulenta desviación del cauce legal previsto, como sucede en los supuestos en que la contratación administrativa se acoge formalmente a las Disposiciones Generales del Presupuesto (Art. 83), en relación con alguno de los requisitos que menciona, pero el trabajo efectivamente prestado consiste en servicios que no tienen carácter de profesionales o técnicos o que aún siéndolo no son de carácter eventual, sino permanente, esta se convierte en un verdadero fraude de ley. *Al vaciar de contenido normativo las disposiciones que rigen la situación de temporalidad en las vinculaciones contractuales con la Administración Pública, el contrato se convierte en contrato laboral indefinido.* En consecuencia, debe desestimarse la excepción de incompetencia alegada.

**C) Disposiciones legales:** Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto lo que establece es una facultad del Estado, de efectuar contratos de servicios personales, pero de manera excepcional, por lo que la procedencia de la referida

contratación administrativa queda condicionada a la concurrencia del presupuesto que la habilita, es decir, a **que se refiera a labores propias de la profesión o técnica, no de índole administrativa, o que aún cuando sean de carácter profesional o técnico no constituyan una actividad regular y continua dentro del organismo contratante.**

Art. 219 Inc. 2° Cn.: en ese sentido, cuando el trabajador está sujeto a un contrato por servicios personales de carácter permanente en la Administración Pública, debe entenderse que dicha contratación ha sido por tiempo indeterminado y que le otorga el derecho a la estabilidad en el cargo.

Art. 38 ordinal 11° Cn.: En tales casos excepcionales corresponde aplicar *la* norma de rango superior que garantiza a todo trabajador, público o privado, la protección contra el despido sin causa justificada, por medio de una indemnización.

Art. 25 C. de T. "Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.----La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:----a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y----b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva.----A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido."

**D) Análisis del Caso:** con él se puede observar que las prácticas de flexibilización se están dando en El Salvador, pues se está contratando por tiempo determinado cuando la naturaleza de la empresa o instituciones autónomas son de carácter permanente; así como establece nuestra normativa laboral en el art. 25CT, es por ello que ha hecho muy bien la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia en reconocer lo

plasmado en dicho artículo y sancionar al infractor; pues no se puede violentar los derechos de los trabajadores, pues si se da paso a estas prácticas será muy atentatorio para el sector trabajador.

#### **2.4 Base Conceptual<sup>100</sup>:**

Para un mejor entendimiento, se dará al lector una guía de conceptos que se utilizan a lo largo del desarrollo del presente trabajo, tratando de facilitar al lector la comprensión y el sentido en el que se utilizan los conceptos vertidos.

**CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO:** Es la contratación hecha relativa a labores que por su naturaleza sean permanentes a la empresa, es decir toda contratación que se base en actividades del giro ordinario de la empresa contratante.

**CONTRATO A PLAZO:** Contratación hecha bajo circunstancias objetivas que motivan a que las labores realizadas se califiquen como transitorias, temporales o eventuales.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:** Es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, bajo la dependencia de estos y mediante un salario.

**CONTRATO DE TRABAJO:** Esta institución ha sido definida por Cabanellas como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

---

<sup>100</sup> En base a: \*DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL, Guillermo Cabanella de Torres Edición 1997; y, \*DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES, Manuel Osorio.

**DERECHO DE TRABAJO:** Rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía, donde el Estado marca las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso de producción.

**DESEMPLEO:** Situación en que se encuentran quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación, sin causa imputable a ellos, o ven reducidas sus jornadas ordinarias de trabajo.

**DESPIDO:** La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario.

**DESREGULACIÓN LABORAL:** es una forma extrema de flexibilidad laboral, consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones se rijan por el libre mercado. Es la eliminación total de las leyes laborales.

**EMPLEADOR O PATRONO:** Es la persona quien recibe el servicio y quien está obligado a pagar o remunerar el trabajo.

**EMPLEADO O TRABAJADOR:** Es la persona quien da o presta el servicio, quien ejecuta la obra por cuenta ajena.

**ESTABILIDAD LABORAL:** derecho que goza el empleado de permanencia en el trabajo, seguridad y continuidad en él a futuro. Permanencia.

**FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL:** Forma de reducir otros derechos laborales, que son considerados por los empleadores caros, como son: las vacaciones, descansos, aguinaldos, reconocimiento de antigüedad, derechos de pensión, etc.



**JORNADA DE TRABAJO:** Duración del trabajo diario de los trabajadores, es decir, el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales.

**JUSTO SALARIO:** Doctrina o teoría que tiende a establecer la exacta remuneración del trabajo, manteniendo el difícil equilibrio de que sea suficiente para el trabajador sin resultar gravoso para el empresario.

**LIBERTAD SINDICAL:** Derecho de todo trabajador y empleador de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas libremente y de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación.

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** Institución creada por la parte XIII del Tratado de Versalles, para orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones del trabajo. La O.I.T. se compone de un *Consejo de Administración*, de una *Conferencia General* de representantes de los miembros de la *Organización* y de una *Oficina Internacional del Trabajo*. Su labor primordial está representada por una serie de convenios y de recomendaciones sobre cuestiones laborales. La Oficina Internacional del Trabajo fue objeto de nueva estructura en 1964. La mayor eficacia de esta institución internacional está representada por su organización tripartita, ya que se integra con representantes de los gobiernos de los Estados miembros y representantes de las organizaciones obreras y patronales, en número igual, por lo que sus acuerdos se encuentran revestidos de indudable autoridad.

**RIGIDEZ LABORAL:** Es el nombre que le dan los neoliberales a todas aquellas normas y principios que, gracias a grandes e históricas luchas de trabajadores, se han creado a través del derecho laboral, para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras.

**SALARIO:** Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras.

**SUBCONTRATACIÓN:** Persona que a precio fijo, o a destajo, se encarga de la realización de una parte separada del trabajo, confiado en conjunto a un empresario principal.

**SINDICATO:** Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas, que ejerciendo el mismo oficio o profesión, se unen para el estudio y protección de los intereses comunes de la actividad laboral.

**SALARIO MÍNIMO:** Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con *ese mínimo*. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al *salario vital mínimo*, y aun cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua, porque no especifica cuáles sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir, todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta.

**LIBRE MERCADO:** Para los neoliberales el libre mercado en materia laboral es la libertad que goza el mercado de normar a su antojo las relaciones de trabajo, movilizándolo el capital de la manera más eficiente en el nuevo orden económico mundial.

# CAPITULO III

En el presente capítulo III, encontramos plasmadas las hipótesis generadas en el desarrollo de nuestra investigación, una general y tres específicas, y con ello, sus respectivos indicadores, enfocándolos desde una variable dependiente e independiente, que nos permita resaltar los aspectos relevantes que trae consigo la temática de flexibilización dentro del mercado laboral en nuestro país.

Aunado a ellos, presentamos la estructuración de las preguntas que serán realizadas a personas involucradas y conocedoras de la flexibilidad laboral, permitiendo así, desencadenar las interrogantes y dudas expuestas dentro de la investigación.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1 Hipótesis de la Investigación**

##### 3.1.1 Hipótesis General:

- “La flexibilidad laboral impuesta desde los sectores económicamente dominantes para hacer más atractiva la inversión extranjera en el mercado laboral salvadoreño, incide de forma directa y negativa en los logros alcanzados en materia de los derechos de la clase trabajadora reconocidos en el marco jurídico laboral”.

### 3.1.2 Hipótesis Específicas:

- “La flexibilidad laboral como razón instrumental en el desarrollo del mercado de trabajo provoca una ancha franja de trabajadores ocupados; sin embargo esta realidad genera empleos precarios con bajos niveles de protección y carencia para la satisfacción de sus necesidades básicas, convirtiendo al trabajador en una cosificación del sistema”.
  
- “La flexibilización del mercado laboral se expresa como una estrategia empresarial que ha sido promovida con el objetivo de eliminar los costos laborales para poder competir en un mundo más productivo que les permita generar más ganancias”.
  
- “La flexibilidad laboral ha causado la afectación de garantías que degradan o menoscaban los derechos laborales del trabajador en relación con la estabilidad laboral, ampliación o reducción de jornadas de trabajo, eliminación del salario mínimo y la polifuncionalidad a la que se ve obligado el trabajador; esto conlleva a una preocupante situación en relación a la seguridad laboral del trabajador dentro del marco jurídico laboral”.

### 3.2 Operacionalización de Hipótesis:

HIPOTESIS GENERAL	INDICADORES
<p>“La flexibilidad laboral impuesta desde los sectores económicamente dominantes para hacer más atractiva la inversión extranjera en el mercado laboral salvadoreño, incide de forma directa y negativa en los logros alcanzados en materia de los derechos de la clase trabajadora reconocidos en el marco jurídico laboral”.</p> <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> “La flexibilidad impuesta desde los sectores económicamente dominantes...”</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> “... incide de forma directa y negativa en los logros alcanzados en materia de los derechos de la clase trabajadora”.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Nuevas tecnologías.</li> <li>+La política de empleo economicista.</li> <li>+Reducción de costos laborales.</li> <li>+Atracción de inversionistas.</li> <li>+Prioridad del capital sobre el trabajo.</li> <li>+Maximización de la ganancia.</li> <li>+Reingeniería.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Falta de garantías institucionales para ampliar el margen de sus derechos.</li> <li>+Bajos salarios.</li> <li>+Mayor duración de la jornada de trabajo.</li> <li>+Rechazo a la contratación por tiempo indefinido.</li> <li>+Ausencia de contratos colectivos.</li> <li>+Obstáculos empresariales para la sindicalización.</li> </ul>

HIPOTESIS ESPECIFICA 1	INDICADORES
<p>“La flexibilidad laboral como razón instrumental en el desarrollo del mercado de trabajo provoca una ancha franja de trabajadores ocupados; sin embargo esta realidad genera empleos precarios con bajos niveles de protección y carencia para la satisfacción de sus necesidades básicas, convirtiendo al trabajador en una cosificación del sistema”.</p> <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> “La flexibilidad laboral como razón instrumental en el desarrollo del mercado de trabajo...”</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> “...genera empleos precarios con bajos niveles de protección y carencia para la satisfacción de sus necesidades básicas, convirtiendo al trabajador en una cosificación del sistema”.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Competitividad.</li> <li>+Cálculo utilitario mercantil.</li> <li>+Libertad contractual.</li> <li>+Oferta y demanda.</li> <li>+Autonomía de la voluntad.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Carencia de trabajo decente.</li> <li>+Aumento de pobreza.</li> <li>+Trabajo enajenado.</li> <li>+Remuneración injusta.</li> <li>+Reproducción de la cultura de muerte.</li> <li>+Deshumanización.</li> </ul>

HIPOTESIS ESPECIFICA 2	INDICADORES
<p>“La flexibilización del mercado laboral se expresa como una estrategia empresarial que ha sido promovida con el objetivo de eliminar los costos laborales para poder competir en un mundo más productivo que les permita generar más ganancias”.</p> <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> “La flexibilización del mercado laboral se expresa como una estrategia empresarial...”</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> “...con el objetivo de eliminar los costos laborales para poder competir en un mundo más productivo que les permita generar más ganancias”.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Inseguridad jurídica laboral.</li> <li>+Carencia de verdaderas políticas de empleo.</li> <li>+Abuso de poder.</li> <li>+Pasividad del Estado ante la correcta aplicación de flexibilidad laboral.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Mercado agresivo.</li> <li>+Trabajo indigno.</li> <li>+Dominio absoluto sobre el trabajador.</li> <li>+Satisfacción de intereses patronales.</li> </ul>

HIPOTESIS ESPECIFICA 3	INDICADORES
<p>“La flexibilidad laboral ha causado la afectación de garantías que degradan o menoscaban los derechos laborales del trabajador en relación con la estabilidad laboral, ampliación o reducción de jornadas de trabajo, eliminación del salario mínimo y la polifuncionalidad a la que se ve obligado el trabajador, esto conlleva a una preocupante situación en relación a la seguridad laboral del trabajador dentro del marco jurídico laboral”.</p> <p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> “La flexibilidad laboral ha causado la afectación de garantías que degradan o menoscaban los derechos laborales del trabajador...”</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> “...en relación con la estabilidad laboral, ampliación o reducción de jornadas de trabajo, eliminación del salario mínimo y la polifuncionalidad a la que se ve obligado el trabajador, esto conlleva a una preocupante situación en relación a la seguridad laboral del trabajador dentro del marco jurídico laboral”.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Inestabilidad laboral.</li> <li>+inseguridad y desigualdad de garantías.</li> <li>+Deterioro y precariedad de derechos.</li> <li>+Exclusión de derechos del trabajador.</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+Despidos injustificados.</li> <li>+Salarios injustos.</li> <li>+Sobreexplotación.</li> <li>+Aumento de pobreza.</li> </ul>

### **3.3 Técnicas de Investigación:**

#### **3.3.1 Entrevistas No Estructuradas.**

“Conocida también como entrevista abierta. Se suele usar en conjunción con la observación participante, cuando se está explorando para luego poder hacer preguntas más relevantes”. (Ver anexo cuatro)



# CAPITULO IV

El presente capítulo IV, contiene la realización de entrevistas realizadas a especialistas en el área laboral y personas involucradas dentro de la flexibilización laboral, en la cual se obtuvieron las respuestas necesarias para la elaboración de los análisis respectivos que permitan generar aspectos interpretativos a través de los resultados, destacando las temáticas de mayor relevancia dentro de la flexibilidad.

Así mismo, desarrollamos la verificación y demostración del cumplimiento tanto de objetivos, como de hipótesis, que nos permitieron alcanzar los ideales expuestos en el inicio de la investigación.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADO**

#### **4.1 Presentación del capítulo**

El presente análisis distingue una importante profundización en cuanto a que la problemática conlleva a un estudio de investigación para poder consecuentemente reconocer y así mismo identificar posibles mecanismos o alternativas encaminadas a la solución de la formación de problemáticas; es por tanto, que consideramos necesario adquirir información sustantiva que nos permitiera hacer un desarrollo del tema, mediante la realización de algunas entrevistas dirigidas a profesionales, empleados, trabajadores y conocedores de la temática, es por eso que a continuación desarrollaremos los resultados obtenidos a las entrevistas realizadas:

#### **4.2 Entrevistas no estructuradas.**

##### **4.2.1 Entrevista dirigida a sindicalista.**

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones de Sindicatos Independientes de El Salvador.

**1- ¿Cómo conceptualiza la flexibilidad del mercado laboral?**

Desde la perspectiva nuestra, como una estrategia empresarial en primer momento, que ha sido en muchos países apadrinada en parte por el Estado, bajo la lógica de eliminar los costos laborales y lleva en el fondo desregular toda la normativa, todas las leyes tanto nacionales como internacionales que protegen o garantizan los derechos laborales.

**2- ¿Considera que de facto hay flexibilidad laboral en nuestro país?**

Si, nosotros como FEASIES somos parte de la campaña regional contra la flexibilidad laboral, donde se han hecho diversos estudios y se tipifican por ejemplo algunos tipos de flexibilidad laboral, donde está la flexibilidad de hecho que con la cual ya hemos visto hemos venido viviendo históricamente se puede decir que en el país tenemos la jornada semanal de trabajo de 44 horas y han existido empresas que han obtenido el permiso por parte del Ministerio de Trabajo y han aumentado la jornada de trabajo o de repente que es el día de asueto a las personas las hacen trabajar y todo este tipo de situaciones es que van des regularizando las leyes; luego está la flexibilidad jurisprudencial que es precisamente legalizar la flexibilidad de hecho como se está pretendiendo actualmente de que se legalice una jornada laboral de doce horas que va orientada a mejorar condiciones de comercio no así el salario ni las condiciones de trabajo de los trabajadores. Las leyes en un determinado momento tienen sus vacíos, si no se plantean tan expresamente en un momento determinado se ve esa lógica de favorecer al sector empresarial y muchas veces se interpretan a favor de los empresarios y en detrimento a la protección de la parte más débil, sino veamos las estadísticas de conciliaciones entre el patrono y los trabajadores en los juicios en determinados juzgados laborales.

**3- ¿Cómo ve la situación de los derechos de los trabajadores actualmente con estas políticas de flexibilidad laboral?**

Si bien existe una normativa que protege los derechos laborales del sector trabajador y que desde la Constitución se enuncian ya en el Código de Trabajo regula la relación entre patrono- trabajador y que si bien han sido producto de muchas luchas, podemos ver que se violentan enormemente en nuestro país, pues vemos cómo avanza la flexibilidad laboral y por ello vemos la necesidad de unirnos a la campaña regional en contra de ella, por traer más violación a los derechos de los trabajadores como si no fuera suficiente el incremento de horas de trabajo y sin el pago de las prestaciones que la ley exige para ello y esto es algo que está presente enormemente en el país. Y muchas personas que deberían estar devengando el salario mínimo no lo reciben sino que se les paga menos. Y si mencionar que las empresas no dan las respectivas prestaciones laborales como deben serlo y cada vez hacen más las cosas a su conveniencia ya que para eliminar prestaciones contratan temporalmente y esto el Ministerio de Trabajo no dice nada y hasta les otorgan el permiso.

**4- ¿Frente a la petición formulada por la Cámara de la Industria Textil y Confección (CAMTEX), que valoración tiene sobre las repercusiones que habría para el sector trabajador?**

Primero las valoraciones que hacemos es que violentan nuestra Constitución que ya plantea que la jornada es de 44horas semanales y 8horas diarias; luego más allá de la situación económica vemos la afectación de la salud, en materia de salud y trabajo ocupacional de los trabajadores, en donde hay estudios técnicos, científicos que plantean de que una persona después de laborar seis horas es improductiva; todo esto genera el trabajar jornadas extenuantes, por ejemplo se ha clasificado el estrés laboral, bueno en si el estrés es la enfermedad silenciosa que está matando a más personas en el mundo y dentro del estrés laboral hay una inmensa gama de enfermedades que si usted me pregunta si las mujeres que trabajan en maquilas las tienen, pues si ya las tienen y son trastornos intestinales, trastornos en su aparato

reproductivo, sinusitis, pérdida auditiva, mutilación, alergias y muchas más, enfermedades que son productos de su trabajo, actualmente no aparecen en las estadísticas y esto a nuestra forma de ver es siempre para favorecer las estrategias de los empresarios. Si una mujer trabajadora va a consulta por una gripe pasa con un doctor general y no se ve que esa gripe es continua o permanente y es producto ya sea porque no hay extractores en su lugar de trabajo, por hacinamiento o por múltiples situaciones.

La falta de institucionalidad del Estado que dice que quieren inversión, pero nunca establecen como quieren que sea de esta y esta manera, luego hay inversiones que están dirigidas como por ejemplo estos once mil novecientos empleos que dice la CAMTEX están dirigidos a hacia las mujeres y a los jóvenes y siempre a las mujeres nos siguen viendo como ciudadanas de segundo nivel y a los jóvenes como es su primera oportunidad van a agarrar lo que sea con tal de tener un trabajo y se hacen valoraciones subjetivas de condicionantes que tenemos nosotras las mujeres. Yo le decía a varios compañeros con los que hemos andado dando charlas, dígame una madre soltera con dos hijos que alimentar, educar y tenerlos sanos y se le enferma uno de repente y no tiene trabajo y un patrón le ofrece un trabajo pagándole cuarenta dólares ¿qué hace la mujer toma ese trabajo o no? pues claro que lo toma y agarra el dinero; de esas condicionantes que como mujeres nos toca vivir se toma el mercado para disfrazar la introducción de la flexibilidad.

Hoy con la llegada de la doctora de Avilés se están haciendo los esfuerzos por cambiar algunas situaciones, pero nosotros notamos que llegan los patronos al Ministerio de Trabajo y los empleados de ahí bien atentos ofreciéndoles cafecito y uno nada desde ahí se ve el trato diferenciado. Hoy con esta propuesta de la CAMTEX se ve que son nueve empresas las que se van a ver favorecidas, nosotros tenemos claro la necesidad de empleo y está la necesidad versus la productividad, pero no vemos que se favorables para los trabajadores.

**5- ¿Qué piensa de las propuestas de FUSADES de eliminar salario mínimo y el pago de trabajo por unidad de tiempo?**

La lógica es pagar efectivamente el trabajo realizado, si yo te necesito tres horas, tres horas te voy a pagar y ¿eso va a sacar a un trabajador de la pobreza? No, claro que no lo va a sacar de la pobreza, porque ellos dicen que el salario mínimo sólo se beneficia el treinta por ciento de la población, pero FUSADES no ve que muchos trabajadores no se les paga el salario mínimo como los de bienes y servicios, cuántos trabajadores de empresas como ONMISPORT que trabajan por meta y no devengan un salario mínimo y si no cumple la meta no comió y la ley dice que le deben pagar el salario mínimo.

A parte esto trae repercusiones no solo en la jornada laboral, sino en las vacaciones, en la maternidad, fíjese que en una empresa las hacen firma la hora de salida con la tarjeta pero no las dejan ir sino que las retienen con trabajo hasta las ocho y por si llega el Ministerio de Trabajo a supervisar tienen el registro que salen a la hora que marcan la salida.

**6- ¿Cuál es el papel que los sindicatos deben tomar frente a la flexibilidad laboral?**

Atacan mucho al sindicalismo, porque los empresarios ven como primer obstáculo al sindicato, y por ello impiden el establecimiento de sindicatos; pero nosotros hemos informado y capacitado trabajadores para que se organicen en sindicatos y hoy en día somos un buen número de sindicatos en el país. Pues debemos estar atentos y preparados con la flexibilidad laboral es por ello que estamos con la campaña regional contra la flexibilidad laboral y entonces a nivel de región estamos organizándonos para hacer frente y que todos los trabajadores sepan todo lo relacionado con la flexibilidad y lo negativo que trae para sus derechos como trabajador.

**7- ¿Cómo considera usted debería ser la implementación de la jornada de trabajo en relación a la búsqueda de ventajas para ambos sectores tanto trabajador como patrono?**

Bueno, si bien el Ministerio de Trabajo ante la propuesta formulada por CAMTEX ha hecho una propuesta alternativa de la jornada de trabajo que es más aceptable de que la jornada de trabajo sea de seis de la mañana a dos de la tarde y el siguiente turno de dos de la tarde a diez de la noche y así no violentar la jornada diaria de ocho horas, nosotros pensamos que porque el Estado como dueño hoy de las empresas maquileras que quebraron y que están sin uso sean rehabilitadas y así habrán más fuentes de trabajo y el Estado lo administre.

**Análisis e interpretación de resultados.**

Prioridad del Capital sobre el Trabajo.

Sin embargo, en relación con el "capital" en el marco del proceso económico, es decir, en relación con las máquinas y herramientas, debe recordarse que ese "capital"; que esas máquinas y herramientas, sólo pueden producirse mediante el trabajo del ser humano y además sólo el trabajo humano logra darles utilidad. Pero aquí ya se insinúa un problema decisivo: desde un comienzo, al trabajo va ligado el problema de la propiedad. Si el hombre desea someter los recursos de la naturaleza, deberá apropiarse de parte de ellos.

Ha habido y hay un enfrentamiento del capital con el trabajo. Esto es algo evidente. Pero este conflicto que es inicialmente del capital contra el trabajo "*tras el capital hay una clase social y tras el trabajo hay otra clase social. De ahí el hecho de la lucha de clases*" El problema se sitúa entre el mundo del capital y el mundo del trabajo: entre el grupo restringido, pero muy influyente de los dueños de los medios de producción y los trabajadores. Todo conflicto nace en la estructura del capital, por el abuso y la explotación que el capital hace del trabajador que no cuenta con los medios de producción. Sin embargo, debemos enfatizar que lo prioritario es el trabajo sobre el capital; toda actividad económica estrictamente tal debe estar regida por las

exigencias intrínsecas del hombre trabajador y no de la cosa-capital; y el conjunto de todos estos principios se constituye así en el criterio fundamental para juzgar desde un punto de vista ético el valoro desvalor de un sistema económico, su justicia o su injusticia. Es claro en manifestar que todo este problema se debe al manejo que ha hecho el sistema capitalista de la idolatría del mercado trayendo consecuencias nefastas a la humanidad como la insolidaridad de los pueblos, la brecha profunda entre países ricos y países pobres y un crecimiento desigual de la riqueza y el uso desigual de los recursos del planeta.

### El rol y la importancia de los sindicatos.

Los sindicatos constituyen una parte importante de las asociaciones que representan los derechos y los intereses de los trabajadores, es necesario marcar algunos problemas para el trabajo de los sindicatos en la actualidad: es particularmente grave en aquellos países donde más del 50 % de la población trabajadora se desempeña en el así llamado "sector informal", quedando así fuera del alcance normal de los sindicatos y El Salvador que se ve profundamente afectado por el gran porcentaje de trabajadores que se encuentran en sector informal. Justamente en esas situaciones es donde los sindicatos deberían tener en cuenta los intereses de todas las personas que trabajan, aún cuando esto en sí mismo también constituya un problema, porque los sindicatos viven de los aportes de sus miembros y dichos miembros tienen ciertas expectativas a partir de sus aportes y de la solidaridad que demuestran mediante el pago de dichos aportes. Especialmente en el ámbito de los trabajadores no organizados o que no están en condiciones de organizarse en sindicatos es interesante la cooperación que se pudiera crear entre los sindicatos y éstos trabajadores para crear una autoayuda e ir buscando soluciones conjuntas y positivas para ir mejorando sus condiciones de vida.

Con justa razón, la Encíclica "Laborem Exercens" (LE 20) les atribuye a los sindicatos no sólo la tarea de proteger los derechos justificados de los trabajadores sino también la tarea de hacer propuestas en el ámbito de la formación y de la



educación. Justamente una amplia oferta formativa y educativa permite incrementar la dignidad humana de los trabajadores más desfavorecidos.

En la actualidad, los sindicatos se están enfrentando a desafíos totalmente nuevos que resultan de la creciente globalización, en donde se nos transmite que la flexibilización del mercado laboral es necesaria para poder seguir subsistiendo en este mundo globalizado. La economía es cada vez más transnacional y es cada vez más difícil limitarla a través de regulaciones de los Estados Nacionales o mediante convenios colectivos de trabajo firmados a nivel nacional. Por el contrario, la economía escapa a estas regulaciones instalándose en países con sindicatos débiles y un estándar de vida bajo tal como ocurre en nuestro país. No basta con criticar este comportamiento económico sino que hay que limitarlo mediante la construcción de un poder que se le oponga y ese debe ser el objetivo a alcanzar.

#### Mayor duración de la jornada de trabajo.

Pese a que se sabe que una extensión de la jornada ordinaria de trabajo es inconstitucional, y que además traería repercusiones graves a la salud de la población trabajadora del sector maquilero que es donde la propuesta del sector privado Cámara de la Industria Textil y Confección (CAMTEX) insiste en extender dicha jornada laboral a doce horas de trabajo. Propuesta es inhumana porque el cuerpo humano se irá deteriorando más rápido y los niveles de vida de la población salvadoreña serán más bajos y aunados que una persona se vuelve ineficiente al agotarse y la productividad igualmente bajaría.

#### **4.2.2 Entrevista dirigida a especialista del área laboral**

A) Primera Entrevista.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Lic. Pedro Mauricio Guatemala, Juez de lo laboral de San Miguel.

- 1) ¿Qué considera usted que ha contribuido a llevar al mercado laboral a una situación flexibilizadora de las relaciones laborales?**

A mi criterio la flexibilidad laboral no debe de existir, pues teniendo los derechos con carácter de obligatoriedad según la Constitución en el Art. 37 inc. 1º la cual dice que no es un artículo de comercio, lo que ha sucedido en nuestro país es la necesidad precaria de trabajo, lo cual hace que las personas consientan la violación a sus derechos, pero este debe ser protegido y vigilado por el Estado.

**2) ¿Qué usted piensa acerca de la incidencia de los procesos de flexibilización respecto al avance o retroceso de los derechos laborales?**

Pienso que no existen procesos de flexibilización respecto al avance o retroceso de los derechos laborales, es decir, lo que si veo actualmente es el deseo de parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de querer hacer valer todos los derechos laborales plasmados en el Código de Trabajo y otras normas respaldadas desde luego por la Constitución de hacerlos cumplir, incluso por la vía de la fuerza, es decir, utilizando el mecanismo que desde antes ya existía como lo es la imposición de las multas por las infracciones observadas en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.

**3) ¿Qué recomendaciones propondría para la profundización en cuanto a la formulación de propuestas susceptibles de ser incorporados en el debate de la flexibilización laboral en la agenda Nacional?**

La flexibilización laboral en nuestro país sólo debe existir en el sentido de que una persona pueda laborar las horas que pueda hacerlo, esto desde luego cumpliendo todos los deberes que también la ley impone, pero que tal prestación sea una jornada completa o a medio tiempo o por horas, se le retribuya de acuerdo a la ley, es decir, con justicia y equidad, lo cual vendría a ayudar al sector trabajo y al sector empresarial, que así mejoraría la condición económica y las prestaciones que se tengan que cubrir hacia la parte trabajadora, sin menoscabar desde luego los derechos de este sector tan vulnerable.

**4) ¿Considera usted que la flexibilización laboral refuerza o debilita la tradicional precariedad del trabajo en el mercado laboral?**

La flexibilización en este sentido, no pues al contrario ayudaría a muchas personas, más que todo al sector trabajador más joven que quiere incursionar en la vida laboral para poder seguir avanzando en su condición de preparación académica.

**5) ¿Qué opina usted acerca del papel que desempeña el Ministerio de Trabajo a través de la aplicación del Código Laboral en cuanto a su insuficiente presupuesto y personal para monitorear su correcta aplicación?**

Aunque el papel o rol que debe de desempeñar el Ministerio de Trabajo, es bastante amplio, considero que es posible llevar a cabo el cumplimiento de todas las obligaciones tanto de la parte patronal, como del sector laboral, ya que algunas son meramente gestiones que no se les había dado aplicación, contando tal institución con los mecanismos, pero aparte de esto el aumentar gestiones legales que no se les ha dado vida jurídica activa en la actualidad.

**6) ¿Cuál considera usted la principal afectación de la estabilidad laboral que emerge en la flexibilización de nuestro país?**

La falta de estabilidad empresarial, ya que muchos de los casos de pérdida del empleo, se da porque las empresas cierran sus operaciones.

**7) ¿Cuáles considera que pueden ser indicadores para la profundización sobre la calidad de empleo dentro de la flexibilización del mercado laboral?**

El principal indicador sería las ofertas laborales regidas en estricto cumplimiento de las prestaciones laborales y todos sus derechos.

**8) ¿Considera que es importante profundizar en la interpretación del tipo de contrato que se establece entre el empleador y el trabajador al constituir una variable importante para la medición de niveles de flexibilidad del trabajo asalariado?**

No, en cuanto a la estipulación de los contratos; pero si en cuanto a la estipulación de las condiciones contractuales, esto a efecto de hacer efectivo, la consideración doctrinaria que en materia de trabajo debe regir el contrato realidad, lo cual vendría a evitar los abusos de la parte patronal y por otro lado el cumplimiento estricto de la parte trabajadora.

#### **4.2.3 Entrevista dirigida a especialista del área laboral**

B) Segunda entrevista.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Lic. Marvín González, Especialista en el área laboral de la Procuraduría General de la República de la ciudad de San Miguel, escritor de ensayos: La Dignidad del Trabajo Humano y Fundamentos Procesales del Derecho Laboral.

##### **1) ¿Qué opina usted sobre la flexibilidad laboral?**

Es una novedad mínima encaminada a que la empresa privada desea que el trabajador produzca más sin dar las prestaciones adecuadas, es decir; permitir la disminución de costos de producción empresarial desechando los derechos laborales.

##### **2) ¿Será factible en nuestro país?**

Ciertamente, es necesario enfocar si es solamente una parte la que gana con la flexibilidad, ya que si solamente se ve afectada la clase trabajadora, que es la mayoría, no es factible ya que solamente se ven beneficiados los dueños de las empresas y maquilas que están flexibilizando y beneficiándose con una mayor producción, por lo tanto es importante hacer hincapié a las palabras con significados positivos que hacen los políticos y empresarios, porque puede escucharse bien, pero en la realidad pueden ser perjudiciales para la mayoría.

##### **3) ¿Quién gana con la flexibilidad?**

Definitivamente los empresarios y patronos, al permitirles beneficiarse bajando los costos de producción y adaptándose en un mercado agresivo donde ellos obtienen

éxito en sus ganancias al vender grandes cantidades y restringiendo derechos de los trabajadores.

**4) ¿Cómo considera usted que debería ser la implementación de la jornada de trabajo en relación a la búsqueda de ventajas remunerativas?**

Pues a mi criterio, considero que una correcta y justa implementación de jornada de trabajo deberían ser 8 horas diarias respetando el horario respectivo y así mismo, si un trabajador labora horas extras, le sean retribuidos justamente, así como también cumplir las prestaciones que como trabajadores gozan.

**5) ¿Qué relación considera que tienen los efectos de la flexibilidad de las relaciones laborales respecto al nuevo paradigma de la competitividad?**

En la práctica, uno de los efectos principales es que al subir la producción dentro de las empresas, existe una mayor competencia, y esto genera una mayor explotación hacia los trabajadores, puesto que el empresario no busca más objetivo que beneficiarse al producir y generar más, es decir, generar un mayor lucro.

**6) ¿Qué aporte daría usted en relación a la flexibilidad laboral en las maquilas al estarse produciendo un deterioro prematuro de las condiciones físicas de los trabajadores?**

Considero que las maquilas son las principales generadoras de sobreexplotación hacia sus trabajadores, ya que al tener mayor demanda de producción, esto genera un mayor desgaste físico y psicológico de parte del trabajador al exigírseles metas de producción, éstas son las que mayormente degradan las condiciones del trabajador al dejar a un lado el verdadero cumplimiento de derechos que como trabajadores debiesen de gozar.

**7) ¿Qué opina de la petición del sector privado (CAMTEX) de flexibilizar horarios en la industria textil y maquilera (12 horas diarias)?**

Yo considero que esto es inconstitucional, no estoy de acuerdo ya que esto generaría mucha más explotación para los trabajadores, se dejarían de reconocer sus derechos ya que rebasarían los límites expresados en la Constitución y en la

normativa laboral, esto sustentaría una afectación económica para la persona trabajadora debido al no reconocimiento del valor de las horas extras y de la nocturnidad.

### **Análisis e interpretación de resultados.**

#### **Precarización Laboral.**

Con una crisis global del capitalismo que está lejos de acabar, los niveles alarmantes de desempleo en nuestro país demarcan lo grave de esta crisis actual, para la burguesía la recuperación de la economía norteamericana es un imperativo de urgencia, debido a la dependencia que posee nuestro país de las remesas que envían nuestros hermanos desde el extranjero. Con la gravedad de la crisis actual en nuestro país, mantener un empleo es fundamental.

En el caso de El Salvador, vivimos en un entorno precario de generación de trabajo, ya que las empresas en su enfoque principal por aumentar su producción y eliminar los costos, se ven en la lamentable necesidad de despedir a cierta parte de sus empleados, permitiéndoles así trabajar generalmente a unos pocos con salarios bajos y expuestos a todo tipo de sobreexplotación, generando así un empobrecimiento cada vez más palpable en nuestro país.

#### **Viabilidad de la Flexibilización.**

En cuanto a el significado de la flexibilidad y que tan viable sea en nuestro país consideramos que tanto el gobierno como lo empresarios hablan de ella de una forma positiva, y muchos sindicatos y trabajadores se refieren a la misma con cierto recelo. Sin embargo, muchas veces estas opiniones se basan en afirmaciones superficiales que no profundizan en las implicaciones y consecuencias reales que tiene la flexibilidad laboral para la población trabajadora.

Así mismo, debemos estar conscientes que la flexibilidad laboral en la realidad se ve encaminada a beneficiar a los empresarios, en el sentido de generar mayor producción y ganancias para ellos, constituyéndose así en una sociedad

excluyente que denigra a la clase trabajadora, por tanto, es de vital importancia el cumplimiento real de Nuestro Código de Trabajo, en el Capítulo II De las obligaciones y prohibiciones de los patronos, en sus artículos 29 y 30, en donde establecen las obligaciones que deben cumplir los patronos en cuanto al salario y a las prestaciones que se le deben proporcionar al trabajador.

#### Paradigma de la Competitividad.

Respecto al paradigma de la competitividad, podemos agregar que esto no es más que la generación de mayor explotación para la clase trabajadora, pues la flexibilidad al enfocarse en la libertad de las empresas para contratar y disponer de la fuerza de trabajo a su antojo, y así eliminando todas las reglas de carácter laboral que impiden el libre funcionamiento del mercado y de la organización del trabajo, en beneficio, lógicamente de los mismos empresarios, permitiendo así mayores ganancias, y por ende una competencia ardua entre las empresas, que se lleva consigo el deterioro de derechos de los trabajadores.

Los trabajadores más vulnerables son los de las maquilas, ya que actualmente, las condiciones laborales a las que se someten a los y las trabajadoras de este sector son deprimentes: el sueldo diario es de \$5.79, un equivalente mensual de \$173.70.

#### Deterioro y Vulnerabilidad de Derechos.

Respecto al planteamiento que hizo la Cámara de la Industria Textil y de la Confección de El Salvador (CAMTEX) al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el Desarrollo de jornadas laborales bajo la modalidad del sistema conocido como “3.5 por 3.5”, sugerida para las empresas textiles y de la confección de ropa e indumentaria, rubro en el cual trabajan generalmente mujeres. Dicho sistema que mantiene activa la producción 24 horas: doce por el día y doce por la noche. Cada grupo de trabajadores y trabajadoras labora su respectivo turno por tres días consecutivos y el cuarto media jornada de seis horas. El resto de la semana descansa,

mientras otros grupos de trabajadores repiten el mismo ciclo, y así sucesivamente todas las semanas.

A nuestro punto de vista esto sería inconstitucional, ya que la Constitución y el Código de Trabajo reconocen el derecho de una jornada ordinaria diurna de ocho horas por cada día, como consecuencia, cualquier jornada de trabajo que exceda los límites antes mencionados, no sólo contradice el espíritu de la Constitución y de la normativa laboral, sino además, priva a las personas trabajadoras del derecho de tener un reposo diario, continuado y suficiente, que prevenga impactos negativos en su salud y que le permita dedicar tiempo para la satisfacción de otras necesidades humanas. Además, cabe recalcar que la propuesta de la CAMTEX lleva implícita una afectación económica para la persona trabajadora debido al no reconocimiento del valor de las horas extras y de la nocturnidad.

#### **4.2.4 Entrevista dirigida a patrono.**

**ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A:** Juan Amílcar Molina, Patrono de la Empresa “Industrias Molina S. A. de C.V.”

##### **1- ¿Con cuántos trabajadores cuenta su empresa?**

Pues dentro de mi empresa tengo alrededor de 80 trabajadores, entre la fábrica y la tienda.

##### **2- ¿Cuántas tiendas posee y cuál es su nombre?**

Son tres tiendas, llamadas “El Palacio de los Regalos”

##### **3- ¿Sus trabajadores gozan de estabilidad laboral dentro de su empresa?**

Todos tienen un contrato permanente dentro de la empresa, es decir, que gozan de estabilidad, pero cuando un trabajador no es eficiente y no rinde como debería hacerlo pues decido despedirlo.



**4- ¿Cuándo despide un trabajador lo indemniza?**

Sí, claro le doy su respectiva indemnización, pero también depende del tiempo en que laboró dentro de la empresa, porque si fue muy poco solo le doy una cierta cantidad.

**5- ¿Usted dentro de su empresa establece un período de prueba para el trabajador?**

Considero que es necesario establecer unos días de prueba, porque así uno analiza y conoce que tan útil será el trabajador dentro de la empresa, así mismo esos días permiten conocer sus habilidades y destrezas, que tan puntual es, como avanza en el trabajo, y ciertas circunstancias que son importantes calificar.

**6- ¿Cuánto tiempo considera pertinente como período de prueba?**

Yo pienso que 15 días son más que suficiente para calificar a un trabajador y decidir si lo contrato o simplemente le digo que no califica para trabajar dentro de la empresa.

**7- ¿Qué opina usted acerca de la flexibilidad del mercado laboral?**

Pues yo pienso que beneficia tanto a trabajadores como empresarios, ya que les permite a las personas acceder a un trabajo que les permita cubrir sus necesidades básicas, esto conlleva a que ya no serían desempleados, y pues así mismo a nosotros los empresarios, en el sentido que nos permite contar con mayor mano de obra y por ende producir las cantidades necesarias para que nuestra empresa subsista y así dar mayor estabilidad a nuestros trabajadores, es una ayuda recíproca.

**8- ¿Cuál es el horario de trabajo que tienen sus trabajadores?**

El horario establecido es de 8 de la mañana a 12 del mediodía, y luego de 1 a 5 de la tarde, y los sábados de 8 a 12 del mediodía.

**9- ¿Cuándo sus trabajadores laboran horas extras se las remunera?**

Si, por supuesto, cuando necesitamos salir con algún pedido, que generalmente lo hacemos dentro de las horas establecidas, pero cuando es necesario trabajar extra, se

les pregunta a los trabajadores quienes tienen la disposición de trabajar para terminar lo requerido y yo me encargo de llevarles el desayuno o almuerzo para que ellos se alimenten dentro de esas horas.

**10- ¿Cuándo usted contrata a sus trabajadores cuales son las características que califica?**

Pues a mí me gusta contratar gente trabajadora que me rinda, tomo bastante en cuenta que sean mayores de edad, cuando son mujeres les pregunto si están embarazadas porque prefiero no contratarlas cuando están así porque eso implica vacaciones cuando tengan el parto y después los otros meses para el cuidado de su bebé.

**11- ¿Considera que usted tiene una flexibilidad dentro de su empresa?**

Sí, es muy flexible, cada quien tiene su rol dentro de la empresa, el uso de la maquinaria se distribuye, hay flexibilidad de horarios pues no trabajan más de ocho horas, y si trabajan horas extras se les remunera, así que considera que si hay una flexibilidad positiva que nos beneficia mutuamente.

**Análisis e interpretación de resultados.**

**La Contratación Temporal.**

La contratación laboral, desde el punto de vista de los patronos es un mecanismo que beneficia las relaciones laborales y a los trabajadores, ya que desde su perspectiva lo observan como un medio para que se erradique el desempleo y los trabajadores se mantengan ocupados aunque sean por un corto tiempo determinado, pero se considera que existe una violación a la estabilidad laboral, pues ya que en nuestro país existen muchas grandes, pequeñas y hasta microempresas que operan por temporadas, las cuales se encargan de condenar a un régimen de contratación indefinida a los trabajadores, en nuestra realidad, contextualizándolo a un aspecto de la realidad laboral, esto se podría considerar como una ostentación a los derechos del trabajador, pues las labores no son por todo el tiempo, lo que se volvería en un caos económico para la sociedad, y por parte del trabajador se le viola principalmente el derecho a la estabilidad laboral pues no tiene garantizada todas sus prestaciones,

solamente dentro de la vigencia de su relación laboral, negándosele así un continuo cumplimiento de sus derechos y principalmente de la adquisición de sus necesidades.

#### **4.2.5 Entrevista dirigida a trabajador.**

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Lucy Quintanilla, empleada de grupo RAPA S.A de C.V

##### **1- ¿Cuánto tiempo tiene de laboral en esta empresa?**

Tengo tres años de trabajar con esta empresa.

##### **2- ¿Posee contrato de trabajo?**

Pues no, no tengo. Pero vea que sería bueno que tuviera, porque si vea yo veo que mi hermana donde trabaja tiene.

##### **3- ¿Cree que puede negociar con su patrono para establecer por escrito un contrato de trabajo?**

La verdad yo no me atrevería a decirle que hagamos un contrato de trabajo, porque es bien enojado y por ratos que anda de buena onda pienso en decirle pero va hacer que lo ponga enojado al decirle eso. Y aquí ya han venido varias veces el Ministerio de Trabajo y le han puesto multas ya sea porque no tiene inscritas las radios y no cumple con ciertas cosas que le exige el Ministerio y si eso no ha hecho que él le tome importancia pues menos yo le voy a estar pidiendo un contrato por escrito.

##### **4- ¿Siente seguridad en su trabajo de que sea éste permanente?**

Si me preocupa bastante que cualquier día me pueda decir que estoy despedida, por eso trato de hacer bien mi trabajo aunque me da mucho miedo porque con esta crisis tuvo que despedir mi jefe a varios trabajadores y de un día para otro les dijo y no vaya a ser que un día me diga a mí.

##### **5- ¿Trabaja las ocho horas diarias?**

Trabajo nueve horas diarias porque entro a las ocho de la mañana y salgo a las cinco, ese es mi horario pero casi siempre voy saliendo a las seis.

**6- ¿Sabe que la ley estipula la jornada de trabajo de ocho horas y si se pasa se de esas ocho horas se recargan esas horas extras y su remuneración es especial?**

Si sé eso porque como le dije vienen del Ministerio de Trabajo, pero nunca me ha pagado más de lo que quedamos cuando empecé a trabajar con mi jefe.

**7- ¿Es suficiente su salario para otorgarle una vida digna cubriendo sus necesidades básicas y la de su familia?**

Todo está caro hoy en día y soy madre soltera y me toca ayudar a mi mamá, y siento que cada vez me toca ir recortando las necesidades que tenemos y estar criando un niño pequeño es caro con solo la leche y las consultas médicas se me va casi todo el dinero pero ahí voy tratando de que me alcance.

**Análisis e interpretación de resultados.**

Inseguridad laboral y el Estrés.

La globalización de los mercados laborales ha conducido a formas de empleo no estructuradas que generan inseguridad en los trabajadores, según un estudio de la ONU. El “Informe sobre la situación social del mundo” destaca que los gobiernos y empleadores, en su afán de ser económicamente competitivos, han tomado medidas para flexibilizar el mercado de trabajo.

Así, se han difundido los contratos a corto plazo que dan a los empleados pocos derechos. Los contratos colectivos están desapareciendo y son cada vez más individualizadas, lo que da lugar a un nuevo desequilibrio de poder que favorece a los empleadores. A esto se suma la privatización de los servicios sociales y una sustitución de la reglamentación jurídica por la autorregulación.

Pese al crecimiento económico, la creación de empleos se ha quedado atrás con respecto al de la población en edad de trabajar, las condiciones de empleo están empeorando. Hay más inseguridad económica para la mayoría de los trabajadores y niveles más altos de desigualdad en las sociedades.

El estrés y la inseguridad laboral son perjudiciales para la salud de los empleados. Investigadores hallaron que los trabajadores de una fábrica obviaban las medidas de seguridad cuando se sentían amenazados por despidos, posiblemente porque la productividad pasaba a un primer plano. Un segundo estudio indicó que las personas que se sienten presionadas en el trabajo o que tienen una larga jornada laboral creen que sus empleos están perjudicando su salud. Se cree que el estrés laboral tiene un efecto sobre la salud física y mental, y se asocian con enfermedades como la cardiopatía, la depresión y la ansiedad.

#### Explotación laboral.

La explotación laboral se define de en pocas palabras, como al recibir un pago inferior al trabajo que se realiza. Esto sucede desde hacer trabajos menores al jefe hasta los talleres de trabajo esclavo. Karl Marx desarrolló su teoría de la economía del capitalismo en base a la idea de explotación laboral (esa diferencia que no se le paga al trabajador, y que se la queda el capitalista, es llamada plusvalía). Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio término puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte empleador hacia el empleado hasta la precariedad laboral.

La explotación laboral va desde: \*Trabajar exceso de horas. Cuando se estipula en el contrato “x” horas y se trabaja realmente más de las horas estipuladas. \* Trabajar en días festivos y no ser remunerados como deben de ser. \* Exceso de tareas. Esto es lo que actualmente se vive el día a día en nuestro país y es evidente. El aprovechamiento de los empleadores por la necesidad de trabajo de sus

trabajadores es sumamente inhumano y todo por el ánimo de lucro que existe, ese individualismo orientado a la propiedad privada que reina sobre el bien común.

#### **4.2.6 Entrevista dirigida al profesional en Economía.**

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Licda. Aguirre. Catedrática de la Universidad de El Salvador.

##### **1) ¿Qué piensa de flexibilización del mercado laboral en nuestro país?**

En nuestro país desde hace tiempo se viene implementando la flexibilización del mercado laboral de una manera no legal y hoy en día ha tomado más relevancia con esta propuesta de flexibilizar el sector maquilero. Si bien nos encontramos en una crisis económica donde existe un buen número de la personas no poseen un trabajo y las empresas deben buscar mecanismo o estrategias para mantenerse estables y generar ganancias, se debe analizar detenidamente las repercusiones y los beneficios que traerían a ambas partes a fin de equilibrar los beneficios y su factibilidad en el país.

##### **2) ¿Quién gana con la implementación de las políticas de flexibilización en el mercado laboral?**

Es de hacer ver que la flexibilización laboral va encaminada a reducir costos laborales y esto beneficia a los empresarios, a fin de generar más empleos y si bien abren fuentes de empleo pero éstos son precarios, no llegan a reducir los porcentajes de desempleados. Y se valen de la flexibilizar el mercado laboral para explotar a los trabajadores, sacando más provechos de ellos, por medio del incremento de la producción por menores costos. Así que no es en beneficio de las dos partes de la relación laboral como es patrono- trabajador, sino solo en beneficio del patrono.

##### **3) ¿Es viable la flexibilidad laboral para el desarrollo económico de nuestro país?**

No sería pertinente hacer una valoración a la ligera si es viable o no, es de hacer un estudio profundo, empaparse más de la situación que se vive tanto a nivel de la

economía de nuestro país como la situación del trabajo y de las empresas para determinarlo.

**4) ¿Qué opina de la petición formulada por CAMTEX, y qué valoración tiene sobre las repercusiones que habría para el sector trabajador?**

La idea aparentemente se ve beneficiosa, si bien abren nuevas fuentes de trabajo, los trabajadores se verían con jornadas muy extensas y a la largo eso afecta la salud de los trabajadores. Desde un punto de vista económico puedo decir que esto generaría mayores ganancias a los empresarios, pero sería estudiar un poco más a profundidad el aporte a la economía nacional que daría.

**5) ¿Considera usted que la flexibilización laboral refuerza o debilita la tradicional precariedad del trabajo en el mercado laboral?**

Con la flexibilidad laboral se busca reducir los costos laborales y esto implica que los perjudicados al final son los trabajadores y las trabajadoras, y esto conlleva a la precariedad del empleo. Las empresas tienden a organizarse para requerir menos trabajadores a causa de las exigencias competitivas y se busca la eliminación de las rigideces en las relaciones laborales, ya que con ello frecuentemente conlleva a la fluidez de los procesos productivos y administrativos, así como a una mayor rentabilidad. Todo lo anterior se consigue a costa de una precarización del empleo, la disminución del salario nominal y real, la pérdida de antigüedad de los trabajadores (as), la dificultad o anulación del acceso a la seguridad social, aumento de trabajadores a tiempo parcial; por lo tanto lamentablemente si se ve una precariedad en los trabajos.

**Análisis e interpretación de resultados.**

Mercado laboral agresivo:

Cuando se hace referencia al concepto *mercado laboral*, se está entendiendo este como el espacio de intercambio de fuerza de trabajo con un carácter remunerado,

espacio del que participan trabajadores y trabajadoras en distintos niveles de calificación y empleadores en los diversos sectores de la economía.

Con la llegada en los años ochenta, de los llamados Programas de Ajuste Estructural, y más específicamente con el PAE III a inicios de los noventas, que se da un giro en las políticas de crecimiento del mercado de trabajo, esto por dos acciones básicas que plantean este programa: la reducción del aparato estatal y la orientación de la producción hacia el mercado externo, generando mayor dependencia económica e inestabilidad laboral. Con estas medidas se genera una destrucción de los tejidos productivos internos al desatenderse el mercado nacional y al limitarse las posibilidades de encadenamientos productivos.

Las implicaciones de esta transición han sido claras, y se ha continuado con políticas similares que han profundizado los cambios en las condiciones del mercado laboral de El Salvador. Cambios concretos de carácter estructural que buscan mayor competitividad de las y los trabajadores para incorporarlos a la llamada economía global, estos cambios en lugar de buscar la mejora de las condiciones pretenden eliminar y relativizar muchos de los derechos adquiridos años atrás.

#### Carencia de trabajo decente:

El salario real de los trabajadores latinoamericanos es congelado en procuración de una mayor acumulación capitalista cada vez más. Las condiciones de trabajo son más pobres y desalentadoras a la mejora en la calidad de vida del trabajador. Cada vez son más típicos los contratos laborales atípicos, caracterizados por una regulación menos tuitiva a favor del trabajador. Entre ellos se cuentan los contratos a domicilio, a tiempo parcial. Por otro lado, se tiende a sustituir personal propio por la figura del arrendamiento de servicios, eludiendo los efectos de la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia. Se privilegian las contrataciones de carácter estacional, transitorio o eventual, aumentando las relaciones laborales a plazo determinado, frente a la contratación de carácter indefinido. Finalmente, las nuevas modalidades de gestión empresarial van tendientes



a aumentar la productividad, a disminuir los costos y a aumentar las tasas de ganancias. Y en donde a la persona se le cosifica y se ve como un simple costo de producción.

La precariedad en el empleo que acarrea la flexibilización, en función de un discurso modernizador, persigue el dismantelamiento de buena parte de la institucionalidad laboral, en el entendido que los derechos y obligaciones que ella supone, constituyen obstáculos reales que impiden una adaptación adecuada de las empresas frente a los requerimientos del mercado global.

#### **4.3 Solución al problema de investigación:**

La flexibilización del mercado laboral en El Salvador en la actualidad está tomando mucho protagonismo, es una situación de coyuntura social-laboral por la razón de que se desea legalizar jornadas laborales más extensas como se puede apreciar en el desarrollo del trabajo; razón por la cual se vuelve más interesante este presente trabajo pues, y que al inicio de él en el Capítulo I, en el apartado **1.1.1 Enunciado del Problema**, planteamos una serie de problemas estructurales a los cuales se les dará a continuación su solución o cabe decir de otro modo su respuesta:

#### **Prácticas flexibilizadoras del mercado laboral en El Salvador**

Podemos establecer que las prácticas flexibilizadoras del mercado laboral en El Salvador si se ven reflejadas, éstas las podemos encontrar en el Capítulo II, específicamente en el apartado **2.2.1.2 LAS PRÁCTICAS FLEXIBILIZADORAS EN EL MARCO DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SALVADOR**; en donde se planteó las prácticas flexibilizadoras que se ejecutan comenzando desde la Intermediación, Contratas y Subcontratas reguladas en los artículos: 4 y 5 CT que se

observa una descentralización productiva y la desconcentración de la mano de obra que posibilitan la flexibilización del proceso productivo. El punto -según esta concepción- es reducir al mínimo posible los costos salariales y en general laborales, al precio que fuere; flexibilizar la plantilla de trabajadores -cambiar de horarios o la movilidad geográfica y funcional- y el control empresarial de la organización de trabajo y la reducción de la acción sindical.

Otra de las formas de descentralizar las relaciones de trabajo es la utilización cada vez más frecuente del trabajo a domicilio (art. 71CT), la cuestión en cuanto a este tipo de contratación radica en la explotación indirecta del trabajador al no contar con una jornada máxima establecida, siendo esta más bien inconcreta y que obliga al trabajador a laborar más allá de las ocho horas reguladas por la ley. El salario mínimo del trabajo a domicilio se encuentra respaldado tanto por la constitución como por el Código del Trabajo. Pero esta reglamentación también tiende a prestarse a la flexibilización al no estar claro a qué rubro pertenecen esta clase de trabajadores, de modo que aunque la ley establezca que “En cualquier caso se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieren en el indicado departamento, para trabajadores del mismo ramo y de la misma labor”; es imposible determinar el salario mínimo que se les debe estipular pues en la ley no se establece el monto salarial que corresponde de forma específica a esta labor. Así el patrono, también en este caso tiene mayores ventajas para fijar a su antojo el salario de los trabajadores a domicilio.

Por su parte, podemos encontrar en la duración del trabajo se ven las prácticas flexibilizadoras, ya que: Una de las consecuencias de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos de las empresas sobre las relaciones laborales, está constituida por la duración del contrato de trabajo, ligada al principio de estabilidad o continuidad laboral. De ahí, que otra de las prácticas empresariales, en el contexto actual de flexibilidad lo constituye la tendencia a la no utilización del contrato de trabajo de duración indeterminada o permanente (Artículos 23 numeral 4 y 25CT). La estabilidad laboral está sufriendo un enorme quebranto en los últimos tiempos, ya que se está dando lugar a otro tipo de relaciones como es la contratación temporal, que

permite eludir la necesidad de justificar el despido en los contratos de duración determinada.

Se ha evidenciado, asimismo que en la práctica, las medidas flexibilizadoras tienden a omitir lo contemplado en la legislación respecto a la prolongación de la jornada diurna y nocturna, ya que pese a que la normativa expresa un alto grado de dispositividad al no prohibir la extensión de las mismas por excepciones legales, las empresas utilizan la práctica de imponer un mayor número de horas laborales, sujetándose más que a la normativa vigente a las exigencias de productividad.

Y finalmente, en cuanto a la relación entre la terminación del contrato de trabajo y la flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo, el estudio en cuestión se enfoca principalmente a las causas objetivas, entendidas como necesidades económicas, técnico-organizativas o de producción de las empresas que justifican la reducción de la mano de obra, ya que es en este punto de la terminación del contrato de trabajo donde más se cuestiona la disponibilidad regulatoria a las medidas flexibilizadoras.

### **Contextos económicos y sociales en que surge la necesidad de flexibilizar el derecho laboral.**

Frente a este problema estructural planteado, podemos decir que se ha dado respuesta en el Capítulo II, en el apartado **2.2.1.3 CORRIENTES QUE EXPLICAN EL SURGIMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO**. El cual nos establece que partir de los años ochenta, se hizo fuerte una opinión entre empresarios y gobiernos, de cuestionamiento al modelo de relaciones laborales que había primado en las últimas décadas: el modelo fordista. Es así, como comienza un retroceso progresivo en el Estado de Bienestar a la par del desarrollo de un mercado de trabajo secundario. En tanto que se inicia una evolución hacia políticas de la oferta que implicaban atacar la crisis afectando las relaciones laborales.

Estas políticas, se consolidaron con los shocks monetaristas de 1979 y 1981 los cuales condujeron a una transformación hacia un nuevo régimen de acumulación, que se fundamenta en los supuestos de la competitividad internacional; en el mejoramiento de la productividad y en la reducción de costos como la vía para generar una nueva dinámica del capital que permita ampliar los mercados para generar más empleos.

A través de las denominadas políticas neoliberales se persigue la reducción del gasto público, incluido el gasto social, y un control monetario que restrinja el consumo, con el fin de conjurar la inflación. Esta situación implica eliminar el papel del Estado en la expansión de la demanda. Otro de los objetivos de las nuevas políticas, es la reducción de costos laborales como medio para incrementar la rentabilidad. Como consecuencia inmediata de la aplicación de dichas políticas, se produjo un traslado de la capacidad adquisitiva de los trabajadores hacia las clases medias altas. A la vez que se promovió un consumo suntuoso por parte de estas últimas.

En América Latina, las propuestas de salidas a la crisis se inscriben en un contexto diferente, aun cuando intenten imitar la experiencia de los países de industrialización avanzada. Estas medidas, conocidas como "políticas de ajuste estructural de la economía" son promovidas por los organismos financieros internacionales y han sido puestas en práctica por la casi totalidad de los países del área. Dichas políticas, persiguen una apertura creciente de los mercados nacionales a la competencia internacional, la redefinición del papel del Estado en la economía (desestatización de las empresas y servicios públicos) y la adecuación de la estructura productiva.

En el marco de estas medidas aparece el discurso de la flexibilidad en el trabajo, tanto en las formas de contratación como en el uso de la fuerza de trabajo. Este discurso más que una necesidad real de flexibilizar, parece una propaganda para

atraer inversión extranjera, diciéndoles que se han saneado las economías de los "monstruosos" contratos colectivos heredados del populismo.

Finalmente, el contexto económico en el cual aparece la flexibilidad está signado por el derrumbe del "Estado de Bienestar", que fungió como modo de regulación en los "gloriosos treinta años" inmediatos al final de la segunda guerra.

**Existe reciprocidad entre patronos y trabajadores en las prácticas de flexibilización laboral, o sólo trae consigo violaciones a los derechos de los trabajadores.**

Podemos que a lo largo del Capítulo II, especialmente en las teorías inmediatas se puede verificar que la flexibilización laboral viene únicamente a favorecer al sector empresarial y no así al sector trabajador; pues ya que los empresarios buscan una mayor productividad a un menor costo de producción, a costa de la violación de los derechos de los trabajadores y con una fuerte tendencia a la explotación del mismo. Se puede percatar de estas repercusiones en el apartado **2.2.1.3IMPACTOS DE LAS POLITICAS DE FLEXIBILIDAD EN LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES**, en el cual se nos hace alusión de las consecuencias que genera la flexibilidad laboral en los trabajadores, desde la precarización de sus empleos, hasta un salario insuficiente que no le otorga una vida digna. Y que solo le deja un agotamiento físico y un desencadenamiento de enfermedades.

**Cumplen las políticas de flexibilización del mercado laboral con sus finalidades de incentivar el empleo o solo genera la precarización del empleo y una tendencia represiva de los salarios mínimos reales.**

Si bien las políticas de flexibilización del mercado laboral viene con la finalidad de incentivar el empleo y sobre en tiempos de crisis económica paliar un poco el desempleo, se puede observar que la flexibilidad del mercado laboral disminuye el volumen de empleo, desestabiliza los empleos existentes y precariza las condiciones de acceso a los nuevos puestos de trabajo, al hacer crecer la proporción de quienes están empleados en el sector informal y al mantener un alto nivel de subocupación. Ya que muchas personas ven que los salarios que se les van a pagar por la labor que desempeñaran no son suficientes para costear sus necesidades más básicas se ven en la necesidad de colocar su ventas y así rebuscarse día a día para poder costearse sus necesidades básicas.

#### **4.4 Demostración y verificación de hipótesis:**

##### Hipótesis General.

“La flexibilidad laboral impuesta desde los sectores económicamente dominantes para hacer más atractiva la inversión extranjera en el mercado laboral salvadoreño, incide de forma directa y negativa en los logros alcanzados en materia de los derechos de la clase trabajadora reconocidos en el marco jurídico laboral”.

Verificación: En cuanto el resultado obtenido dentro de esta hipótesis, podemos afirmar que si se cumple, ya que nos permitió comprobar que la flexibilidad laboral en nuestro país es sustentada por la clase dominante, y que su única prioridad es atraer la inversión extranjera para la máxima acumulación de capital, eliminando en la medida de lo posible aquellos elementos rígidos de índole laboral como los contratos, puestos de trabajos dignos, prestaciones; que le impiden al capital disponer de la fuerza laboral a su antojo. Así mismo observamos y comprobamos que la eliminación de rigideces en las relaciones laborales lleva frecuentemente a la fluidez de los procesos productivos y administrativos, así como a una mayor rentabilidad, realizado todo a costa de una precarización del empleo, la disminución del salario nominal, la pérdida de antigüedad de los trabajadores, la dificultad o la anulación del

acceso a la seguridad social, la pérdida de prestaciones, la pérdida del carácter de empleado fijo, el aumento de trabajadores a tiempo parcial, etc.

El Estado ante esto debe establecer ciertas condiciones y límites a éstas empresas trasnacionales que vienen a instalarse a nuestro país, a fin de protegerle los derechos a los trabajadores, pues es de tener claro que existe una normativa interna sobre la cual deben ellas de regirse y el gobierno debe garantizar porque se cumpla. Y no por esto se espantará la inversión extranjera, pues se sabe que El Salvador es un país muy consumista y por lo tanto existe una buena demanda y la gente es muy trabajadora. Pues no se debe tratar de flexibilizar derechos de los trabajadores, sino flexibilizar posibilidades.

#### Hipótesis Específica 1.

“La flexibilidad laboral como razón instrumental en el desarrollo del mercado de trabajo provoca una ancha franja de trabajadores ocupados; sin embargo esta realidad genera empleos precarios con bajos niveles de protección y carencia para la satisfacción de sus necesidades básicas, convirtiendo al trabajador en una cosificación del sistema”.

Verificación: En este caso el resultado que obtuvimos también se cumple, ya que la flexibilidad genera la cosificación del trabajador, pues se lleva al trabajador a una categoría más baja como un simple costo de producción más, no como el ser humano que es, pues se llega a ver el trabajo como un artículo de comercio y esto es totalmente contrario con el precepto constitucional regulado en su artículo 37 el cual nos estipula que el trabajo es en función social y no se considera artículo de comercio. Es evidente que a los dueños de los medios de producción lo que les interesa es el fin no los medios, ya que lo que les interesa es producir más para obtener ganancias, sin importar la salud de los trabajadores y las condiciones inhumanas que les generan solo por obtener mayores ganancias. Aunado a lo anterior, existen numerosos trabajadores ocupados pero que su situación laboral no les permite obtenerlos los medios económicos para llevar una vida digna, es por tanto que

consideramos pertinente agregar que la implementación de la flexibilidad debe compensar el riesgo social para aquellos trabajadores que se emplean en procesos productivos flexibles y que con su trabajo contribuyen a mayores niveles de rentabilidad del capital, esta compensación del riesgo social debe ser garantizada por la empresa, el Estado y por las organizaciones sindicales incluyendo mayores salarios y así como también garantizando la responsabilidad de la empresa de cara a su seguridad laboral, logrando así la disminución de trabajadores empobrecidos con bajos niveles de protección, y ya no siendo utilizados como objetos de producción sin justa retribución.

### Hipótesis específica 2.

“La flexibilización del mercado laboral se expresa como una estrategia empresarial que ha sido promovida con el objetivo de eliminar los costos laborales para poder competir en un mundo más productivo que les permita generar más ganancias”.

Verificación: Así mismo tuvimos la oportunidad de afirmar que el único interés de las empresas es la constante competencia y la generación de una masiva producción, ya que éstas solamente se enfocan en aumentar su capital no importando así sobreexplotar a los trabajadores y disminuirles sus derechos y prestaciones, ya que su único y esencial interés es hacer que sobresalga su empresa en un mundo más competitivo, con ello afirmamos sin lugar a dudas que la flexibilidad no es más que una estrategia de los empresarios para disminuir los costos y beneficiarles a ellos, y así mismo, entorpecer los derechos de la clase trabajadora, violentando principalmente su horario de jornada y su remuneración.

Solo observamos que entre mayor trabajo es igual a mayor producción y que esto no genera ningún beneficio al trabajador; sino que se ve el trabajo como mercancía y no se cumple esa función social que tiene el trabajo y que dignifica al trabajador, pues al contrario va en función de mercancía; ya que hacen que el trabajador trabaje más y no se le retribuya por eso. En sí el problema no es que los



empresarios generen más ganancias sino que perjudiquen por ese fin al trabajador y no haya esa complementación capital-trabajo.

### Hipótesis Específica 3

“La flexibilidad laboral ha causado la afectación de garantías que degradan o menoscaban los derechos laborales del trabajador en relación con la estabilidad laboral, ampliación o reducción de jornadas de trabajo, eliminación del salario mínimo y la polifuncionalidad a la que se ve obligado el trabajador, esto conlleva a una preocupante situación en relación a la seguridad laboral del trabajador dentro del marco jurídico laboral”.

Verificación: Además realizamos un análisis retrospectivo en cuanto a la afirmación que la flexibilidad laboral causa la degradación de derechos y garantías, pues ya que el objetivo de las políticas flexibilizadoras pretende crear el empleo adecuando el comportamiento de los trabajadores a las necesidades y versatilidad que exigen las empresas, esto pasando por la reducción de los costos laborales y la modificación del marco institucional, y por tanto la violación de sus garantías, ya que al reducir los costos laborales, reducen significativamente la estabilidad del trabajador, es por lo tanto, como podemos hacer una total afirmación sobre como se le viola la seguridad del trabajador al encontrarse obligado a realizar una polifuncionalidad dentro de determinada empresa en la que labora, siendo así expuesto a peligros dentro de su área laboral y esto implicaría una preocupación para el mismo trabajador, pero que a pesar de ello debe realizar lo que se le exige para poder mantener su empleo dentro de la empresa.

### **4.5 Demostración y verificación de Objetivos:**

El planteamiento de los objetivos generales y específicos vertidos dentro del desarrollo del proceso de investigación nos permitió enfocarnos en los lineamientos que se llevaría la investigación, en cuanto a la flexibilización laboral en El Salvador.

### Objetivo General.

“Identificar las prácticas flexibilizadoras que se están implementando en el mercado laboral en El Salvador y sus incidencias en la clase trabajadora”.

En cuanto a la implementación de las prácticas flexibilizadoras dentro del mercado laboral, es necesario hacer énfasis en la crítica situación de la clase trabajadora, desde el contexto de las tendencias flexibilizadoras en las cuales los impactos de las políticas de ajuste y estabilización sobre el mercado de trabajo que se han hecho generalmente entorno al empleo, pero que muy poco se ha enfatizado en cuanto a la determinación de los salarios y la reproducción de la fuerza de trabajo, es por tanto que consideramos pertinente profundizar como un objetivo esencial el estudio y análisis, no solamente del mercado de trabajo en general, sino también como un aspecto visionario encaminado a la identificación de la verdadera problemática de la situación laboral.

Hay una gran existencia de incidencias dentro del mercado laboral que afectan directamente a la clase trabajadora, ya que es la mayormente expuesta a explotaciones y maltratos dentro de sus establecimientos de trabajo, y que lamentablemente no son reconocidos sus derechos como debería serlo, es por tanto, que consideramos importante identificar ciertas prácticas flexibilizadoras implementadas en nuestro país, para hacer una respectiva consideración de cómo actúan éstas en la clase trabajadora, y de qué manera se les ve afectados sus derechos dentro de las empresas en las que laboran.

### Objetivos específicos 1.

“Deducir los vacíos legales existentes que dan cabida a las políticas de flexibilidad laboral entre la Constitución y el Código de Trabajo, haciendo interpretaciones a favor de los intereses patronales”.

En relación a la deducción de los vacíos existentes dentro de nuestra constitución, al comprometernos en hacer un análisis en cuanto a quiénes favorece

más la flexibilización, logramos comprobar que la mayor parte es a favor de los intereses patronales, ya que la clase trabajadora se ve sujeta a adherirse a las condiciones impuestas por sus patronos, y por las necesidades a las cuales se ven sujetos los trabajadores se ven obligados a aceptarlas, creando un conformismo para los trabajadores, convirtiéndolos en los más vulnerables dentro de la flexibilidad laboral.

Está claro que en el desarrollo de nuestra investigación encontramos diversidad de vacíos, aunque si bien se mencionen ciertos derechos para la clase trabajadora, generalmente es a los patronos a quienes se les acredita la facilidad de poder explotar y abaratar la mano de obra de la clase trabajadora, no quedándoles otra opción, que aceptar sus rigideces y condiciones, y acoplarse a los medios de producción requeridos por las empresas, desempeñando determinado rol que les permita recibir un mínimo necesario para las necesidades básicas.

#### Objetivo específico 2.

“Identificar los efectos negativos que trae consigo las políticas de flexibilización y desregularización del mercado laboral en los derechos laborales conquistados por los trabajadores como producto de sus luchas”.

Así mismo, logramos además la identificación de los aspectos negativos que traen consigo las políticas de flexibilización, como la sobreexplotación, abuso de mano de obra y así también los bajos salarios a los que se ven sujetos los trabajadores, logramos así focalizar en su mayor magnitud, las amplias demandas que genera la flexibilidad, ya que más que poseer aspectos positivos, posee precariedad para la clase obrera.

Si bien es cierto que nuestro gobierno nos hace un planteamiento favorable sobre la flexibilización, es decir, lo exponen como una estrategia encaminada a hacer prevalecer los derechos de los trabajadores, aunque en realidad, es todo lo contrario, ya que la flexibilización laboral se encuentra encaminada a reducir los costos

laborales, por ende a bajar los salarios e incrementar las horas de trabajo para lograr alcanzar una mayor productividad, suprimiendo de esta manera un enfoque positivo de la flexibilización, por encontrarse enfrascado en rigideces que directamente violentan las luchas de los trabajadores por que se les cumplan sus derechos.

Por tanto, al poder realizar un cumplimiento de este objetivo, resaltando los aspectos negativos de la flexibilización, podemos sintetizar la ostentación y amenaza hacia el trabajador que carece de seguridad y estabilidad laboral.

### Objetivo específico 3.

“Proporcionar alternativas para poder atenuar las consecuencias de la flexibilidad laboral que afecta al vulnerable sector de los trabajadores y lograr así armonizar una relación laboral más equitativa entre patrones y trabajadores”.

Finalmente, al hacer una difusión de alternativas que dinamicen las relación patrono trabajador que les permita tener una mejor relación laboral en la cual tanto el patrono como el trabajador puedan gozar de los derechos y obligaciones expresadas en la Constitución y el Código Laboral, que permita así mismo, poder ejercer un mejor entendimiento recíproco de las necesidades individuales; cabe recalcar que este objetivo es muy difícil de constatar, ya que la flexibilidad no es precisamente la mejor forma de armonizar, por constituirse directamente afectados los trabajadores, por ser los más vulnerables dentro del ámbito laboral.

Es por tanto, que la flexibilidad de la legislación laboral debe contemplar y garantizar la capacidad de interlocución de las organizaciones de trabajadores, implicando así un camino seguro, ya que el futuro presenta retos y el presente demanda acciones coherentes en pro de afrontarlos desde una posición consciente, realista y emancipadora.

# CAPITULO V

Para finalizar, el último capítulo se encamina a los aspectos conclusivos dentro de la investigación, como las observaciones planteadas en el proceso flexibilizador del mercado laboral, en relación a la precarización del empleo y la reducción del costo de la mano de obra, como aspectos principales dentro del proceso investigativo, así mismo, la elaboración de propuestas o recomendaciones al Ministerio de Trabajo, jueces, la OIT, patronos y trabajadores sustentadas en posibles soluciones a la reducción de pobreza, sobreexplotación, y mala remuneración de parte de los patronos a sus trabajadores.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones:**

##### 5.1.1 Conclusiones Generales:

#### **\*Doctrinales:**

- ✓ Son diversas y muy complejas las variables que han propiciado la aparición e intensificación del proceso flexibilizador, entre las que figuran, la crisis económica, el neoliberalismo, las nuevas tecnologías, la globalización o mundialización de la economía, la reestructuración productiva y la competitividad.
  
- ✓ Con el apareamiento del modelo liberal se ha venido a lo largo de la historia dándole más prevalencia al capital sobre el trabajo, se ve que los enfoques han sido dirigidos a la producción-ganancias y con una tradición de explotación al trabajador que se ha agravado con el modelo neoliberal.

**\*Jurídicas:**

- ✓ La legislación salvadoreña en cuanto a contratación y condiciones de trabajo no es cumplida en su totalidad, ya que, los patronos abusan de las condiciones de trabajo para adaptarlos a su conveniencia; se ve más incrementado en las excepciones y particularidades que se establecen en la ley en cuanto a la terminación del contrato laboral, a la jornada de trabajo, a los horarios y a la movilidad laboral.
- ✓ El régimen del salario mínimo establece que éste se fije considerando el costo de la vida de modo que el trabajador tenga una situación digna, no obstante, el período de revisión de estos salarios legislados es cada tres años, lo cual permite una flexibilidad que sea más nominal que real, es decir, bajo una lógica de precariedad incidente determinadamente en el régimen de salario mínimo. De este modo la misma ley del salario mínimo se presta para abaratar la mano de obra.

**\*Políticas:**

- ✓ Aunque en El Salvador no existe una política de flexibilización del mercado de trabajo claramente definida se puede decir que en el país esta política se ha limitado a mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, es decir, desde una política económica que es impuesta en permitir una débil dinámica del Ministerio del Trabajo, en tolerar que los patronos utilicen a su favor los beneficios laborales por poseer poder dentro del mercado de trabajo, y en tomar una actitud indiferente ante la debilidad del movimiento sindical individualizando la negociación laboral.

- ✓ Los programas de ajuste estructural impuestos por organismos internacionales como son el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, que han sido base fundamental para dar paso a la flexibilización del mercado de laboral en El Salvador bajo la lógica del pensamiento neoliberal que ha venido a perjudicar a la clase trabajadora; ya que estas políticas impuestas por estos organismos no son compatibles con las circunstancias que cada país afronta y por ende solo traen consecuencias.

**\*Socioeconómicas:**

- ✓ En cuanto al salario, la política de flexibilización del mercado de trabajo sigue manteniendo la tendencia depresiva del salario mínimo real que se viene observando desde hace dos décadas, a esto se ve agregada la crisis económica que en estos últimos años se ha venido viviendo y que ha provocado el incremento de población desempleada y los que cuentan con un trabajo son mal remunerados, consecuentemente esto se traduciría a la carencia de una educación, vivienda digna, salud efectiva, así mismo, incide de manera directa en otros derechos esenciales que los que deben gozar los trabajadores, como los relacionados a la canasta básica.
- ✓ El estancamiento de la productividad y la elevada desigualdad del ingreso provoca que se vuelva más difícil para el crecimiento la reducción de la pobreza en general. La misma inequidad, en condiciones de bajos salarios, provoca que la capacidad productiva del trabajador se deteriore frenando el crecimiento y con esto la posibilidad de reducir la pobreza, se llega a un círculo vicioso: el producto debe crecer porque hay una desigualdad grande pero no puede crecer por la elevada inequidad.



**\*Culturales:**

- ✓ Con los discursos prácticos bien elaborados de la flexibilización laboral que dejan mensajes con connotaciones positivas en la mente de los trabajadores, son sólo un disfraz del verdadero objetivo para implementar esas prácticas y es donde muchas veces los trabajadores se ven enajenados por el mensaje errado que se les ha querido transmitir. Es por ello que la Federación de Asociación de Sindicatos Independientes de El Salvador ha elaborado campañas de concientización sobre este tema, para que el trabajador esté informado de todo lo que implica la flexibilización laboral y que afecta muchos de sus derechos laborales y puedan unir fuerzas para lograr negociaciones justas y sin violentar el marco legal.
- ✓ La profunda incidencia de los medios de comunicación radial, televisiva y escrita en cuanto a la flexibilización en el mercado laboral de El Salvador, mencionando dentro de ellos, la excesiva explotación y marginación brindada a el sector laboral del país, encaminándonos así a un fortalecimiento de la participación ciudadana para combatir a través de procesos de planificación que den orientación y dirección a los cambios necesarios para un mejor desarrollo laboral en el país.
- ✓ Con nuestro trabajo se ha querido dar una perspectiva de las prácticas de flexibilización del mercado laboral que se dan en nuestro país y sus efectos en los derechos de los trabajadores y en sus condiciones de vida; pero no es un trabajo acabado sino que puede ser objeto para futuras investigaciones que nos lleven a buscar alternativas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sin perjudicar ahora al otro sector como es a los patronos. Asimismo bajo la coyuntura actual que se está viviendo con los debates de legalizar las políticas de flexibilización laboral en la industria textil y de confecciones, generarán material para nuevas investigaciones.

- ✓ La existencia de instituciones frágiles que ostentan ante un correcto cumplimiento y amplificación de derechos para los trabajadores, protegiendo de esta manera solamente los intereses patronales, constituyendo un incumplimiento hacia el bienestar de la clase más expuesta a violaciones y que difícilmente puedan gozar de prestaciones al encontrarnos en la presencia de una supresión de deberes por parte de los patronos.

#### 5.1.2 Conclusiones Específicas:

- ✓ Con la globalización y más en esta época de mayor competencia por los Tratados de Libre Comercio, los empresarios tratan de aumentar sus ganancias explotando más a la clase trabajadora con medidas de flexibilidad laboral.
- ✓ Algunas medidas de flexibilización del mercado laboral ya se aplican en muchas empresas, muchas veces en abierta violación de los derechos laborales y otras veces por los vacíos que dejan las leyes y se les da una interpretación a la conveniencia. Los contratos temporales son cada vez más frecuentes, las jornadas de trabajo son alargadas sin su pago correspondiente, el salario no llega ni al mínimo establecido en la ley, la subcontratación es más utilizada período de vacaciones flexibles.
- ✓ Las medidas de flexibilización están encaminadas a suprimir derechos y conquistas de la clase trabajadora como son: salario justo, jornadas laborales de ocho horas, pago de horas extras u aguinaldos, contratación colectiva, derecho de sindicalización por considerar las leyes muy rígidas y quitan dinamismo a las empresas para competir en el mercado internacional.
- ✓ Se relega al trabajo a la condición de mercancía, dejando a un lado la función social con la que cuenta el trabajo, pues existe un mayor trabajo que genera

mayor producción pero que esto no genera beneficios al trabajador; por lo tanto no hay un ganar- ganar de ambas partes como vende la idea los empresarios, más bien existe un ganar-perder, ya que solo una de las partes es flexible.

- ✓ La flexibilidad laboral deja afuera las aspiraciones de la gran mayoría de la población trabajadora que busca un trabajo digno, salarios que garanticen las necesidades básicas y permitan el desarrollo integral de ellos.

## **5.2 Recomendaciones:**

Los derechos humanos de los trabajadores son violados de manera sistemática en El Salvador. Dado que las leyes laborales del país a pesar de no considerarse débiles por su amplio desarrollo de protección de los derechos de los trabajadores; sin embargo, si se expresa debilidad en cuanto al cumplimiento por parte de las instituciones, y que generalmente el gobierno no toma las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las mismas, ya que a pesar de encontrarse expresado tácitamente tanto en el Código de Trabajo como en la Constitución de la República, los empleadores que infringen dichas normativas tienen poco de que preocuparse pues saben que las consecuencias que acarrear tales actos suelen ser virtualmente nulas. Los trabajadores que padecen violaciones a sus derechos humanos básicos deben enfrentarse con empleadores intransigentes, un Ministerio de Trabajo y Previsión Social poco permeable a sus reclamos y necesidades, y procedimientos legales lentos y complicados en el ámbito de los tribunales laborales. Generalmente, por lo tanto, estos trabajadores deben conformarse con arreglos que les ofrecen compensaciones financieras mínimas y de carácter único. Como consecuencia de sus necesidades económicas urgentes, los trabajadores se ven obligados a resignar sus derechos humanos a cambio de sumas de dinero miserables que sólo les permiten sustentar de manera temporal a sus familias; es por tanto que presentamos las

siguientes recomendaciones con la finalidad de remediar la carencia de protección a los derechos de los trabajadores como flexibilidad laboral:

- ✓ El presidente de la República debe proponer y la Asamblea Legislativa debe adoptar legislación que permita llenar los vacíos legales existentes que permiten que los empleadores evadan las débiles protecciones existentes en materia de derecho laboral y violar los derechos humanos de los trabajadores de manera impune.
  
- ✓ Requerir de manera explícita que los inspectores de trabajo que observen situaciones donde los empleadores infringen leyes o regulaciones de seguridad social informen de manera inmediata al Departamento de Afiliación e Inspección del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
  
- ✓ En cuanto a relaciones laborales, se recomienda buscar un modelo estable de relaciones laborales situacional, que responda a la coyuntura actual, es decir, lo que interesa a la empresa es conseguir de la representación de los trabajadores el apoyo a medidas que garanticen la producción y la viabilidad de la empresa, la flexibilidad en tiempo de trabajo, la movilidad funcional; y a los trabajadores una fijación de la jornada laboral, un salario digno, prestaciones, y cumplimiento de sus derechos como trabajadores.
  
- ✓ La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo debe cumplir con su obligación legal de aplicar y hacer cumplir las leyes nacionales en materia laboral y desempeñarse de acuerdo con las normas que rigen sus operaciones. Tal como se estipula en la ley, la Dirección General de

Inspección de Trabajo debe realizar tareas de inspección, cada vez que así se le solicite, sobre cualquier cuestión que se encuentre bajo su jurisdicción legal y, asimismo, determinar el cumplimiento o infracción de la ley en cuestión; asegurar que a los trabajadores se les cumplan sus derechos, su respectivo salario, se les respete su horario establecido no máximo de ocho horas diarias, se les den las prestaciones ofrecidas, y así mismo después de su inspección concluir de manera expedita el proceso de aplicación de sanciones a los empleadores que no cumplen con sus obligaciones.

- ✓ Se le recomienda a los jueces de la República realizar un profundo análisis retrospectivo de los Principios Filosóficos del Derecho de Trabajo para una correcta aplicación e interpretación del derecho del trabajo, que conlleven a una interpretación teológica en cuanto a principios, fundamentos y fines del Derecho que sustenten la importancia de salvaguardar los derechos de los trabajadores.
  
- ✓ Para proteger y promover de manera completa los derechos humanos de los trabajadores en El Salvador, se le recomienda a la OIT y a la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador que la legislación laboral debe ser ajustada en relación a las sanciones aplicables a la discriminación, despidos injustificados, mala remuneración, sobreexplotación; ya que deben ser fortalecidas, y de esta manera, además, contrarrestar los numerosos vacíos legales utilizados por los empleadores con la finalidad de evadir las obligaciones requeridas por nuestra Constitución, y salvaguardas vigentes en materia de libertad de asociación.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

- Alonso, Luis Enrique (1999): *Trabajo y ciudadanía.* Madrid, Editorial Trotta.
- Artiles, Antonio Martín (1995), *Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical, Sindicalismo y Cambios Sociales.* Depto. de Publicaciones, Madrid.
- Becker, Gary (1993), *Inversión del Capital Humano e Ingresos.* Editorial Alianza, Madrid.
- Bunel, Jean (1994), *El Sindicalismo Sometido a la Prueba de la Flexibilidad.* en Valdés Dal-Re Fernando (Coord). Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid.
- Cabanella de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición 1997.
- Carranza Choto, Ana Cecilia y otros, (1995), *Análisis Comparativo de una Nivelación Salarial en Empresa con Contrato Colectivo o sin él, por Ramas de Producción.* Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad Centroamericana, UCA.
- Cuevas, Alberto (1990), *"Sindicato y poder en América Latina"*, Alianza Editorial, Madrid.
- De La Cueva, Mario (1993), *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo.* Décimo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México.
- Ellacuría, Ignacio (1982) *Conflicto entre Trabajo y Capital en la presente fase histórica:* un análisis de la Encíclica de Juan Pablo EI sobre el Trabajo Humano, firmada el 14/09/81 (Laborem Exercens), Estudios Centroamericanos (ECA), número 409.
- Estefanía, Joaquín (1995), *La Nueva Economía.* Primera Edición, Editorial Debates, S. A.

Flores Olea, Víctor (1999), *Crítica de la Globalización: dominación y liberación en nuestro tiempo*, Fondo de Cultura Económica, México.

Montoya Melgar, Alfredo (1995), *Derecho del Trabajo*, Décimo Sexta Edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid.

Osorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.

Pazos, Luis (1976), *Ciencia y Teoría Económica*, Editorial Diana, México.

Prieto, Carlos (1994), *Trabajadores v Condiciones de Trabajo*, Primera Edición, Ediciones Hoac, Madrid.

Ramírez Martínez, Juan y otros, (1996), *Curso del Derecho del Trabajo*, Quinta Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia.

Rodríguez de la Borbolla Camoyán, José (1994), *“De la Rigidez al Equilibrio Flexible: El Concepto de Causas Económicas y Tecnológicas y su Evolución Legal”*, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid.

Rubio Lara, María Josefa (1991), *La Formación del Estado Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Schonberger, Richard J. (1986), *Japanese Manufacturing Techniques*, Editado por Division of Macmillan Publishing Co. Inc. New York. Traducido por Alfredo Errazuriz del Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), Alajuela, Costa Rica.

Sennett, Richard (2000), *“La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”*, Barcelona, Anagrama.

Sotelo, A. (1999), *“Globalización y precariedad del trabajo en México”*, Ediciones El Caballito, México.

Sunkel, Osvaldo y Paz, Pedro (1980), *El Subdesarrollo Latinoamericano y la Teoría del Desarrollo*, Décimo Cuarta Edición, Siglo Veintiuno Editores.

### Revistas y Boletines:

Análisis Editorial, (1998), **"La Privatización: El fanatismo económico de la Modernización"**, Revista ECA de la UCA N°593.

Barrera, E. (2003), **"Elementos de Análisis para la discusión sobre la reforma laboral"**, Boletín n. 4, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de diputados.

Hoyos, Arturo (1987), **"La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. Tendencias internacionales recientes"**. Revista Derecho Laboral, Montevideo. N° 147.

Informe: **El Empleo en el Mundo 1996/97: Las Políticas Nacionales en la Era de la Mundialización**, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 196, Ginebra.

Morgado, E. (1999), **"Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo"**, CEPAL, (Serie Reformas Económicas, núm. 32.).A. Salvia, (2001), **"Reformas Laborales y precarización del trabajo asalariado"**, Programa cambio estructural y desigualdad social, Instituto de Investigaciones Gino Germani.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, Panorama Laboral 2002, Lima, 2002.

Piore, M. y Sabel, (1990), **La segunda ruptura industrial**, Trad. Ma. Esther Rabasco y Luis Toharia, Ed. Alianza Universidad, Madrid.

Pollert, Anna (1994), **¿Adiós a la flexibilidad?** Ed. MTSS, Col. Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, No, 5, España. Pág. 35.

Raso Delgue, Juan (1993), **Flexibilización: ¿Desregulación o Adaptación del Derecho del Trabajo?**, Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 87, Universidad Central de Venezuela.



Revista de la Facultad de Economía-BUAP. "*Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto*", por Paulina Irma Chávez Ramírez, Año VI Núm. 17.

Sanglas, Lluís Fina (1984), "*La flexibilización de los mercados de trabajo*", *Economistas*, No. 11, Madrid, España, Pág. 117.

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Boletín de Psicología Núm. 31.

W. Maloney Gill y C. Sánchez-Páramo, (mayo 2002), "*Liberalización del comercio y reforma laboral en América Latina y el Caribe en los 90*", núm. 1.

### Sitios web

Cfr. "*Aplicación de la Política de Ajuste Estructural en El Salvador*", El Salvador,

Cfr. "*Aplicación de la Política de Ajuste Estructural en El Salvador*", El Salvador, SAPRIN, El Salvador, Resumen Ejecutivo.

Cfr. Javillier, Jean-Claude (1994), "*Pragmatismo e innovación en el Derecho Internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en Derecho de Trabajo*", *Revista Internacional del trabajo*, Ginebra, Vol.113, núm. 4.

Cfr. [www.monografias.com](http://www.monografias.com): "*Comparación entre el modelo clásico y el de Keynes*"; Traducción 2003 Yolanda Dempsey, 2007 M<sup>a</sup> J. Martínez-Pascua.

Cfr. [Http://www.biblioteca virtual Miguel de Cervantes/ Universidad de Valladolid.com/economía laboral en el período clásico](http://www.biblioteca_virtual_miguel_de_cervantes_universidad_de_valladolid.com/economia_laboral_en_el_periodo_clasico). Juan Carlos Rodríguez Caballero, 2003, "*Tesis Doctoral: La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*", Valladolid.

Cfr. [http://www.monografias.com/trabajo 36/teoría-empleo/teoría-empleo 2. stml](http://www.monografias.com/trabajo_36/teoria-empleo/teoria-empleo_2.stml).

Cfr. <http://www.intersticios.es>. Susana Rodríguez Díaz (2007): **Cuando ser flexible significa doblegarse. Reflexiones en torno a la flexibilidad en el mercado laboral.** Intercicios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico. Volumen 1(2).

### **Periódicos:**

Saavedra, María José (2010), **“Sindicato rechaza flexibilidad laboral”**, La Prensa Gráfica, sábado 26 de junio, El Salvador.

Belloso, Mariana (2010), **“16% de empleados privados gana menos del mínimo”**, La Prensa Gráfica, quince de junio, El Salvador.

### **Leyes:**

Constitución de la República de El Salvador.

Código Civil.

Código de Trabajo.

# ANEXOS

# **Anexo 1**

## **Sindicato rechaza flexibilidad**

## Sindicato rechaza flexibilidad laboral

ayer en la ma-  
ñana, cuatro sín-  
dicatos protesta-  
ron en las afue-  
ras de ANEP.

Por el  
del

de la  
de los  
de la  
de la

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

de los  
de los  
de los  
de los

**La Sociedad Cooperativa de Cafetaleros de San Juan de La Majada de S.L.**  
Le presentamos a nuestra hija, la señorita de nombre: **Marta Esperanza Diaz Corado (Q.E.P.B.)**  
Asociado de S.C. Cooperativa, hermana del señor: **Gladio Esperanza Diaz de Lizaola y San Miguel de Jesús Acosta Corado**, a quien se le da en vida su herencia, bienes, derechos y obligaciones, para que en vida, en forma de S.C. se le otorgue el usufructo de los bienes que le corresponden, para que en su vida pueda disfrutarlos y gozarlos, y en su caso, para que en su vida pueda disfrutarlos y gozarlos, y en su caso, para que en su vida pueda disfrutarlos y gozarlos.

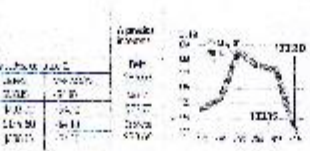
**IMAGEN PRODUCCIONES BUSCA NIÑOS (VARONES) LINDOS PARA COMERCIAL DE TELEVISION**  
Edad: 24 meses cumplidos o de 3 años que aparenten 2 años de requiere partida de nacimiento.



**Fortaleza económica**

**MERCADOS**  
SECCIONES DE LA BOLSA

SECCIONES DE LA BOLSA	SECCIONES DE LA BOLSA	SECCIONES DE LA BOLSA
SECCIONES DE LA BOLSA	SECCIONES DE LA BOLSA	SECCIONES DE LA BOLSA
SECCIONES DE LA BOLSA	SECCIONES DE LA BOLSA	SECCIONES DE LA BOLSA



**CAMBIO MONEDAS**

MONEDA	TASA	UNIDAD
EURO	13.20	100
DOLAR	13.20	100
LIBRA	13.20	100

# Economía 34

www.fox.com.mx

**Presidencia**  
Serrán recibe la carta gris de su primer ministro en Foz de Iguazú. **BB**

## CAMTEX espera Ley de Zona Franca más competitiva

Humana inicia pláticas con el Gobierno para migrar hacia una ley que cumpla con requisitos que exige la OMC para sus socios.

**El comercio que hacer todo lo posible por que las inversiones no se vayan a nuestros competidores.**

**Fabrizio Figueroa Director CAMTEX**

**El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial.**

**Diego Salazar Director BBVA**

**L**os representantes del sector textil se piden que el Gobierno de México sea más competitivo. Para ello, la Ley de Zonas Francas debería cumplir con los requisitos que exige la Organización Mundial del Comercio (OMC).

El Ministerio de Economía y Finanzas (SE) está considerando la posibilidad de migrar hacia una ley de Zonas Francas que cumpla con los requisitos que exige la OMC para sus socios.

“Tenemos que hacer todo lo posible por que las inversiones no se vayan a nuestros competidores”, dijo Fabrizio Figueroa, director de Comercio Exterior de CAMTEX, al objeto que se cumplan los requisitos que exige la OMC para sus socios.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

**CAPACITAN A EMPRESARIOS**  
Funcionarios de la aduana se capacitan en el uso de los sistemas de información para mejorar el servicio al cliente.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

**\$1.18**  
ALTIJOS EN LA ZONA FRANCAS DE CAMTEX.

**\$298**  
ALTIJOS EN LA ZONA FRANCAS DE CAMTEX.



Los altos funcionarios de la aduana se capacitan en el uso de los sistemas de información para mejorar el servicio al cliente.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

El comercio y competitividad en el sector de la construcción se identificó como el área de mayor potencial. Este sector es el que más atrae a los inversionistas extranjeros y es el que más aporta al PIB del país.

# **Anexo 2**

## **Tarifa de salarios mínimos**

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
 OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA LABORAL  
 TABLA DE SALARIOS 2009 - 2010

ACTIVIDAD	CATEGORÍA DE SALARIO	TABLA ANTIGUA (MIGRANTE 2009)	2009		2010		2011		2012	
			INCREMENTO % EN EL 2009	NUEVA TARIFA POR MES (Miles de pesos)	INCREMENTO % EN EL 2009	NUEVA TARIFA POR MES 2009 (Miles de pesos)	INCREMENTO % EN EL 2009	NUEVA TARIFA POR MES 2010 (Miles de pesos)	INCREMENTO % EN EL 2010	NUEVA TARIFA POR MES 2011 (Miles de pesos)
Quemado y esquilado	En zona rural	285,00	10%	313,50	1%	316,80	1%	320,00	4%	332,80
	En zona urbana	312,00	10%	343,20	1%	346,50	1%	350,00	4%	364,00
Flechada	En zona rural	254,00	20%	304,80	1%	307,80	1%	311,80	8%	336,60
	En zona urbana	272,00	20%	326,40	1%	329,40	1%	333,40	8%	359,20
Mantenimiento y conservación	En zona rural	108,00	7,6%	116,16	3%	120,60	3%	124,20	4%	129,18
	En zona urbana	120,00	7,6%	128,16	3%	132,60	3%	136,20	4%	142,18

FUENTE: CONTINIO NACIONAL DEL SALARIO MÍNIMO

1. ESTE AUMENTO ENTRO EN VIGENCIA EL 10 DE NOVIEMBRE 2009, 1 DE ABRIL 2010 Y 10% EN 2011 Y 10% EN 2012 EN LOS SECTORES DESCRITOS DE DETERMINADO PAIS EN UN INCREMENTO CUAL A PARTIR DEL 10/11/09.

2. ESTE AUMENTO ENTRO EN VIGENCIA EL 01 DE JUNIO DEL AÑO 2009, EL 01 DE JUNIO DEL AÑO 2010, EL 01 DE JUNIO DEL AÑO 2011 Y 01 DE JUNIO DEL AÑO 2012.

3. ESTE AUMENTO ENTRO EN VIGENCIA EL 1 DE ENERO DEL AÑO 2010.



## **Anexo 3**

# **Salario mínimo con poco alcance**

**Indicadores económicos**

**MERCADOS  
PRECIOS DEL DÓLAR**

MONEDA	PRECIO	VARIA- CIÓN
EURO	132.12	+0.12
YEN	109.12	+0.12
DÓLAR CAN.	77.12	+0.12
DÓLAR AUSTR.	92.12	+0.12

**Índice de precios**

Índice	Valor	Varia- ción
IPC	100.00	0.00
IPC	100.00	0.00
IPC	100.00	0.00

**OTROS**

Índice	Valor	Varia- ción
IPC	100.00	0.00
IPC	100.00	0.00



**CAMBIO MONEDAS**

MONEDA	TASA	VARIA- CIÓN
EURO	132.12	+0.12
YEN	109.12	+0.12
DÓLAR CAN.	77.12	+0.12
DÓLAR AUSTR.	92.12	+0.12

# Economía 53

**Uso de tarjetas**  
Precio de golfo de  
diesel incrementa  
BIDU echa un  
ojito a BDL do

www.epn.com.ec

## 16% de empleados privados gana menos del mínimo

Un reciente estudio de MUNDIA revela que la política de salario muestra una gran similitud entre los países de la región.



País	Salario mínimo
Argentina	\$207.68
Bolivia	\$203.10
Brasil	\$173.78
Chile	\$97.20

**A**unque en los últimos años se han observado algunos cambios en la política de salarios de los países de la región, un reciente estudio de MUNDIA revela que la política de salario muestra una gran similitud entre los países de la región.

El estudio muestra que, en general, el salario mínimo en los países de la región se ha mantenido estable o ha crecido a un ritmo similar al del PIB. Esto indica que los gobiernos están tratando de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

En base al estudio de MUNDIA, se puede concluir que la política de salarios en los países de la región es bastante homogénea. Esto se debe a que los países de la región comparten características económicas y sociales similares.

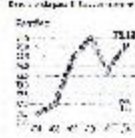
El estudio también muestra que el salario mínimo en los países de la región es bastante bajo en comparación con el salario mínimo en otros países de América Latina. Esto se debe a que los países de la región tienen una economía menos desarrollada que otros países de América Latina.

En conclusión, el estudio de MUNDIA revela que la política de salarios en los países de la región es bastante homogénea. Esto se debe a que los países de la región comparten características económicas y sociales similares.

El estudio puede verse en la página 54.



COMBUSTIBLES



VALORES



BOLSAS DEL MUNDO

INDICE S&P 500	+1.20%	INDICE NASDAQ	+1.50%
INDICE DAX	+0.80%	INDICE FTSE 100	+0.50%
INDICE EUROSTOXX	+0.90%	INDICE NYSE	+1.10%
INDICE HANG SENG	+0.70%	INDICE TOPIX	+0.60%
INDICE BSE SENSEX	+0.40%	INDICE NIKKEI	+0.30%

TASAS DE INTERÉS

TASA DE INTERÉS	VALOR	TASA DE INTERÉS	VALOR
TASA DE INTERÉS	3.00%	TASA DE INTERÉS	4.00%
TASA DE INTERÉS	2.50%	TASA DE INTERÉS	3.50%
TASA DE INTERÉS	2.00%	TASA DE INTERÉS	3.00%
TASA DE INTERÉS	1.50%	TASA DE INTERÉS	2.50%

84 WWW.LAPRENSAERAFICA.COM Viernes 6 de junio de 2008



Este estudio es un aporte que estamos haciendo para alinear a que se tomen mejores decisiones en cuanto al salario mínimo.

Roberto Rivera Campos, Director del CEES, FUSADES



Una política de salario mínimo no es suficiente para mejorar las condiciones de las trabajadoras. Hay que mejorar el salario promedio.

Tim Shindler, Universidad de Maryland, Baltimore County



Este documento es una herramienta que condensa la literatura del salario mínimo en El Salvador, y estadísticas laborales.

Alvaro Trigueros, Analista del CEES, FUSADES



Mientras que cuando hay aumentos en el salario mínimo hay una recuperación del mercado laboral, aumentan los trabajos temporales.

Isabel Arriola Gillet, Analista del CEES, FUSADES

Propuestas de política pública

El estudio sugiere políticas más amplias y más orientadas para beneficiar a la población...

**SALARIO POR HORAS**  
El estudio sugiere un salario por hora de \$2.00 a los trabajadores de tiempo completo...

**CONTRA LA POBREZA**  
El estudio sugiere un salario mínimo de \$2.00 por hora...

**CEES, FUSADES, CANTON**  
El estudio sugiere un salario mínimo de \$2.00 por hora...

**DESARROLLO DE NIÑOS**  
El estudio sugiere un salario mínimo de \$2.00 por hora...

**REGULACION**  
El estudio sugiere un salario mínimo de \$2.00 por hora...

**MÁS TRABAJO**  
El estudio sugiere un salario mínimo de \$2.00 por hora...



Maneras inseguras. Los empleados del sector informal son los que perciben menores ingresos. Seguros de la población, como madres, jóvenes y habitantes del sector rural, también tienden a ser los salarios más bajos.

FUSADES propone simplificar salarios

Establecer un solo salario mínimo, y definido por horas, llevaría a un mayor cumplimiento del mismo, dice la entidad.

MAURINA BELLEJO

El estudio sobre el salario mínimo en El Salvador, y su impacto en el mercado laboral, surge con una herramienta para identificar a los empleadores de políticas intervencionistas en el país.

Este es un estudio que incluye cifras, datos, y estadísticas del país que las decisiones que se toman en un país se vean reflejadas en los informes, según el estudio.

El estudio se basa en una serie de recomendaciones principalmente para simplificar el cumplimiento del salario mínimo, la primera es que cada vez que se vea un salario que sea menor al salario mínimo, debe ser ajustado a ese nivel.

El estudio sugiere que se debe tener un día completo, las horas extra de trabajo se paguen a un precio más alto que el día completo.

Una segunda propuesta es establecer un único salario mínimo, actualmente en el país hay salarios distintos según el sector.

Para cumplir los propósitos, el estudio recomienda un programa de capacitación para los trabajadores temporales de la población de menor pobreza.

Una tercera recomendación es establecer un programa de capacitación para los trabajadores temporales de la población de menor pobreza.

Advierten sobre efectos negativos de aumentos

El estudio de FUSADES señala, por otro lado, que los aumentos en el salario mínimo han afectado a los sectores de los trabajadores que están en esta categoría, pero que están dentro del sector informal y tienen un empleo permanente, a tiempo completo.

El estudio sugiere un salario mínimo de \$2.00 por hora, pero que se debe tener un día completo, las horas extra de trabajo se paguen a un precio más alto que el día completo.

Una segunda recomendación es establecer un programa de capacitación para los trabajadores temporales de la población de menor pobreza.

Una tercera recomendación es establecer un programa de capacitación para los trabajadores temporales de la población de menor pobreza.

Una cuarta recomendación es establecer un programa de capacitación para los trabajadores temporales de la población de menor pobreza.

Una quinta recomendación es establecer un programa de capacitación para los trabajadores temporales de la población de menor pobreza.

## **Anexo 4**

# **Elaboración de preguntas no estructuradas**

## Elaboración de Entrevistas No Estructuradas.

### Entrevista dirigida a sindicalista.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

PROCESO DE GRADUACION DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS  
AÑO 2010.

OBJETO DE ESTUDIO: “FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN  
EL SALVADOR”.

OBJETIVO: Conocer que prácticas flexibilizadoras se están dando en nuestro país y las incidencias que ellas generan en detrimento de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones de Sindicatos Independientes de El Salvador.

INDICACION: Se le harán una serie de preguntas abiertas en las cuales a criterio propio se pide contestar.

- 1) ¿Cómo conceptualiza la flexibilidad del mercado laboral?
- 2) ¿Considera que de facto hay flexibilidad laboral en nuestro país?
- 3) ¿Cómo ve la situación de los derechos de los trabajadores actualmente con estas políticas de flexibilidad laboral?

- 4) ¿Frente a la petición formulada por la Cámara de la Industria Textil y Confección (CAMTEX), que valoración tiene sobre las repercusiones que habría para el sector trabajador?
- 5) ¿Qué piensa de las propuestas de FUSADES de eliminar salario mínimo y el pago de trabajo por unidad de tiempo?
- 6) ¿Cuál es el papel que los sindicatos deben tomar frente a la flexibilidad laboral?
- 7) ¿Cómo considera usted debería ser la implementación de la jornada de trabajo en relación a la búsqueda de ventajas para ambos sectores tanto trabajador como patrono?

**Entrevista dirigida a especialista del área laboral.**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

PROCESO DE GRADUACION DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS  
AÑO 2010.

OBJETO DE ESTUDIO: “FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN EL SALVADOR”.

OBJETIVO: Conocer que prácticas flexibilizadoras se están dando en nuestro país y las incidencias que ellas generan en detrimento de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Lic. Pedro Mauricio Guatemala, Juez de lo Laboral de San Miguel.

INDICACION: Se le harán una serie de preguntas abiertas en las cuales a criterio propio se pide contestar.

- 1) ¿Qué considera usted que ha contribuido a llevar al mercado laboral a una situación flexibilizadora de las relaciones laborales?
- 2) ¿Qué usted piensa acerca de la incidencia de los procesos de flexibilización respecto al avance o retroceso de los derechos laborales?
- 3) ¿Qué recomendaciones propondría para la profundización en cuanto a la formulación de propuestas susceptibles de ser incorporados en el debate de la flexibilización laboral en la agenda Nacional?
- 4) ¿Considera usted que la flexibilización laboral refuerza o debilita la tradicional precariedad del trabajo en el mercado laboral?
- 5) ¿Qué opina usted acerca del papel que desempeña el Ministerio de Trabajo a través de la aplicación del Código Laboral en cuanto a su insuficiente presupuesto y personal para monitorear su correcta aplicación?
- 6) ¿Cuál considera usted la principal afectación de la estabilidad laboral que emerge en la flexibilización de nuestro país?
- 7) ¿Cuáles considera que pueden ser indicadores para la profundización sobre la calidad de empleo dentro de la flexibilización del mercado laboral?
- 8) ¿Considera que es importante profundizar en la interpretación del tipo de contrato que se establece entre el empleador y el trabajador al constituir una variable importante para la medición de niveles de flexibilidad del trabajo asalariado?

**Entrevista dirigida a especialista en área laboral.**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

## DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

PROCESO DE GRADUACION DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS  
AÑO 2010.

OBJETO DE ESTUDIO: “FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN  
EL SALVADOR”.

OBJETIVO: Conocer que prácticas flexibilizadoras se están dando en nuestro país y las incidencias que ellas generan en detrimento de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Lic. Marvín González, Especialista en el área laboral de la Procuraduría General de la República de la ciudad de San Miguel, escritor de ensayos: La Dignidad del Trabajo Humano y Fundamentos Procesales del Derecho Laboral.

INDICACION: Se le harán una serie de preguntas abiertas en las cuales a criterio propio se pide contestar.

- 1) ¿Qué opina usted sobre la flexibilidad laboral?
- 2) ¿Será factible en nuestro país?
- 3) ¿Quién gana con la flexibilidad?
- 4) ¿Cómo considera usted que debería ser la implementación de la jornada de trabajo en relación a la búsqueda de ventajas remunerativas?
- 5) ¿Qué relación considera que tienen los efectos de la flexibilidad de las relaciones laborales respecto al nuevo paradigma de la competitividad?
- 6) ¿Qué aporte daría usted en relación a la flexibilidad laboral en las maquilas al estarse produciendo un deterioro prematuro de las condiciones físicas de los trabajadores?



- 7) ¿Qué opina de la petición del sector privado (CAMTEX) de flexibilizar horarios en la industria textil y maquilera (12 horas diarias)?

**Entrevista dirigida a patrono.**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

PROCESO DE GRADUACION DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS  
AÑO 2010.

OBJETO DE ESTUDIO: “FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN  
EL SALVADOR”.

OBJETIVO: Conocer que prácticas flexibilizadoras se están dando en nuestro país y las incidencias que ellas generan en detrimento de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa.

**ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A:** Juan Amílcar Molina, Patrono de la Empresa “Industrias Molina S. A. de C.V.”

INDICACION: Se le harán una serie de preguntas abiertas en las cuales a criterio propio se pide contestar.

- 1) ¿Con cuántos trabajadores cuenta su empresa?
- 2) ¿Cuántas tiendas posee y cuál es su nombre?
- 3) ¿Sus trabajadores gozan de estabilidad laboral dentro de su empresa?
- 4) ¿Cuándo despide un trabajador lo indemniza?

- 5) ¿Usted dentro de su empresa establece un período de prueba para el trabajador?
- 6) ¿Cuánto tiempo considera pertinente como período de prueba?
- 7) ¿Qué opina usted acerca de la flexibilidad del mercado laboral?
- 8) ¿Cuál es el horario de trabajo que tienen sus trabajadores?
- 9) ¿Cuándo sus trabajadores laboran horas extras se las remunera?
- 10) ¿Cuándo usted contrata a sus trabajadores cuales son las características que califica?
- 11) ¿Considera que usted tiene una flexibilidad dentro de su empresa?

**Entrevista dirigida a trabajador.**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

PROCESO DE GRADUACION DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS  
AÑO 2010.

OBJETO DE ESTUDIO: “FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN  
EL SALVADOR”.

OBJETIVO: Conocer que prácticas flexibilizadoras se están dando en nuestro país y las incidencias que ellas generan en detrimento de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Lucy Quintanilla, empleada de grupo RAPA S.A de C.V

INDICACION: Se le harán una serie de preguntas abiertas en las cuales a criterio propio se pide contestar.

- 1) ¿Cuánto tiempo tiene de laboral en esta empresa?
- 2) ¿Posee contrato de trabajo?
- 3) ¿Cree que puede negociar con su patrono para establecer por escrito un contrato de trabajo?
- 4) ¿Siente seguridad en su trabajo de que sea éste permanente?
- 5) ¿Trabaja las ocho horas diarias?
- 6) ¿Sabe que la ley estipula la jornada de trabajo de ocho horas y si se pasa de esas ocho horas se recargan esas horas extras y su remuneración es especial?
- 7) ¿Es suficiente su salario para otorgarle una vida digna cubriendo sus necesidades básicas y la de su familia?

**Entrevista dirigida al profesional en Economía**



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

PROCESO DE GRADUACION DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS  
AÑO 2010.

OBJETO DE ESTUDIO: “FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN  
EL SALVADOR”.

OBJETIVO: Conocer que prácticas flexibilizadoras se están dando en nuestro país y las incidencias que ellas generan en detrimento de los derechos laborales consagrados en nuestra normativa.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURA DIRIGIDA A: Licda. Aguirre. Catedrática de la Universidad de El Salvador.

INDICACION: Se le harán una serie de preguntas abiertas en las cuales a criterio propio se pide contestar.

- 1) ¿Qué piensa de flexibilización del mercado laboral en nuestro país?
- 2) ¿Quién gana con la implementación de las políticas de flexibilización en el mercado laboral?
- 3) ¿Es viable la flexibilidad laboral para el desarrollo económico de nuestro país?
- 4) ¿Qué opina de la petición formulada por CAMTEX, y qué valoración tiene sobre las repercusiones que habría para el sector trabajador?
- 5) ¿Considera usted que la flexibilización laboral refuerza o debilita la tradicional precariedad del trabajo en el mercado laboral?