

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ECONOMÍA



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

TEMA:

LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN EL SALVADOR 1995-2009
CASO DE ESTUDIO: SUBSECTOR TELECOMUNICACIONES

Trabajo de investigación presentado por:

Kelly Marlene Corvera Alvarado

Cristian Alexander Fuentes González

Evelin Patricia Martínez Mejía

PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN ECONOMIA

Marzo, 2011

San Salvador, El Salvador, Centroamérica

RECTOR

Msc. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ

SECRETARIO GENERAL

Lic. DOUGLAS BLADIMIR ALFARO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DECANO

Msc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

VICE-DECANO

Lic. ALVARO EDGARDO CALERO RODAS

SECRETARIO

M.A.E. JOSÉ CIRIACO GUTIERREZ CONTRERAS

DIRECTOR DE ESCUELA DE ECONOMÍA

LIC. JESÚS EVELIO RUANO

DOCENTE ASESOR

Msc. CARLOS EVARISTO HERNÁNDEZ

COORDINADOR DEL SEMINARIO

Msc. ERICK FRANCISCO CASTILLO

Marzo de 2011

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios y la Santísima Virgen María, a mis padres, mis hermanas, mi novio, mis amigas y amigos y a todas aquellas personas que colaboraron en la realización de este trabajo, así como a todas las personas que me han apoyado siempre, me han animado a seguir adelante y me han dado fuerzas para alcanzar mis objetivos. **GRACIAS TOTALES!**

Kelly Marlene Corvera Alvarado

Agradezco a Dios todo poderoso, por ser mi fortaleza y por estar en cada momento de la vida conmigo. Gracias Dios por ayudarme a cumplir una meta más en mi vida, por que todo lo que soy se lo debo a él.

A mi madre Lilian, por ser un ejemplo de vida y esfuerzo, gracias por todo el amor, comprensión y apoyo incondicional que siempre me ha brindado, por darme ánimos para seguir adelante. A mis hermanos y hermanas en especial a mi hermana Claudia por todo su apoyo.

A mi novia Kelly, por siempre estar conmigo en las buenas y en las malas. A mis amigos y amigas, por el apoyo que siempre me brindaron y principalmente a mis amigos Aleive.

Gracias a todos aquellos que directa e indirectamente contribuyeron a realizar este logro en mi vida!!!

Cristian Alexander Fuentes González

Vaya mi eterna gratitud a mi familia, mis padres Silvia y Manuel y mis hermanos y hermanas, por todo su apoyo y amor, por estar a mi lado incondicionalmente en todos los proyectos de mi vida.

El paso por la Universidad me enseñó que la ciencia es un mecanismo de liberación de la conciencia y de compromiso con la emancipación humana, también aprendí que la formación no termina nunca, que es una necesidad vital seguirse auto educando. Agradezco a aquellos buenos profesores que en el aula me

ayudaron a comprender el sentido humanista de la economía y a ser más sensible ante los problemas de la realidad.

Agradezco entrañablemente a todos mis amigos y amigas que me acompañaron a lo largo de la carrera, por su valiosa amistad, en especial a Kelly y Cristian.

A la Asociación de Estudiantes de Economía (AEE), por trabajar en pro del desarrollo académico de nuestra carrera.

Agradezco a mi mejor amigo, compañero y amor de mi vida Alberto por ayudarme a seguir teniendo sueños y esperanzas en un mundo nuevo.

¡Gracias a la vida, gracias Dios!

Evelyn Patricia Martínez Mejía

Gracias al Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL) y al Sindicato de Industria de Trabajadores de las Telecomunicaciones (SITCOM), por todas las facilidades para la realización de la investigación de campo.

Gracias a nuestro asesor Carlos Evaristo Hernández y al coordinador del seminarios de graduación Erick Francisco Castillo por su ayuda para la realización de esta investigación.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	i
INTRODUCCIÓN.....	iii
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	1
1.1 Enfoques Teóricos del Mercado Laboral.....	1
1.1.1 Teoría Neoclásica.....	1
1.1.2 Teoría Marxista.....	2
1.1.3 Teoría Keynesiana.....	4
1.1.4 Teoría Institucionalista.....	6
1.1.5 Enfoques Latinoamericanos Sobre el Desempleo.....	8
1.2 La Flexibilidad Laboral.....	9
1.2.1 Definición de la Flexibilidad del Mercado Laboral.....	9
1.2.2 Formas de Flexibilidad del Mercado Laboral.....	11
1.2.3 Razones de la Existencia de la Política de Flexibilización.....	14
1.3 La Precarización del Empleo como Consecuencia de la Flexibilidad del Mercado Laboral.....	22
1.3.1 El Surgimiento de la Precarización del Empleo.....	22
1.3.2 Vertientes que Explican la Precarización.....	26
1.3.3 Las Causas de la Precariedad.....	27
1.4 Impacto de las Medidas de Flexibilidad Laboral.....	28
1.4.1 Los Derechos Sindicales.....	28
1.4.2 Los Contratos de Trabajo.....	29
1.4.3 La Jornada Laboral.....	29
1.4.4 Movilidad Laboral.....	30
CAPITULO II: LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN EL SALVADOR.....	31
2.1. Flexibilidad del Mercado Laboral a Nivel Internacional.....	31
2.2. La Flexibilidad Laboral en El Salvador.....	35
2.2.1. Las Políticas de Flexibilidad Laboral.....	36
2.2.2. El Código de Trabajo y el Mercado Laboral.....	39
2.2.3. La Flexibilidad Laboral y el Tratado de Libre Comercio.....	41

2.2.4.	Marco Legal y la Flexibilidad Laboral en El Salvador.....	45
2.3.	El Empleo en El Salvador.....	51
2.3.1.	Principales Indicadores de Empleo	51
2.3.2.	Indicadores de Precariedad en El Mercado Laboral.....	60
2.3.3.	Salarios y Capacidad Adquisitiva	71
2.3.4.	Sindicalización y Contratos Colectivos.....	79
	CAPITULO III: LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SUBSECTOR TELECOMUNICACIONES.....	85
3.1	Caracterización del Subsector Telecomunicaciones.....	85
3.2	Resultado de la investigación de campo.....	87
3.2.1	Determinación del tamaño de la muestra	87
3.2.2	Análisis de Resultados	89
3.2.3	Medidas de Flexibilidad Laboral en el Subsector Telecomunicaciones.....	107
	CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
4.1	Conclusiones.....	112
4.2.	Recomendaciones.....	115
	BIBLIOGRAFÍA	118
	ANEXOS	121

Índice de Tablas

Tabla 1:	Tipos de flexibilidad laboral.....	13
Tabla 2:	Vertientes de la Precarización del Empleo.....	26
Tabla 3:	El Salvador. Artículos del Código de Trabajo Relacionados con la Flexibilidad Laboral.....	41
Tabla 4:	Recomendación de alimentación balanceada.....	77
Tabla 5:	Composición de la Canasta Básica Alimentaria, Urbana y Rural.....	78
Tabla 6:	Distribución de las encuestas entre las empresas.....	89

Índice de Cuadros

Cuadro 1: El Salvador: Población Total por Área Geográfica. 1995-.....	51
Cuadro 2: El Salvador: Población Total y PEA por Género y Área Geográfica. 1995-2009.....	53
Cuadro 3: El Salvador: PEA, Ocupados y Desocupados. 1995-2009.....	56
Cuadro 4: El Salvador: Ocupados por Rama de Actividad Económica. 1995-2009.....	59
Cuadro 5: El Salvador: Desocupados por Rama de Actividad Económica. 1995-2009.....	60
Cuadro 6: El Salvador: Tasa de Subempleo, Tasa de Desempleo y Tasa de Precariedad 1995-2009.....	61
Cuadro 7: El Salvador: Tasa de ocupados en el Sector Formal y Sector Informal 1995-2009.....	65
Cuadro 8: El Salvador: Ocupados no Cubiertos por el Seguro Social 1995-2009.....	68
Cuadro 9: El Salvador: Ocupados Según Horas Trabajadas Semanalmente 1995-2009.....	70
Cuadro 10: El Salvador: Salario Mínimo Nominal y Salario Mínimo Real. Urbano y Rural, 1995 – 2009....	72
Cuadro 11: Valor de la Canasta Básica Alimentaria, Ampliada y de Mercado. Urbana y Rural, 1995 – 2009.....	73
Cuadro 12: El Salvador: Relación CBA, CBAA y CM con los Salarios Mínimos Nominales (2009).....	74
Cuadro 13: El Salvador: Número de sindicatos, Afiliados totales y Tasa de sindicalización, 1995-2009....	80
Cuadro 14: El Salvador: Tasas de Sindicalización por Rama Económica. 2001-2009.....	83
Cuadro 15: El Salvador: Contratos Colectivos Vigentes y Trabajadores Amparados 1995-2009.....	83
Cuadro 16: Datos generales del Subsector de Telecomunicaciones de El Salvador, 2005.....	87
Cuadro 17: Ocupados por Categoría de Ocupación del Subsector de Telecomunicaciones de El Salvador, Año 2005.....	87

Índice de Gráficos

Gráfico 1: El Salvador: Población Total por Área Geográfica. 1995-2009.....	52
Gráfico 2: El Salvador: Población Económicamente Activa Por Género. 1995-2009.....	54
Gráfico 3: El Salvador: Población Económicamente Activa por Área Geográfica. 1995-2009.....	55
Gráfico 4: El Salvador: PEA, Ocupados y Desocupados. 1995-2009.....	56

Gráfico 5: El Salvador: Tasa de Desempleo 1995-2009.....	57
Gráfico 6: El Salvador: Tasa de subempleo 1995-2009.....	62
Gráfico 7: El Salvador: Tasa de Precariedad 1995-2009.....	63
Gráfico 8: El Salvador: Tasa de Trabajadores en el Sector Formal e Informal 1995-2009.....	66
Gráfico 9: El Salvador: Tasa de Trabajadores no Cubiertos por el Seguro Social 1995-2009.....	69
Gráfico 10: El Salvador: Ocupados Según Horas Trabajadas Semanalmente 1995-2009.....	71
Gráfico 11: El Salvador: Salarios Mínimos Nominales y Reales, Urbano y Rural. (1991-2009).....	73
Gráfico 12: El Salvador: Relación Canasta Básica Alimentaria Urbana y Rural y Salario Mínimo Urbano y Rural (1998_2009).....	75
Gráfico 13: El Salvador: Relación Canasta Básica Ampliada Urbana y Rural y Salario Mínimo Urbano y Rural (1998-2009).....	76
Gráfico 14: El Salvador. Relación Canasta de Mercado Urbana y Rural y Salario Mínimo Urbano y Rural (1998-2009).....	77
Gráfico 15: El Salvador: Pobreza Extrema, Relativa, y Total. 2009.....	79
Gráfico 16: El Salvador: Afiliación Sindical y Empleo Total en El Salvador. 1995-2009.....	80
Gráfico 17: El Salvador: Tasa de Sindicalización 1995-2009.....	81
Gráfico 18: El Salvador: Tasa de Cobertura de los Contrato Colectivo de Trabajo. 1995-2009.....	84

RESUMEN EJECUTIVO

En los últimos quince años en El Salvador se han dado una serie de cambios tanto políticos como económicos, los cuales han operado en un contexto de apertura comercial y liberalización de los mercados de bienes y servicios, así como también en el mercado laboral. En este contexto surge la flexibilidad laboral, como una medida para reducir las tasas de desempleo a fin de lograr una estabilidad macroeconómica.

Por lo que se pretende estudiar los fundamentos teóricos y conceptuales del mercado de trabajo y de la flexibilidad laboral con el fin de conocer los principales enfoques teóricos del mercado laboral mediante el estudio de diversas teorías relacionadas con dicho mercado; además, se presentan diversas definiciones de la flexibilidad laboral de organismos internacionales y teóricos especializados en dicho tema, estableciendo de esta forma una definición propia para el desarrollo de la investigación. También se detalla las diferentes formas de flexibilidad existentes y su correspondiente clasificación y las razones de existencia de las medidas de flexibilidad en nuestro país.

Por otra parte se pretende estudiar la precarización del empleo como una consecuencia de las medidas implementadas de la flexibilidad laboral estableciendo sus causas, vertientes y el surgimiento de este; así como también impactó de dichas medidas en las condiciones de laborales de los trabajadores (contratos de trabajo, jornada laboral, movilidad laboral, entre otras).

Así mismo, se presentan algunos aspectos históricos nacionales e internacionales relacionados a la flexibilidad laboral, las medidas de flexibilidad aplicadas en El Salvador y las diversas reformas realizadas a la legislación salvadoreña con el fin de favorecer dichas medidas.

Además se realiza un diagnóstico de los últimos quince años del mercado laboral salvadoreño analizando de manera detallada los principales indicadores de empleo, indicadores de precariedad (subempleo y empleo informal) y el estudio de otros indicadores de gran relevancia como lo son: los salarios, canasta básica, canasta de mercado, contratos colectivos y lo referente a la organización sindical, entre otras. El estudio de dichos indicadores permitió conocer la situación actual del mercado de trabajo salvadoreño en cuanto a la calidad y cantidad de empleo que se está generando.

Como evidencia empírica se presenta el estudio del caso de la flexibilización laboral del Subsector Telecomunicaciones, para constatar si en la actualidad se están aplicando medidas de flexibilidad en dicho subsector y como estas medidas han conllevado al deterioro de las condiciones laborales y condiciones de vida de los empleados de dicho subsector.

En la investigación mediante el análisis de los resultados obtenidos del instrumento de investigación (la encuesta) se ha podido verificar que se están aplicando medidas de flexibilidad laboral en el subsector de telecomunicaciones, señalando que con el deterioro de los salarios, la menor capacidad para cubrir la canasta básica, la salud de los trabajadores, la inestabilidad laboral no solo se está deteriorando la fuerza laboral, sino también la productividad de los trabajadores.

Finalmente, se presentan un conjunto de conclusiones en enfatizando en lo referente al impacto de la flexibilidad laboral en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores; así como también, la calidad de empleo que en la actualidad se está generando en nuestro país y sus respectivas consecuencias y la forma en que los trabajadores y el subsector se está viendo afectado por dichas medidas. Esto conlleva a la formulación de una serie de recomendaciones a fin de que se generen políticas de empleo en beneficio de los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

El estudio de La flexibilidad laboral y el empleo en El Salvador, en el período 1995-2009, es importante porque permite determinar, cuál es la relación de la flexibilidad laboral con el empleo y el mercado laboral en general, además mediante el estudio practico realizado en el Subsector Telecomunicaciones se establecen los impactos de las medidas de flexibilidad laboral sobre las condiciones de vida de los trabajadores.

La flexibilidad laboral aparece en El Salvador en el contexto de la globalización neoliberal, implementada en El Salvador a inicios de la década de los noventas, mediante las políticas de Estabilización Económica y de Ajuste Estructural, medidas impulsadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. En el marco de estas medidas neoliberales de liberalización y desregulación de los mercados, la política laboral se orientó bajo esta lógica, es decir, se debía liberalizar el mercado laboral a fin que los salarios bajaran hasta acercarse a los salarios de equilibrio, con el falso supuesto que los salarios mínimos eran anormalmente altos, y que esta situación generaba desempleo y subempleo. En este sentido, se establecieron medidas, por parte de los gobiernos en turno, para contribuir a la flexibilización del mercado laboral; éstas, iban destinadas a reducir el costo de la mano de obra a través de un marco legal flexible.

La flexibilidad del mercado laboral en El Salvador ha sido objeto de estudios desde muchas perspectivas debido a la relevancia para los trabajadores en cuanto al impacto que ha tenido en el empleo. En este sentido se hace necesario el estudio de la flexibilidad del mercado laboral y el empleo y la manera en que dicha flexibilidad ha contribuido en la precarización del empleo.

En este contexto, el estudio de la flexibilidad del mercado laboral se vuelve fundamental en el campo económico específicamente en el sector servicios ya que en los últimos años se ha visto que con la implementación de las políticas de flexibilidad en el marco de la implementación del modelo neoliberal en El Salvador, ha impactado de manera negativa las condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores.

La investigación se realizara en el sector servicios específicamente en el sub sector telecomunicaciones debido a los efectos de la implementación de la política de flexibilidad del mercado laboral, lo cual ha conllevado a las empresas a que no aseguren un ambiente físico sano, que no permitan el gozo pleno de

los trabajadores del derecho a la seguridad social, así como también del abuso de horas extras y del impedimento a toda clase de organización de los trabajadores lo cual ha contribuido a la precarización del empleo que se ha traducido en un aumento en el índice del subempleo y del empleo informal lo que ha conllevado a una clara existencia de empleo precarizado.

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron tres métodos los cuales son: el método histórico, el método empírico – analítico y el método dialéctico. El método histórico debido a que es importante hacer un análisis cronológico de la situación del empleo en El Salvador mediante el análisis de los principales indicadores laborales lo cual permitirá determinar la situación, además de las principales medidas de flexibilidad laboral aplicadas en nuestro país. El método empírico – analítico ya que se hizo necesario realizar un estudio de campo para analizar la situación actual del empleo en el sector servicios específicamente en el subsector telecomunicaciones ante la implementación de las medidas de flexibilidad en el mercado laboral.

Y el método dialéctico debido a que el fenómeno a estudiar, el empleo, se analizó mediante la relación dinámica con otras variables o fenómenos: la flexibilidad laboral; para ello es importante estudiar a su vez otras variables que están íntimamente relacionadas con el fenómeno como lo son: el salario, las jornadas laborales, tipos de contratos, entre otras. Y de esta manera conocer el papel que las políticas de flexibilidad laboral juegan en la actualidad en la precarización del empleo.

Dicha investigación contribuirá a conocer la situación actual en que se encuentran los trabajadores del sector servicios y del subsector de las telecomunicaciones en particular cuales han sido las principales medidas que han conllevado a precarizar el empleo. Además, es importante estudiar las principales acciones que los trabajadores ejercen en la actualidad para contrarrestar o menguar el impacto de estas medidas sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

La flexibilidad laboral la hemos definido en nuestra investigación como, una medida que consiste en ajustar la fuerza de trabajo a las fluctuaciones continuas del sistema económico capitalista, a través de diversas medidas tales como: la movilidad laboral, supresión de contratos colectivos, subcontratación, represión sindical, duración de las jornadas laborales, salarios mínimos etc; lo cual permite que se produzca una sobreexplotación del trabajador. La flexibilidad laboral es utilizada como "salidas" al problema de desempleo provocadas por las crisis recurrentes e inherentes del sistema capitalista con el fin de reducir costos y aumentar la tasa de ganancia.

Con la investigación se pudo constatar lo que plantea los supuestos clásicos de la flexibilidad laboral, como una medida para la generación de empleo, lo que en la práctica resultan medidas que han permitido una mayor explotación de la fuerza de trabajo, generando empleos en condiciones laborales precarias. Donde el problema del desempleo aun no ha sido superado pese a las diferentes modalidades de flexibilidad laboral que se practican en los mercados laborales.

El objetivo del trabajo de investigación es caracterizar y determinar las medidas de flexibilidad laboral que se aplican en la práctica, y para lograrlo se hizo un estudio de caso del subsector de telecomunicaciones, por considerar dicho subsector dentro del sector servicios, en el cual, en los últimos veinte años se han producido mayores tasas de subempleo, y donde, al igual que los otros sectores, los salarios reales han disminuido. La investigación de campo permitió identificar medidas de flexibilidad laboral tales como: eliminación de restricciones sobre contrataciones y despidos, movilidad laboral, subcontratación, salarios bajos, supresión de contratos colectivos, modificaciones de la jornada laboral, horas extras, eliminación de prestaciones sociales, entre otras.

Esta investigación ha sido estructurada en cuatro capítulos, el primero se presenta el marco teórico de la investigación, en el cual se retoman los diferentes enfoques teóricos sobre el mercado laboral, a saber, la teoría neoclásica, la teoría marxista, la teoría keynesiana, la teoría institucional, y el enfoque latinoamericano sobre el desempleo. Asimismo, se presenta la definición de flexibilidad laboral, las diferentes corrientes que explican el surgimiento, causas y formas de la precarización del empleo. También se establecen los principales impactos de dichas medidas en algunos derechos laborales de los trabajadores.

El segundo capítulo se presenta los antecedentes de la flexibilidad laboral a nivel internacional y en El Salvador, las diferentes medidas de flexibilidad laboral aplicadas en la década de los noventa, un análisis de las diferentes reformas al Código de Trabajo las cuales dieron paso a la aplicación de la flexibilidad laboral de forma real y la aplicación de políticas de flexibilidad laboral. También se desarrollan indicadores del mercado laboral, los indicadores precarización, salarios y capacidad adquisitiva, sindicalización y la contratación colectiva.

En el tercer capítulo se presenta el estudio de caso en el subsector telecomunicaciones donde se constata la aplicación de las medidas de flexibilidad laboral como la subcontratación, formas de contratación de la fuerza de trabajo, jornada laboral, movilidad, tipo de contratación, duración de la jornada laboral, realización de horas extras, la pertenencia a un sindicato, etc.

Para finalizar el trabajo, se presentan en el cuarto capítulo las respectivas conclusiones que permite analizar algunos de los principales resultados de la investigación, y se formulan algunas recomendaciones.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

1.1 Enfoques Teóricos del Mercado Laboral

1.1.1 Teoría Neoclásica

Los supuestos de la Teoría Neoclásica no distinguen el mercado de trabajo de los demás mercados, partiendo del postulado de que los niveles de empleo y de salario real se determinan en la intersección de las curvas de oferta y demanda de fuerza de trabajo en un mercado de competencia pura y perfecta, por lo tanto no habría desocupación porque el salario real debería ajustarse naturalmente a la productividad marginal física del trabajo¹. Esta teoría no da así explicaciones adecuadas sobre los desequilibrios persistentes en el mercado laboral y ha inspirado políticas de empleo poco eficaces, basadas en la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo y en la reducción de los costos laborales directos e indirectos.

La economía liberal clásica considera el trabajo como un factor más en el proceso de producción capitalista. Al aceptarse esta teoría, inmediatamente el análisis nos conduce al mercado de factores, donde la determinación del nivel de empleo va a estar dada por la interacción de la oferta y demanda de trabajo.

Hay que recordar que este enfoque está implícito en las cuentas nacionales de los gobiernos, cuando se divide a la población en empleados y desempleados. Con los años la teoría económica ha integrado a su análisis otras categorías de acuerdo a las características de los empleos: el subempleo o el empleo precario. Pero siempre el problema es un “desajuste” o “rigideces”, entre las necesidades de reproducción del trabajador y la necesidad que tienen las empresas de su fuerza de trabajo.

En esta formulación teórica del mercado de trabajo quedan de lado las fluctuaciones de la demanda de los productos en las épocas de crisis económica. Esto se debe a que cosifica y reduce al trabajador a un factor económico que entra y sale del proceso productivo sin alguna implicación económica y social.

¹ Montesino, Mario; Góchez, Roberto, Salarios y Productividad, Revista ECA 1998, p.18.

1.1.2 Teoría Marxista

En la teoría marxista existen uno o varios mercados de trabajo en los que opera el intercambio de mercancías. Como destaca Julio Neffa, en la obra de Marx el mercado de trabajo no ocupa un lugar importante, aunque el trabajo es un concepto central, indisoluble del concepto de capital².

Una hipótesis que se maneja con respecto al lugar secundario que ocupa el mercado de trabajo en su construcción teórica, es que no se trata de una negligencia de su parte, sino de la consecuencia de opciones o diagnósticos estratégicos que adopta acerca del estatus del trabajo y de los trabajadores de las economías capitalistas del siglo XIX³. El análisis de los mercados de trabajo conlleva ineludiblemente a estudiar la heterogeneidad del trabajo, Marx no ignora esa realidad empírica de la heterogeneidad, se ve llevado por razones teóricas, históricas y políticas a dejarla en un segundo plano.

En el plano teórico, la teoría del valor y de la explotación de la fuerza de trabajo, se basa en la noción de trabajo abstracto⁴. El mercado de trabajo, lugar del intercambio, revela la homogeneidad del trabajo abstracto más allá de la infinita variedad de trabajos concretos⁵ que se manifiestan en los procesos productivos⁶.

Marx no deseaba ir más allá de una visión del mercado de trabajo como el lugar donde se opera la reducción de los trabajos concretos en trabajo abstracto conmensurable, así como no deseaba desarrollar el análisis de los factores de diferenciación de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo. La obra de Marx propone una serie de pistas para abordar los problemas de la heterogeneidad de los mercados de trabajo. Los mismos fueron explorados, en orden disperso, por muchos autores situados en las perspectivas abiertas por Marx.

Un primer eje de reflexión se trata en hacer la distinción entre trabajo productivo y trabajo improductivo.

² Neffa, Julio, Teorías Económicas Sobre el Mercado de Trabajo. Marxistas y Keynesianas, Fondo de Cultura Económica/CEII-PIETTE, Argentina, 2005, p.23.

³ Freyssinet, Jacques, Introducción a las Teorías Marxistas y Radicales del Mercado de Trabajo: El Análisis Marxista de los Mercados de Trabajo, Fondo de Cultura Económica/CEII-PIETTE, Argentina, 2005, p.3.

⁴ Es aquel trabajo social, indistinto, indeterminado, indiferenciado que implica un gasto de energía física y, o mental, que presupone la homogeneidad fisiológica y que adquiere realidad empírica y teórica en el modo de producción capitalista.

⁵ Es el que genera el valor de uso de las mercancías.

⁶ Freyssinet, Jacques, Op. cit. p.3.

Esta distinción es fundamental para la teoría de la puesta en valor y la acumulación del capital. Toda la cuestión está en saber si la división entre dos tipos de actividades, según contribuyan o no a la creación de valor, engendra un corte entre dos categorías de asalariados que se denominarán “productivos” o “improductivos”. Sólo los primeros, en tanto creadores de valor, serían explotados por el capitalismo; los segundos serían remunerados mediante la transferencia de una fracción de la plusvalía creada por los primeros. Sólo los “productivos” constituirían la clase obrera o el proletariado; para los “improductivos” se plantearía únicamente la cuestión de las alianzas, es decir, de las condiciones de su desvinculación de una solidaridad objetiva con el capital que los mantiene, para unirse a las luchas de la clase obrera.

Un segundo eje de reflexión fue alimentado por la tesis de Marx según la cual el desarrollo del maquinismo engendraría ineluctablemente la destrucción del trabajo calificado, reemplazado tendencialmente por tareas parcelizadas y repetitivas. El auge del taylorismo y de las diversas formas de “organización científica del trabajo” proporcionó nuevas ilustraciones de este movimiento, y diversos autores lo teorizaron como una tendencia inherente a las formas capitalistas de desarrollo de las fuerzas productivas.

Globalmente, la proporción de trabajo calificado aumenta, “mientras que los análisis desagregados revelan evoluciones muy diferentes. Robert Salais y Michael Storper, por ejemplo, construyen una tipología de los “mundos de producción” posibles en función de la naturaleza de los mercados y de la de los procesos de producción. Establecen correspondencias con “imágenes típicas” de trabajadores, características de cada uno de estos mundos de producción. Ya no existe entonces un movimiento único e irreversible, sino una pluralidad de opciones posibles y una heterogeneidad estructural de los mercados de trabajo que le están asociados”⁷.

Una tercera vía de investigación fue abierta por los análisis de Marx referidos a los márgenes de la clase obrera. Si bien el capitalismo produce en su centro un proletariado completamente liberado de los vínculos extraeconómicos, que no encuentra más que en la venta de su fuerza de trabajo la fuente de su subsistencia cotidiana y de su reproducción en tanto clase social, genera también en la periferia formas intermediarias e inestables de movilización parcial y/o irregular de recursos de trabajo de reemplazo. Marx

⁷ Freyssinet, Jacques, Op. cit. p.4.

desarrolló principalmente la noción de ejército de reserva industrial, distinguiendo sus diferentes componentes; recurrió también a la noción de lumpemproletariado⁸.

El aumento del desempleo y de las diversas formas de subempleo en el capitalismo contemporáneo, demuestran que el desarrollo del capitalismo no engendra la generalización de un trabajo homogéneo.

El sistema capitalista funciona a través de recurrentes crisis, inherentes al propio sistema, éstas fundamentalmente se dan cuando el producto no logra valorizarse debido a dificultades de rentabilidad que impiden la valorización del capital y por consiguiente de la acumulación, se da por la sustitución creciente por medios de producción de la fuerza de trabajo (única creadora de valor); el capitalista utiliza como “salidas” a esta crisis medidas que impactan la calidad del empleo, intensificación del trabajo, flexibilización del mercado de trabajo; cuyo fin último es maximizar sus ganancias elevando los niveles de producción y reduciendo los costos laborales.

1.1.3 Teoría Keynesiana⁹.

Para Keynes el nivel de empleo queda determinado por la demanda efectiva, por lo que duda de la consistencia de la argumentación clásica sobre el mercado de trabajo. En primer lugar, si existe alguna falla en la demanda global de productos no será posible de alcanzar un nivel de ocupación del trabajo que permita su pleno empleo, como concluye la teoría neoclásica. En segundo lugar, si es una fuerza externa al mercado de trabajo la que define la cantidad de trabajo que será contratada por las empresas, queda en duda cuál es el papel de dicho mercado. Más específicamente, se plantea la interrogante sobre la importancia de las negociaciones entre la empresa y trabajadores para definir las variables básicas de este mercado: la magnitud de la ocupación y el nivel del salario real.

En este sentido, Keynes se pregunta sobre el grado de generalidad que tiene el concepto neoclásico de desempleo voluntario. ¿Hasta qué punto es cierto que la desocupación del trabajo se debe, exclusivamente

⁸ El lumpemproletariado (algunas veces escrito *lumpenproletariado* y también conocido formalmente en español como *subproletariado*) es un término marxista de origen alemán. Mediante el mismo se designa a la población situada socialmente por debajo del proletariado, desde el punto de vista de sus condiciones de trabajo y de vida, formado por los elementos degradados, desclasados y no organizados del proletariado urbano, así como aquella parte de la población que para su subsistencia desarrolla actividades al margen de la legalidad o en la marginación social (delincuencia, prostitución, etc).

⁹ Castillo, Erick, Apuntes de Macroeconomía, 2010.

a la existencia de obstáculos al libre funcionamiento de la negociación entre empresas y trabajadores? Más bien, plantea la necesidad de aceptar con naturalidad la existencia de esos obstáculos al libre funcionamiento del mercado, como parte sustancial de la democracia. Así, la aceptación de los trabajadores de un salario nominal menor, para reducir el salario real y acercarse al pleno empleo (lo que podría tener implícita la disolución de los sindicatos), no es una propuesta viable en las condiciones institucionales en que se vive. Sin negar que sea un recurso teóricamente válido, sólo es aplicable en circunstancias muy específicas. Por lo tanto, puede haber otras explicaciones al desempleo del trabajo que permitan encontrar soluciones más aceptables.

La argumentación general de Keynes es que variaciones en la demanda global y por lo tanto en la demanda efectiva afectan el nivel general de precios, aunque exista un salario nominal fijo, lográndose una modificación en la ocupación del trabajo. Argumenta que los trabajadores fijan sus contratos laborales en términos nominales y que las alteraciones del salario real (derivadas de modificaciones de la demanda global de productos) reduce la capacidad de compra del salario nominal pactado, por lo que sería posible aumentar el nivel de precios sin que haya reacción de los trabajadores para ajustar el salario nominal a esta variación.

Keynes afirma la posibilidad de que existiendo ilusión monetaria, el salario real tiene un margen para caer (por la vía del aumento de precios, con un salario nominal dado); sólo que no podrá caer indefinidamente. De esta forma una caída de los salarios reales estimulará a las empresas a contratar más trabajadores, reduciendo el desempleo.

Por esto mismo, se puede concluir que la negociación entre trabajadores y empresas tampoco define el nivel de salario real (al depender del nivel de precios que será afectado por factores externos al mercado de trabajo).

De esta forma, Keynes concluye que es posible resolver la desocupación del trabajo por medio de alzas del nivel de precios (dependiente de la demanda efectiva), ya que son generales a todos los trabajadores y por ello difíciles de enfrentar en conjunto, además de la dificultad de percibir su efecto sobre la capacidad adquisitiva del salario nominal. Lo contrario sucede con el intento de reducir directamente los salarios nominales, ya que permite reacciones locales, por grupo de trabajadores, que imposibilitan un efecto general al conjunto de trabajadores. En este sentido, un desempleo que sólo se puede eliminar por alzas de precios

es definido por Keynes como involuntario, ya que no depende de la supuesta inflexibilidad de los trabajadores o de regulaciones institucionales, sino de la demanda efectiva.

Se puede establecer la relación entre dos conceptos fundamentales desarrollados por Keynes: la demanda efectiva y el desempleo involuntario. Dicha relación expresa la duda keynesiana sobre el papel de la negociación entre empresas y trabajadores para definir la ocupación y el salario real, articulados al nuevo criterio que establece para definir el equilibrio del mercado de productos. En primer lugar, la demanda efectiva determina una ocupación que sólo por casualidad corresponde al pleno empleo. En segundo lugar, la desutilidad marginal del trabajo fija un límite a la expansión del empleo (definiendo el punto de pleno empleo), en valores menores del empleo; será la demanda efectiva la que determine tal ocupación y el salario real.

Esta teoría sostiene que la dinámica del mercado laboral depende de la situación global de los mercados de bienes y servicios (demanda agregada, PIB) y de las complejas relaciones entre los diversos agentes macroeconómicos: familias (consumo, ahorro), empresas (inversión producción), Estado (gasto público, impuestos) y sector exterior (importaciones, exportaciones).

Las decisiones individuales (consumo, inversión, producción) están afectadas por la incertidumbre y las expectativas de los trabajadores y empresas que intentan asegurar sus ingresos limitando la competencia y la flexibilidad de salarios y precios, los ajustes en el mercado de trabajo se producen a través de la cantidad de empleo.

El mercado no asegura suficientemente la coordinación de las decisiones individuales de forma compatible con un crecimiento estable por lo que aparecen desequilibrios cíclicos (crisis periódicas con paro) que requieren de una intervención del Estado.

1.1.4 Teoría Institucionalista

Los institucionalistas contemplan, además, de las variables económicas otro tipo de variables. Tienen en cuenta variables sociales (reputación, prestigio, condiciones de trabajo, etc.), culturales (medio de

realización personal) y políticas (legislación laboral, existencia de sindicatos). Los institucionalistas parten de la observación de la realidad (empírica) del mercado de trabajo¹⁰.

Además según esta teoría tanto el Estado como los sindicatos condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo, también reconoce la influencia de la negociación colectiva en el mercado de trabajo y en los salarios, determinados en su mayoría por convenio. Para la negociación colectiva se requiere la existencia de agentes sociales: sindicatos – empresarios.

Características institucionales de la fuerza de trabajo:

- a) Trabajadores y empresarios forman parte de una sociedad con ciertos valores institucionales que determinan su actuación más allá de la racionalidad económica.
- b) Trabajadores y empresarios pueden organizarse colectivamente para defender sus intereses en el ámbito de las relaciones laborales.
- c) En la (re)producción de la fuerza de trabajo intervienen instituciones no mercantiles.

Según esta teoría existen diversas configuraciones de la realidad laboral, múltiples mercados de trabajo diferenciados en sus normas sociales de regulación.

El mercado de trabajo de competencia perfecta se caracteriza por la inexistencia de más instituciones que el mercado, funcionamiento según la lógica de la oferta y la demanda.

Existen mercados de trabajo que tienen poco que ver con el mercado de competencia perfecta, ya que existen en ellos normas institucionales derivadas de la regulación legal y la organización colectiva que limitan la lógica de la oferta y la demanda. Ejemplos: son los mercados internos de trabajo y mercados profesionales

Mercados internos de trabajo: son un conjunto de normas que rigen el proceso de trabajo dentro de la empresa. Son normas internas, creadas por la propia empresa (Reglamento) sobre: Organización del sistema productivo, negociación salarial, sistema de promoción y régimen disciplinario¹¹.

¹⁰ Macpherson, David A., Economía Laboral. Ed Mc Graw Hill. España, 2002, p.23.

¹¹ Ibid. p.25.

En los mercados profesionales, la organización profesional regula el acceso al mercado (a través del proceso formativo y la acreditación), sus normas de funcionamiento y las remuneraciones, no hay competencia externa y la competencia interna es limitada.

1.1.5 Enfoques Latinoamericanos Sobre el Desempleo

En latinoamericana se destacan ciertos estudios que surgen sobre la teoría de la dependencia que se aproximan a explicar el desempleo mediante el análisis del mercado mundial y la división internacional del trabajo; autores como Ruy Mauro Marini y Carlos Martins se apoyan teóricamente en categorías marxistas para este análisis¹².

Un concepto que desarrollan estos autores ampliamente es el de superexplotación. Para comenzar, la economía latinoamericana produce para el mercado mundial, por lo tanto la capacidad de realización de su producción no depende de su capacidad de consumo. Esto no ocurre en los países centrales, en los que la poca capacidad adquisitiva de los trabajadores limitaría el consumo y por consiguiente, la realización de la producción mundial, ahí la acumulación se basa en la productividad del trabajo. Bajo esta lógica, en los países dependientes, donde los trabajadores no son productores y consumidores a la vez, la ausencia de determinado nivel de consumo del trabajador, no condiciona la realización del producto, que es enviado a los países centrales. «La tendencia natural del sistema será la de explotar al máximo la fuerza de trabajo del obrero, sin preocuparse de crear las condiciones para que éste la reponga, siempre y cuando se le pueda reemplazar mediante la incorporación de nuevos brazos al proceso productivo». Así nace la categoría de superexplotación del trabajo¹³.

A lo largo de la historia, el traslado de excedentes de los países dependientes a los países industrializados, se ha manifestado a través de la dependencia comercial (traslado de excedentes por la vía del intercambio desigual y la adecuación de la estructura productiva a la división internacional del trabajo), la dependencia financiera (por medio del pago de la deuda), la dependencia productiva (que es

¹² Marini, Ruy Mauro, *Dialéctica de la Dependencia*, Ediciones Era, México, p.52.

¹³ *Ibid.* p.53.

condicionada a través de los préstamos y la inversión extranjera directa) y la dependencia tecnológica (el pago de patentes y marcas y el uso de tecnologías producidas en el “primer mundo”)¹⁴.

Entonces, el desempleo abierto o subempleo es explicado por este enfoque por la exclusión de mano de obra que genera el proceso de acumulación capitalista global, lo cual crea las condiciones para la fragmentación laboral y para la segmentación del consumo.

1.2 La Flexibilidad Laboral

1.2.1 Definición de la Flexibilidad del Mercado Laboral

A través de los años ha existido un amplio debate en torno a la definición de la flexibilidad ya que existen diversos enfoques que establecen diversas definiciones de este, lo cual da lugar a la existencia de varios conceptos.

Para algunos organismos internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente¹⁵.

Por otra parte, para el Banco Mundial (BM)¹⁶ la flexibilidad laboral es un concepto que ha sido posicionado por los sectores empresariales con el argumento de eliminar las distorsiones que aumentan los costos los de la producción. Sostiene además, que la principal causa del desempleo en América Latina reside, fundamentalmente, en la inflexibilidad de los mercados laborales, lo que se traduce en que el sector formal de la economía no sea dinámico en términos de generación de empleos. Por tanto, un mayor grado de flexibilidad laboral permitiría en teoría la creación de mayor empleo y la reducción del sector informal, de ahí que dichos organismos han promovido la aplicación de diversos mecanismos de flexibilidad laboral para disminuir el elevado desempleo prevaleciente desde la década de los ochenta del siglo pasado.

¹⁴ Ibid. p.54.

¹⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Flexibilidad y Mercado de Trabajo: el Debate Actual, Colección de informes OCDE, 1987, p. 23.

¹⁶ Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro; González Torres, Lourdes Alicia, La Flexibilidad Laboral como Estrategia de Competitividad y sus Efectos sobre la Economía, la Empresa y el Mercado de Trabajo, México, 2010, p.38.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), considera la flexibilidad del mercado laboral como la capacidad de éste de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas¹⁷.

Para Piore, M. y Sabel, Ch¹⁸., la flexibilidad se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción.

Para Albert Recio¹⁹, 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 adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.

Adrián Sotelo²⁰, establece en que la implementación de la flexibilidad ha ocasionado una precarización del mercado de trabajo porque la concepción que en muchos países y organismos internacionales se ha impuesto es que flexibilidad y desregulación son sinónimos o, por lo menos, este último es un componente esencial del primero; es decir, el enfoque dominante en muchos países ha sido el de corte neoclásico y no el de carácter social.

Enrique de la Garza Toledo define la flexibilidad como 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 ajustes²¹.

Para efectos de esta investigación y tomando en cuenta la definición de la flexibilidad laboral de Enrique de la Garza Toledo y Adrian Sotelo se define de la siguiente manera:

La flexibilidad laboral consiste en ajustar la fuerza de trabajo a las fluctuaciones continuas del sistema económico capitalista, a través de diversas medidas tales como la movilidad laboral, supresión de

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Labour market flexibility-Report of an Experts Group Meeting, Ginebra, Mayo 1986, p.12.

¹⁸ Piore, M. y Sabel, Ch., La segunda Ruptura Industrial, Traducido por María Esther Rabasco y Luis Toharia, Editorial Alianza Universitaria, Madrid, 1990, p. 34.

¹⁹ Recio, Albert, Capitalismo y Formas de Contratación Laboral, Ed. MTSS, Colección Tesis Doctorales, Madrid, 1988, p.18.

²⁰ Sotelo, V. Adrián, Globalización y precariedad del trabajo en México, Ediciones el Caballito, México, 1999, p.33.

²¹ De la Garza Toledo, Enrique (1999) "Flexibilidad del trabajo, discurso y construcción social" en Trabajo y empresa: entre dos siglos. Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1999, p.51.

contratos colectivos, subcontratación, represión sindical, duración de las jornadas laborales, salarios mínimos etc.; lo cual permite que se evite una sobreexplotación del trabajador lo que conlleva a una precarización del empleo.

1.2.2 Formas de Flexibilidad del Mercado Laboral

Aunado a las diferentes concepciones de flexibilidad resulta necesario realizar una revisión de los diferentes tipos que existen y que suelen aplicarse específicamente al mercado laboral, tanto en una perspectiva macroeconómica y microeconómica.

1.2.2.1 Flexibilidad externa, Numérica o Cuantitativa

La flexibilidad externa se refiere a la capacidad que tiene una determinada empresa para aumentar o disminuir el número de empleados en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despido de acuerdo a la situación de la empresa²².

Este tipo de flexibilidad busca externalizar los costos salariales a través de la eliminación de los servicios propios de las empresas, es decir, la empresa traslada a otra empresa el vínculo contractual con el trabajador, lo que permite una reducción de los costos laborales mediante la subcontratación de las actividades de limpieza, transporte, vigilancia, comercialización, etc., lo cual le reduce a la empresa su responsabilidad en la gestión laboral de determinado segmento de la planilla de trabajadores²³.

De acuerdo a las estrategias seguidas por las empresas, la flexibilidad externa puede distinguirse de diversas formas como son: la contratación temporal; utilización de la subcontratación, externalización; el uso de las empresas de trabajo temporal; contratos de formación y aprendizaje; movilidad geográfica; trabajadores por cuenta propia; modificación de la normativa laboral para ampliar las causales de despido.

²² Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro, Op. cit. p.40.

²³ Montesinos, Mario, Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador en los Impactos de los PAE y PEE en El Salvador SAPRIN, El Salvador, 1999. p.179.

1.2.2.2 Flexibilidad Interna, Funcional o Cualitativa

La flexibilidad 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 parcial²⁴, etc.

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 profesiones²⁵.

1.2.2.3 Flexibilidad Salarial

Se refiere a las estrategias que buscan eliminar las rigideces salariales y el ajuste de los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad²⁶.

La aplicación de este tipo de flexibilidad se realiza a través de tres procedimientos:

- El primero consiste en abandonar la practica de aumentar los salarios según el costo de la vida
- El segundo se refiere al estancamiento de medidas tendientes al aumento del salario mínimo
- Disminución por cualquier medio de las prestaciones sociales.

La flexibilidad salarial puede tomar diversas modalidades tales como: políticas de moderación salarial, diferenciación de las remuneraciones en cada sector o empresa, establecimiento unilateral de los

²⁴ Chávez Ramírez, Paulina Irma, "Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Conceptos", en: Revista de la Facultad de Economía-BUAP(Benemérita Universidad Autónoma de Puebla), México, año VI, N°17, p.70.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Montesinos, Mario, Op. cit. P.180.

salarios, eliminación de los salarios mínimos, eliminación de prestaciones sociales, modificación de los costos de despido, salario según rendimiento, congelamientos salariales²⁷.

En el cuadro 1 se presenta una clasificación básica de los tres tipos de flexibilidad que existen: externa, interna y salarial.

Tabla 1
Tipos de Flexibilidad Laboral

Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa	Flexibilidad interna, funcional o cualitativa.	Flexibilidad salarial
<ul style="list-style-type: none"> • Subcontratación (proceso en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.) • Empleo temporal (Se refiere a la contratación de trabajadores por un período de doce meses o menos.) • Movilidad geográfica (se da cuando por razones de producción y organización de la empresa un trabajador tiene que trasladar su residencia a otra ciudad porque la empresa donde trabaja tiene allí ubicado otro centro de trabajo.) • Empresas trabajo temporal (se refiere aquéllas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra (empresa usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia (la capacidad técnica de algunos trabajadores, para llevar a cabo de manera temporal y por necesidad del servicio un puesto de trabajo distinto al que normalmente le corresponde.) • Rotación de personal (esta referido fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella.) • Horas extras (Son las que se realizan excediendo la duración máxima de la jornada de trabajo.) • Modificación de la jornada laboral (cambio en el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.) • Trabajo tiempo parcial (ocupados cuya jornada de trabajo es inferior a la legalmente establecida que para el caso de nuestro país es de 44 horas semanales.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación del salario mínimo (supresión a la retribución mínima que legalmente le pertenece al trabajador por cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar.) • Eliminación de prestaciones sociales. (referido a la supresión de ciertos beneficios que gozan los trabajadores como lo son: seguro social, AFP entre otros.) • Modificación de escalas salariales (El ajuste de los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa.)

Fuente: Elaboración propia en base a: Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro; González Torres, Lourdes Alicia, "La Flexibilidad Laboral como Estrategia de Competitividad y sus Efectos sobre la Economía, la Empresa y el Mercado de Trabajo", México, 2010, p.40.

²⁷ Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro, Op. cit. p.46.

1.2.3 Razones de la Existencia de la Política de Flexibilización.

La política de flexibilización del mercado laboral se debe abordar teniendo en consideración las razones por las cuales surge. En este sentido se pueden tomar en cuenta dos situaciones:

- a) La necesidad de las empresas de hacer uso de una mano de obra que pueda ser utilizada con versatilidad, de modo que las empresas puedan hacer frente a los retos que les impone la modernización y la globalización.
- b) La necesidad de reducir al mínimo las tasas de desempleo a fin de lograr una estabilidad macroeconómica.

Para las empresas la flexibilización del trabajo comprende el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad así como a la diversificación de productos. Las empresas desarrollan, en general, estrategias de flexibilidad y sugieren agrupar éstas en torno a cuatro dimensiones:

- a) La descentralización productiva.
- b) La flexibilización en el uso de la mano de obra.
- c) La flexibilización e innovaciones en el proceso productivo.
- d) La flexibilidad en los sistemas de aprovisionamiento, almacenaje y stocks.

En este sentido las medidas de flexibilidad como instrumentos que buscan reducir los niveles de desempleo y que influye en las actividades de las empresas pueden darse siguiendo dos vías: Reducción de los costos laborales y cambio en el marco institucional²⁸.

En lo que respecta a la reducción de los costos laborales, en esta área se mencionan tres procedimientos importantes para abaratar la mano de obra; el primero, consistente en abandonar la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida; el segundo, el establecimiento de medidas tendientes al estancamiento de los aumentos en el salario mínimo; el tercero, disminución por diversos medios de la cotización al Seguro Social.

²⁸ Montesinos, Mario, Op. cit. p.180.

En relación a los cambios en el marco institucional, las modificaciones más comunes en términos legales se vinculan con el establecimiento de horarios flexibles, institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido.

Puede observarse que las políticas de flexibilización laboral simplemente pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los empleados a las necesidades de versatilidad del trabajo que exigen las empresas.

En términos generales, la flexibilidad laboral hace referencia a la fijación de un modelo regulador flexible para el manejo de los derechos laborales en el interior de las empresas y organizaciones privadas inmersas en una lógica capitalista y de libre mercado. La aplicación de la flexibilidad laboral requiere de un proceso de desregulación del mercado laboral que usa de referente el contrato individual de trabajo, para flexibilizar los antiguos mecanismos logrados por los sindicatos en el siglo XX, esperando con ello mantener el crecimiento de todo el sector privado²⁹.

El concepto de flexibilidad laboral hace referencia a un mayor grado de libertad en la explotación de la fuerza de trabajo, en términos de su polifuncionalidad y de la determinación de su remuneración, así como la cantidad de trabajadores. Tiene su fundamento en la teoría neoliberal ya que defiende la noción de que las relaciones laborales sólo deben ser entendidas a partir de sujetos iguales y libres que contratan las condiciones de trabajo que más les favorezcan. Este planteamiento es muy criticado ya que se ha señalado siempre que no existe tal libertad de contrato, en tanto que los empleadores están en ventaja de imponer las condiciones por ser los dueños de los medios de producción. Los neoliberales señalan que hoy en día el acceso a poseer medios de producción no está negado para los trabajadores y que en consecuencia no están forzados a negociar con los propietarios de los mismos, sino lo desean³⁰.

El discurso neoliberal considera que la existencia de derechos económicos y sociales y principalmente los expresados en las legislaciones laborales, no son producto de las desigualdades, sino de una imposición arbitraria de los menos eficaces contra los más productivos, que a nadie favorece, ni siquiera a los supuestos protegidos. En tal sentido, denuncian que la legislación laboral no protege realmente a los trabajadores, en tanto que consideran que la mejor protección para el trabajador es la auto tutela, ya que

²⁹ Milano Jaua, Elías, Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: Supuestos, Crisis y Realidades de la Regulación Social, Foro de Economía Política-Teoría Económica, 2004, p.1.

³⁰ Elías, Jaua Milano, Op. cit. p.9.

nadie mejor que el propio individuo para contratar las condiciones del trabajo que él esté dispuesto a desarrollar³¹.

En el neoliberalismo se privilegia la contratación individual como forma de relación laboral. Se considera que la negociación colectiva ha sido utilizada como bandera política "...de los partidarios de la lucha de clase" para justificar el conflicto y la confrontación social. La negociación colectiva sólo se justifica en su "... función natural, que es mantener la más estrecha correspondencia posible entre la remuneración de los trabajadores y la productividad del trabajo"³².

La flexibilidad del trabajo en el discurso neoliberal se concibe como "...los ajustes de efectivos de la mano de obra, salarios y horarios de trabajos, etc., a una coyuntura que ha pasado a ser inestable y fluctuante"³³. Lo cierto es que, a través de la flexibilidad laboral, se busca eliminar o reducir las rigideces de las legislaciones laborales, sustituyéndola por una relación directa entre el trabajador y el empleador, que esté condicionada por las señales de la oferta y la demanda.

El paquete neoliberal impulsado por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, mediante las políticas de estabilización y ajuste estructural, han funcionado como la reconstrucción de un nuevo patrón de acumulación siendo la acumulación ampliada la ley absoluta del sistema de producción capitalista, cuyo objetivo es la búsqueda de una mayor tasa de plusvalía³⁴.

En este contexto surgen una serie de corrientes que explican el surgimiento de la flexibilidad en el mercado laboral³⁵; resultado de cambios institucionales, contexto económico general, cambio en el sistema de producción entre otras.

a) Cambios Institucionales 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

³¹ Elías, Jaua Milano, Op. cit. p.10.

³² Piñera, José, Libertad para los Trabajadores en Ciencia Política, N° 23, Tierra Firme, Bogotá, 1991, p.12.

³³ Ibid. p.15.

³⁴ Valenzuela Feijóo, José C., Crítica del Modelo Neoliberal, Fondo de Cultura Económico, México, 1991, p.29.

³⁵ Chávez Ramírez, Paulina Irma, Op. cit. pp.59-63.

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 rigidez del marco socio-institucional del mercado de trabajo. De esta manera, no quedaba más opción que 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 sindicatos³⁶.

b) Cambios en el Contexto Económico General

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; es decir, 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 empleo³⁷.

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

³⁶ Chávez Ramírez, Paulina Irma, Op. cit. p.60.

³⁷ *Ibidem*.

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 trabajo³⁸.

c) Cambios en el Sistema de Producción

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 constituyen una prueba de que se están dando algunas transformaciones de fondo en las economías más desarrolladas³⁹.

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, en virtud de que se basaba en la obtención de 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 demanda⁴⁰.

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 unas series de producción 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.

³⁸ 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.

³⁹ Chávez Ramírez, Paulina Irma, Op. cit. p.61.

⁴⁰ *Ibidem*.

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.

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

Además durante la década de los setenta los defensores de la flexibilidad argumentaban que en el mercado laboral existían un conjunto de rigideces que no permitían que existiera un ajuste en dicho mercado las cuales son: rigideces de los sistemas de producción en serie basado en grandes unidades industriales, factores técnico-organizativos y los llamados factores institucionales. Las cuales se detallan a continuación⁴¹:

a) Rigideces en los Sistemas de Producción en Serie Basado en Grandes Unidades Industriales

Durante el período que va de los años cincuenta y hasta mediados de los setenta, los países industrializados alcanzaron un crecimiento sin precedentes y un clima de prosperidad merced a la lógica fordista de producción masiva. No obstante, a mediados de los setenta, este modelo entró en una crisis cuyas causas entrelazadas son, por una parte, las perturbaciones externas en las que se encuentran las crisis petroleras de 1973 y 1979 y la irrupción en el comercio internacional. Por otra parte, estarían las

⁴¹ Chávez Ramírez, Paulina Irma, Op. cit. págs. 63-66.

llamadas perturbaciones internas, como la saturación de los mercados internos en los países capitalistas avanzados, en los que durante la década de los cincuenta a setenta se incrementó el consumo de automóviles y electrodomésticos⁴².

Todo este contexto pone de manifiesto en los años ochenta la incertidumbre, inestabilidad y fluctuaciones en la demanda, frente a lo cual, las empresas tienen dificultades para adoptar mecanismos de ajuste dada la rigidez de su estructura. Lo que da lugar a que se hable de que hay una complejidad organizativa y de gestión, dificultades para la motivación a directivos y trabajadores, dificultades de gobernabilidad y disciplinas en las relaciones laborales en virtud del grado de institucionalización de las relaciones laborales, que junto a la presencia de los sindicatos en la empresa, refuerzan la resistencia obrera⁴³.

b) Rigideces Técnico – Organizativas

Existen una serie de factores denominados rigideces técnico- organizativas que dificultan el ajuste de las empresas en el contexto de crisis e incertidumbre de los años ochenta.

Una dificultad técnico-organizativa está presente en la maquinaria preparada para tirar grandes series a bajo coste por unidad de producto. En la nueva situación de fluctuación y contracción de la demanda, cambios y diversificación en los productos demandados por el mercado y la necesidad de producir en base a series cortas dada la brevedad comercial de los productos, muestran que la gran maquinaria y la extrema división taylorista del trabajo resultan rígidas en el nuevo contexto⁴⁴.

Adicionalmente, la gran maquinaria supone la existencia de puestos de trabajo definidos y una plantilla estable con puestos de trabajo delimitados e individualizados, lo que se traduce también en dificultades de ajuste.

c) Rigideces Jurídico-Institucionales

Un tercer factor que ha dado origen a rigideces es de tipo institucional. La concentración de mano de obra en grandes empresas, junto a la estabilidad del empleo, ha favorecido la organización de los sindicatos en

⁴² *Ibíd.* p.64.

⁴³ *Ibíd.*

⁴⁴ *Ibíd.*

dichas empresas. Así mismo, las normativas y ordenanzas laborales, las organizaciones sindicales, los hábitos y costumbres al interior de la empresa han originado rigideces que han obstaculizado los ajustes⁴⁵.

Por consiguiente, dentro de las rigideces de tipo institucional, las llamadas rigideces salariales son las que deberían ser eliminadas, ya que se consideraba la causa fundamental de la existencia de un nivel elevado de paro.

Dentro de estas rigideces salariales, estarían también la existencia de un sistema de retribuciones salariales fijas y las políticas sindicales de reducción del abanico salarial y el precio final del producto. Por lo que, los empresarios han encontrado resistencias sindicales para la aplicación de sistemas de trabajo a destajo o por horas con retribuciones salariales flexibles. Aunque esta cuestión puede matizarse, debido a que existen mecanismos de ajuste parciales en base a los sistemas de primas de producción que posibilitan la existencia de un salario base bajo⁴⁶.

Este sistema permite, en alguna medida, reducir costes salariales suprimiendo las primas cuando baja la producción hasta cierto nivel.

Las principales rigideces laborales que se dan al interior de las grandes empresas son: Las rigideces a la contratación, el empleo estable aunque ha asegurado a los empresarios disponer de fuerza de trabajo que le garantiza un determinado nivel de producción y de formación en el trabajo, reducción en los costos de rotación y una especie de compromiso laboral; también ha permitido reforzar el poder negociador de la fuerza de trabajo y el surgimiento de grupos que al tener este poder, originan rigideces que perturban la aplicación de los mecanismos de ajuste del empleo frente a las fluctuaciones económicas.

A esto hay que agregar la rigidez derivada de la jornada de trabajo pactada con los sindicatos o bien inscrita en las normas laborales. La limitación de las horas extras y del trabajo a turnos, así como el control sindical de la empresa, se han constituido en una cierta dificultad para ampliar la jornada de trabajo y adecuarla a las alzas de la producción.

⁴⁵ *Ibíd.* p.65.

⁴⁶ *Ibíd.*

1.3 La Precarización del Empleo como Consecuencia de la Flexibilidad del Mercado Laboral

1.3.1 El Surgimiento de la Precarización del Empleo

La precarización comienza a ser un término comúnmente utilizado por la literatura, sobre todo desde comienzos de los ochenta en Europa, para dar cuenta del colectivo laboral caracterizado por ser objeto de la desregulación normativa, la precarización tiene como característica los bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, etc.⁴⁷.

El término de flexibilidad laboral y precarización guardan una relación desde que se inició la reorganización de las relaciones laborales a partir de la década de los ochenta cuando tomaron cuerpo las políticas neoliberales. La flexibilidad laboral se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, mientras la precarización constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras. La flexibilidad apela a la introducción de medidas orientadas a reducir los aspectos garantistas de los derechos laborales, a promover una fuerza de trabajo adaptable y móvil, y la precarización hace referencias a los resultados indeseables de muchas de estas propuestas, a la necesidad de introducir una nueva regulación de las relaciones laborales con el objetivo de evitar estos daños y restablecer un contexto socialmente aceptable⁴⁸.

En América Latina, se empieza a hacer uso de este concepto sobre mediados de la misma década para oponerse al concepto del empleo típico, es decir, aquel “de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social. Son precarios los empleos que se aparten de alguna de dichas características”⁴⁹.

⁴⁷ Olesker D; Azar P; Guerra P; La Precarización Laboral como Concepto y su Desarrollo en el Uruguay de los 90's, 2003, Instituto Cuesta Duarte, Uruguay, p.14.

⁴⁸ Recio Andreu, Albert, Precariedad Laboral: Del Neoliberalismo a la Búsqueda de un Modelo Alternativo, Departamento Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009, p.3.

⁴⁹ Galín, P. En Novick, M.: El Empleo Precario en Argentina, Bs. As., Ciat-Oit, 1986. p.23.

El proceso de precarización surge con las medidas que correspondían a las demandas empresariales orientadas a reorganizar el proceso productivo y las relaciones laborales. En el origen de estas demandas se encuentran un conjunto de elementos que se consideran cruciales para entender la transformación de las estructuras empresariales y en los sistemas de relaciones laborales⁵⁰.

- a) El replanteamiento del sistema de relaciones laborales y organización productiva del período anterior. La gran empresa que ofrecía empleo estable se había acabado por convertir en un espacio propicio a las reivindicaciones de los trabajadores, a la creación de la organización sindical y a la resistencia frente a los intentos de aumentar la intensidad del trabajo. Así mismo, la organización de las grandes empresas las convertía en estructuras poco adecuadas para explotar las oportunidades de rentabilidad. Se respondía por tanto a un replanteamiento de las estructuras internas de las empresas orientado a transformar las relaciones de poder.
- b) Un cambio en el ambiente económico general. La versión oficial es que estábamos ante un mundo con mayores incertidumbres e inestabilidad, entre los elementos que explican esta mayor volatilidad aparece el proceso de desregulación financiera y el aumento de la importancia de esta esfera, la creciente apertura internacional y el desarrollo de nuevas políticas comerciales que aumentan la variedad de productos como un medio de reducir el ciclo del producto, segmentar los mercados y conseguir nichos de mercado.
- c) Un salto importante hacia el sector de los servicios. La nueva fase de desarrollo capitalista se ha caracterizado por una creciente mercantilización de actividades que anteriormente se realizaban en la esfera doméstica y social. Desde la organización del ocio hasta los cuidados a las personas. Particularmente influyen en los aspectos temporales de la actividad económica. Muchos servicios tienen dimensiones temporales específicas, con lo que las empresas que actúan en estos campos tienen mayor necesidad de adaptarse a cuestiones como la estacionalidad, la cobertura de horarios especiales, las puntas temporales de actividad (y los períodos de declive), etc.
- d) La introducción de las nuevas tecnologías de la información posibilita nuevas modalidades de control de los procesos productivos y facilitan el tipo de cambios organizativos que están en la base de algunos procesos de precarización. Particularmente en la consolidación de un modelo de

⁵⁰ Recio Andreu, Albert. Op cit. p.5.

comunicación de masas que permite dar una importancia crucial a los aspectos de imagen de las empresas. Hay implicaciones del cambio tecnológico en muchos otros campos, no solo ligado a las TIC sino también a la nueva ingeniería genética (por ejemplo en el sector agroalimentario), pero conviene señalar que su impacto más importante está asociado a la implantación de nuevos modelos organizativos y cambios en el marco institucional.

En los últimos años se ha dado el reconocimiento a la subcontratación como un mecanismo de precarización. Las razones de la subcontratación son diversas y no todas obedecen al mismo tipo de objetivos. Pero resulta evidente que por esta vía puede producirse el proceso de precarización entre las cuales se mencionan⁵¹:

- a) La internalización de la actividad, se asocia a un cambio en las condiciones contractuales en materia de salario, jornada laboral, etc.
- b) El empleo subcontratado a menudo se realiza bajo una doble presión, la del empleador directo y la del “cliente” indirecto que impone condiciones en materias diversas: horarios, plazos de entrega, etc.
- c) La subcontratación tiende a dividir los colectivos de trabajadores y a aumentar la incomunicación entre los mismos. Un campo en el que se refuerza la individualización de la relación laboral y se inhibe la acción colectiva.

También las formas de relación laboral de bajo compromiso han sido vías para propiciar el proceso de precarización por parte empresarial, a través de los contratos temporales, empresas de trabajo temporal, etc.. Formas de relación orientadas a contar una fuerza variable en función de las circunstancias, fácilmente sustituible o desechable, con derechos sociales disminuidos. Así como la introducción de cambios en las formas internas de organización, orientados a aumentar la individualización de la relación laboral. Aquí los cambios son muy diversos, desde la introducción de nuevos componentes variables de salario mediante variadísimos sistemas de evaluación e incentivos hasta el uso de políticas masivas de motivación psicológica.

⁵¹ *Ibíd*, p.7.

La precarización transcurre a través de mecanismos diseñados para reducir las obligaciones contractuales de los empleadores respecto a la fuerza de trabajo. Un proceso que adapta formas diversas en función de las especificidades de cada proceso productivo y de cada marco institucional, la precarización es un proceso de reorganización de las relaciones capital-trabajo, donde las empresas buscan en primer lugar el reparto del riesgo ya que trasladan el riesgo desde la empresa a los asalariados. Sin embargo la externalización de riesgos no se reduce solamente al lugar del empleo sino a la salud laboral ya que las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de accidentes o riesgos profesionales hacia los empleados más inestables, los que tienen menor capacidad para exigir y negociar el riesgo, imponer cambios en las condiciones de trabajo⁵².

En segundo lugar en la distribución del producto, ya que la precarización tiene incidencia en la repartición de la renta y el nivel de salarios, como es en el caso de la contratación temporal ya que lo habitual es que estos empleados cobren menos que los estables por razones muy diversas: no alcanzar el mismo reconocimiento profesional, no negociar suplementos por circunstancias especiales, no reconocimiento de antigüedad. En el caso de la subcontratación los mecanismos de diferenciación salarial está asociada a un cambio en el marco de fijación de salarios y condiciones de trabajo, ya que es bastante habitual que las empresas subcontratistas estén ubicadas en ámbitos de negociación colectiva diferentes de los de la empresa subcontratante. En ambos casos la precariedad establece un mecanismo diseñado para permitir el abaratamiento de los costes salariales basándose en el menor poder contractual de los trabajadores⁵³.

Y en tercer lugar en el proceso de trabajo, por que la precarización incide directamente la relación laboral, el control del proceso de trabajo. Por lo que este es un proceso conflictivo entre los intereses empresariales orientados a saturar la carga de trabajo de los empleados, imponer determinadas pautas de actuación, destituir resistencias, forzar la aceptación de condiciones (por ejemplo en materia de jornada, y los propios trabajadores que ejercen resistencia cuando señalan que las demandas empresariales afectan a su bienestar, afrentan su dignidad, etc)⁵⁴.

⁵² *Ibíd.* p.5.

⁵³ *Ibíd.*

⁵⁴ *Ibíd.* p.6.

1.3.2 Vertientes que Explican la Precarización

Las principales vertientes que explican la precarización son las siguientes⁵⁵:

- a) La vertiente de la “inestabilidad” podemos vincularla especialmente a la expansión de empleos con ausencia de contratos de trabajo de duración indefinida, o lisa y llanamente con la ausencia de todo tipo de contrato.
- b) La vertiente de la “inseguridad”, visible en aquellos empleos que no presentan el respaldo de las leyes sociales de cobertura, caso de las vinculadas con salud laboral y previsión social.
- c) La precarización esta asociada a otras dos vertientes: la de las condiciones salariales (o vertiente de la insuficiencia) y de las condiciones de trabajo en términos generales; de manera que se pasa a asociar lo precario con empleos de menor calidad y mal remunerados, esto es, situaciones laborales caracterizadas por el deterioro de sus condiciones de trabajo y salariales.

Tabla 2
Vertientes de la Precarización del Empleo

Vertiente	Aspectos mas característicos
Inestabilidad	Ausencia de contrato Contratos temporales Sectores vulnerables de la economía
Inseguridad	Ausencia de cobertura a la seguridad social Facilidades para el despido Violacion de los derechos sindicales
Insuficiencia	Subempleo Salarios bajos
Condiciones de trabajo	Desregulacion Malas condiciones de trabajo

Fuente: Olesker D; Azar P; Guerra P; “La Precarización Laboral como Concepto y su Desarrollo En el Uruguay de los 90’s”, 2003, p. 15.

⁵⁵ Guerra, P., Sociología del Trabajo, Montevideo, FCU, 2ª. Ed., 2001. p.12.

1.3.3 Las Causas de la Precariedad

La precariedad es un fenómeno de desequilibrio en el mercado de trabajo que posibilita la reducción del salario medio y empeora las condiciones de trabajo generando condiciones de competencia desleal de los trabajadores y trabajadoras, siendo funcional para el incremento de la ganancia empresarial.

Entre los análisis más recientes existen diversas opiniones acerca de cuáles serían las fuentes de tales cambios en la línea de una mayor precarización de los empleos: crisis coyunturales, cambios en los modelos de organización y transformaciones tecnológicas.

- a) Crisis coyunturales. En los últimos años hubo un desplazamiento del poder hacia la parte demandante del mercado de trabajo, desmontando por lo tanto las conquistas que habrían caracterizado a los años de pleno empleo. La crisis económica, además, genera mercados más competitivos donde gana la incertidumbre, una mayor inestabilidad en las ventas y en la producción, y por lo tanto del empleo.
- b) Cambios en los modelos de organización de la producción, en el sentido que el modelo rígido de organización de la producción que habría caracterizado a la producción en masa y que generara un marco institucional también rígido, está dando paso a sistemas más flexibles⁵⁶.
- c) Una tercera fuente explicativa, también de tipo estructural, hace hincapié ya no solo en las transformaciones generadas al interior de los procesos productivos, sino fundamentalmente en las consecuencias generadas por las transformaciones tecnológicas en el marco de un mayor peso de las relaciones mercantiles. Desde este último punto de vista, la precarización en los empleos es un fenómeno íntimamente ligado a las también mayores tasas de desempleo de nuestras sociedades contemporáneas.

⁵⁶ Supervielle, M. y Guerra, P., De la Producción en Masa a la Producción Ajustada. La Nueva Organización del Trabajo, CEALS, Uruguay, 1993. p.18.

1.4 Impacto de las Medidas de Flexibilidad Laboral

En El Salvador las medidas de flexibilidad en el mercado laboral han impactado de varios aspectos relacionados con los derechos laborales de los trabajadores tales como: Los derechos sindicales, los contratos de trabajo, jornada laboral y movilidad laboral. A continuación se desarrollan cada uno de estos impactos:

1.4.1 Los Derechos Sindicales

Dentro de las medidas de flexibilidad laboral llevadas a cabo por las empresas esta la subcontratación laboral, los efectos de esta sobre los trabajadores se observa en el desenvolvimiento del movimiento sindical, ya que al sustituir trabajadores fijos por interinos disminuye la afiliación sindical, por que estos no son parte de la negociación colectiva. Por otra parte la convivencia de trabajadores en un mismo espacio con estatus y condiciones de trabajo diferenciadas, quiebra la posibilidad de generar una identidad colectiva.

En el caso de la internalización de tareas hacia otras empresas subcontratadas, se produce también una disminución de la afiliación, pero también la capacidad de negociación ya que existe un temor en el trabajador a ver sus puestos tercerizados, lo que sirve para desalentar las posibles demandas de mayores reivindicaciones. Por lo que el sindicalismo en las empresas subcontratadas suele ser inexistente o muy débil, por que se trata de empresas de menor tamaño y con escaso desarrollo de un sistema de relaciones laborales, lo que se hace cada vez mas critico a medida que se va descendiendo en la cadena de subcontratación⁵⁷.

En la práctica la flexibilización del mercado de trabajo afecta de tres maneras principales a los derechos sindicales⁵⁸:

- a) A través de la represión sindical: despido de trabajadores, amenazas, creación de listas negras que circulan en todas las empresas, etc.

⁵⁷ Irazo Consuelo, Leite Marcia, La subcontratación Laboral en América Latina. II Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2004, p.418.

⁵⁸ Montesinos, Mario, Op. cit. p. 201.

- 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 contra de los trabajadores, etc.

- c) Los vacíos de la legislación laboral y la flexibilidad que de por sí posee, trae como consecuencia que tales temas no se incluyan en la negociación colectiva, lo cual es un fuerte desincentivo para la negociación misma.

1.4.2 Los Contratos de Trabajo

Es indiscutible que, algunos aspectos derivados de las formas de contratación flexible implican efectos negativos para el trabajador como ponen de evidente los efectos de la contratación temporal respecto a: las condiciones de trabajo, las posibilidades de utilización abusiva de la misma, y el trato diferenciado que puede hacerse en los convenios. En cuanto a las condiciones de trabajo podrían mencionarse: Salario y beneficios no salariales; no existe distinción alguna en la legislación. El disfrute de las vacaciones también es reconocido con independencia del carácter temporal, el régimen de despido se aplica por igual con la diferencia de que no cabe imponer la readmisión del trabajador más allá del momento de la extinción del contrato así como el abono del salario. Los beneficios provenientes de la antigüedad, se reconocen sólo en los contratos para obra o servicio determinado por ser los que pueden tener una duración mayor, (aquí la exclusión es manifiesta). El acceso a los regímenes de la Seguridad Social se reconoce a los trabajadores temporales en las mismas condiciones que a los indefinidos. El conflicto surge de no cubrir los períodos previos de cotización exigidos⁵⁹.

1.4.3 La Jornada Laboral

En cuanto al impacto de la flexibilización en los trabajadores subcontractados estos soportan jornadas laborales más largas de trabajo, no tienen acceso a la calificación y el entrenamiento, tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, trabajan jornadas superiores a las ocho horas y

⁵⁹ Bel Adell, Carmen, Flexibilización del Mercado de Trabajo y Precarización del Empleo. La Contratación Temporal: Aspectos Teóricos, Legales e Históricos, España, 1991, p.193.

están expuestos a situaciones de riesgo para su salud, todo ello en un marco de pérdida de derechos adquiridos después de años de lucha sindical.

1.4.4 Movilidad Laboral

En relación con la movilidad laboral, especialmente la que se denomina “funcional” es decir que se da dentro de las empresas, que es el modo en que se ajusta la organización de la mano de obra y el contenido de los puestos de trabajo para hacer frente a los cambios generados por la carga de trabajo.

CAPITULO II: LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL Y EMPLEO EN EL SALVADOR

2.1. Flexibilidad del Mercado Laboral a Nivel Internacional

La crisis del modelo fordista⁶⁰ a finales de la década de los setenta y el proceso de liberalización de la economía mundial en base al discurso neoliberal ha utilizado la crisis y los adelantos tecnológicos para justificar el desmembramiento de la institucionalidad alcanzada en el Estado de Bienestar. A través de la implementación de políticas flexibilizadoras, el neoliberalismo ha logrado crear una nueva insitucionalidad en el discurso sobre la legitimidad de los contratos, cuando en realidad, lo que se legitima es la obligatoriedad a aceptar las condiciones laborales precarias por parte de los trabajadores⁶¹.

Esta crisis se reflejaba en el decrecimiento de las tasas de aumento de la productividad, ocasionado por el agotamiento de los del potencial técnico de los sistemas Ford-tayloristas⁶² de producción, y la elevada inflación desatada en los últimos años de la década de los sesenta⁶³, el shock petrolero agravó el descenso de la productividad. En un principio se intentó solucionar la crisis con medidas keynesianas, se aumentó el gasto público, se dieron líneas de crédito para reconvertir empresas, y políticas para reconvertir el desempleo⁶⁴. Estas medidas ocasionaron una mayor caída de las tasas de ganancia, debido al incremento de los costos salariales con relación a los productos, y donde el precio de las materias primas se incrementaba aceleradamente.

A partir de esta situación se generó un proceso de reflexión por parte los gobiernos, empresarios y organismos internacionales, que condujo a que la crisis por la que se atravesaba no era sólo la consecuencia del shock petrolero, ni una simple crisis recesiva; se trataba por el contrario de una crisis estructural; es decir, inscrita en la misma estructura del funcionamiento de la economía"⁶⁵. A finales de los 70 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señalaba al pleno empleo como estrangulador de las ganancias: "Las ganancias eran demasiado bajas porque los trabajadores eran

⁶⁰ Es un modo de producción en cadena llevado a la práctica por Henry Ford a partir de 1908, se da una organización del trabajo altamente especializada a través de cadenas de montaje, maquinaria especializada, y un elevado número de trabajadores, se utilizó hasta la década de los setentas.

⁶¹ Milano Jaua, Elías, Op. Cit. p.1.

⁶² Se refiere a la división de las distintas tareas del proceso de producción en secuencias y procesos, cuyo fin era aumentar la productividad mediante el aumento de la eficiencia tanto de los obreros y de las maquinas y herramientas

⁶³ Milano Jaua, Elías. Op cit., p. 7.

⁶⁴ Hernández, Daniel, "Introducción a los Temas de la Crisis y de la Flexibilidad", UDM, Secc. Quilmes. (1991). p.17.

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 8

demasiado fuertes debido a que las reglas del juego eran demasiado rígidas⁶⁶. Consideran, también, que las rigideces de los principios Tayloristas de organización del trabajo, incidían en la baja de la productividad ya que eliminaban cualquier iniciativa de los trabajadores.

En los países industrializados se pensó que el origen del problema del desempleo solo podía deberse a tres causas: En primer lugar, la aceleración del cambio tecnológico, en particular las nuevas aplicaciones derivadas de lo que se denominó revolución microelectrónica, la posibilidad de que se produjera un desajuste cada vez mayor entre la creciente capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto, que disminuiría paralelamente al aumento del paro producido por los procesos de desindustrialización que se vislumbraban. Una segunda causa era la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos los países más industrializados las importaciones procedentes de los países en proceso de industrialización. La tercera causa se puso de manifiesto con el súbito e intenso aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973⁶⁷.

La década de los ochenta se caracteriza por la clara diferencia y rivalidad en la aplicación de pensamiento político y económico a nivel mundial. Por un lado se encontraron las economías de los sistemas capitalistas, que hacían énfasis en el poder del mercado y en la libertad que debía predominar en el mismo; y por el otro lado, aquella de los sistemas socialistas, que resaltaban las virtudes de la planificación central y la intervención del estado en los diferentes ámbitos de la producción económica. Si bien es cierto nunca se presentaron esquemas y modelos puros, la percepción de las características básicas de los sistemas marcó un periodo histórico de conflicto, militarismo y división entre las principales potencias del mundo⁶⁸.

Es en este momento que se da inicio a la “globalización” que consiste en un proceso de desarrollo del mercado tanto en lo económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. Dicho proceso toma mucha más fuerza en los años ochenta con la corriente de pensamiento neoliberal la cual tiende a liberalizar las relaciones laborales pretendiendo con ello volver a la

⁶⁶ Citado por Leborgne y Lipietz, 1992, en Milano Jaua, Elías. Op cit., p.7.

⁶⁷ Martínez, Julia Evelyn, Neoliberalismo y Globalización, FESPAD, El Salvador, 2002. p.2.

⁶⁸ Thesing, Josef., La Economía social de Mercado en el Proceso de Globalización. La Globalización y sus Efectos en América Latina. Venezuela, 1998, p.21.

autonomía o la libre contratación, en donde el derecho de trabajo, debe adaptarse a los cambios que exige el mercado de bienes y servicios. Pretende además, que sea el sector empresarial el encargado de decidir sobre las políticas económicas y controlar todo lo relacionado con la economía, las principales soluciones que plantea para lograrlo es la maximización de las ganancias de las empresas y un mayor lucro económico y tiene las mayores manifestaciones en los siguientes aspectos⁶⁹:

- **Tecnología:** el desarrollo de los medios de comunicación, de transmisión de conocimientos y de gestión instantánea de los flujos financieros y el trabajo a distancia.
- **Política:** con políticas neoliberales que buscan el despojo de las actividades económicas más rentables que por muchos años habían estado en manos del sector público, redefiniendo las actividades o funciones del Estado en lo económico.

Las tendencias globalizadoras se enfocan en los siguientes aspectos: Transformar la producción y distribución de bienes y servicios, generado por la llamada tercera revolución tecnológica e industrial, impulsada a su vez, por la electrónica, la informática, la automatización, el uso de nuevos materiales y la biotecnología en los procesos productivos. Nueva forma en la producción global, que integra a un gran número de países, vía la desconcentración de la producción, toda una serie de procesos tales como la producción de partes, componentes y generación de servicios a bajo costo⁷⁰.

La acelerada integración de las economías nacionales a la nueva dinámica de los mercados globales, que lleva a una privatización de aquellos servicios prestados por el Estado como la energía eléctrica. Asimismo el establecimiento de alianzas económicas estratégicas entre países y entre empresas, a partir del aprovechamiento de las ventajas comparativas y la complementación productiva, lo que conlleva un reforzamiento al liderazgo de la empresa privada, y por lo tanto, el debilitamiento y eliminación de los tradicionales monopolios públicos, entre otras tendencias⁷¹.

En teoría, el proceso de globalización conlleva a la adopción y ejecución de políticas económicas de corte neoliberal, que sean consistentes con la propiedad privada, la reducción del intervencionismo del Estado y la competencia.

⁶⁹ Husson, Michel, Mundialización, Francia, 1994, p.5.

⁷⁰ Íbid. p.7.

⁷¹ Íbid. p.8.

En América Latina, la transición a la fase de globalización no ha sido de manera automática. Las crisis derivadas de los conflictos políticos, los ciclos del sistema, el desequilibrio en la balanza de pagos y la crisis financiera de los ochenta, sirvieron como base para la iniciativa de implementar medidas y programas de ajuste estructural y estabilización económica, los cuales fueron impulsados por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional respectivamente, teniendo como objetivo la reactivación de la economía basada en los mercados externos, mediante el aumento de la oferta de bienes exportables y el fortalecimiento del sector privado con un papel restringido del Estado; la eliminación gradual y progresiva de los controles en aspectos cambiarios, salariales, crediticios y de precios⁷².

En este contexto, la situación de América Latina presenta ciertas desventajas. Por un lado, la región posee limitantes al momento de competir en mercados mundiales con altos niveles tecnológicos, ya que no se caracteriza por fomentar la inversión en actividades de innovación, investigación y desarrollo. Por otro lado, los programas de ajuste no tuvieron los efectos positivos deseados, por el contrario implicaron altos costos sociales para las economías latinoamericanas.

Debido al bajo desempeño económico de comienzos de los años ochenta en los países de América Latina, se argumentaba entre otras razones, que el mercado de trabajo era uno de los causantes de dicha situación. Surgieron una serie de propuestas encargadas de formular políticas en caminadas a quitarle rigidez al mercado laboral que se reflejaba directamente en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y calidad de los recursos.

Por tal razón, había que eliminar una serie de normas y reglamentaciones que obstaculizaban el libre funcionamiento del mercado de trabajo debido a que impiden que este mercado absorba la oferta de mano de obra y se adapte a las exigencias impuestas por los cambios tecnológicos y se ajusten a la competencia externa.

Es en este contexto que surge un nuevo concepto: *la flexibilidad laboral*, como una forma de lidiar con el problema del desempleo pero teniendo el empresario las mismas ganancias y con mayor producción frente a un mercado altamente competitivo y en una crisis económica. Mientras el trabajador se enfrenta a desmejoras en las condiciones laborales y en sus derechos, ante un Estado con absoluta pasividad.

⁷² Wim, Pelupessy, La Economía Política del Ajuste Estructural. Realidad económico-social, El Salvador, 1999, p.23.

2.2. La Flexibilidad Laboral en El Salvador

Para el caso de El Salvador, la década de los noventa significó un período de cambios tanto políticos como económicos. Estos cambios han operado en un contexto de globalización de las economías, principalmente por la aplicación de medidas neoliberales a través de los Programas de Ajuste Estructural y Estabilización Económica⁷³.

La aplicación de los Programas de Ajuste Estructural (PAE)⁷⁴ y Programas de Estabilización Económica (PEE)⁷⁵, en los países subdesarrollados después de las políticas keynesianas aplicadas hasta finales de los años setenta fueron uno de los factores principales en determinar condiciones económicas que se expresaban en déficit elevados de la cuenta corriente, inflación, gastos del sector público considerables, subsidios a la inversión, aceleración del crecimiento de la demanda agregada, y otros aspectos expansivos más. Tales condiciones de inestabilidad, obviamente no permitían alcanzar los niveles de producción potencial sin lo cual tampoco es posible el crecimiento equilibrado de la actividad económica en el mediano y largo plazo.

El actual patrón de acumulación capitalista en El Salvador, requiere desarrollar los fundamentos teóricos que se encuentran detrás de los PAE y PEE; considerando que su implementación y desarrollo ha sido definitivos para la configuración del presente patrón, establecido en el dominante orden económico de la acumulación de capital nacional e internacional.

Los PAE conservan una amplia gama de objetivos que parten del acercamiento de la economía a su crecimiento potencial, asegurando además la viabilidad de mediano plazo de su balanza de pagos. Dicho ajuste estructural supone reorientar las actividades internas hacia bienes exportables y sustitutos de importaciones, de modo de cambiar la organización del crecimiento, que busca crecer sin tensiones

⁷³ Rivera Campos, Roberto, La Economía Salvadoreña al Final del Siglo: Desafíos para el Futuro, FLACSO, El Salvador, 2000, p.12.

⁷⁴ Los Programas de Ajuste Estructural han sido desarrollados por el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (IDB), los cuales plantean una creciente desregulación económica, privatización de actividades económicas, liberalización de los mercados comerciales financieros y una mayor apertura a la inversión extranjera directa.

⁷⁵ Los Programas de Estabilización Económica son medidas de política implementadas por los gobiernos a partir de las condicionalidades establecidas en los préstamos que el Fondo Monetario Internacional realiza, dichos préstamos representan financiamiento de corto plazo. Se caracterizan por buscar viabilizar la balanza de pagos, a través del libre comercio y libre movilidad de capitales.

inmanejables en balanza de pagos. Para ello, es necesario realizar reformas microeconómicas (impuestos), macroeconómicas (equilibrio fiscal) e institucionales (eficiencia del sector público)⁷⁶.

En general los PAE plantean una creciente desregulación económica, privatización de actividades económicas, liberalización de mercados comerciales y financieros y mayor apertura a la inversión extranjera directa.

En este contexto, las acciones por parte de la oferta buscan movilizar los ahorros domésticos y facilitar la inversión privada nacional y extranjera, por medio de reformas impositivas acompañadas con reformas al mercado laboral que incrementen la flexibilidad en la contratación y el despido como incentivo para que las empresas puedan generar empleo⁷⁷.

Las reformas al mercado laboral tienen como objetivo obtener una mayor tasa de plusvalía a través de la flexibilización del mercado laboral, ya sea mediante la reducción de los costes laborales por la vía del abaratamiento del despido, supresión de contratos indefinidos, destrucción de la organización sindical, etc., o mediante mecanismos que privilegien una ampliación del ejército de reserva industrial, aumentando la productividad en la misma jornada de trabajo (plusvalía relativa) o aumentando la jornada laboral (plusvalía absoluta)⁷⁸.

2.2.1. Las Políticas de Flexibilidad Laboral

Aunque en lo formal no existe en El Salvador una política propiamente de flexibilización del mercado laboral, no obstante los estudios realizados sobre este tema indican que en la práctica de las empresas se ha venido utilizando diversas medidas de flexibilización en el mercado laboral.

En El Salvador se han aplicado medidas de flexibilidad laboral siguiendo la óptica de la teoría neoclásica que considera el trabajo como un factor más de la producción capitalista y que afirma que el mercado laboral se hallará en equilibrio en función de la oferta y demanda de trabajo, y por lo cual la aplicación de esta requiere de un proceso de desregulación del mercado laboral lo que implica que la fijación del salario

⁷⁶ Rosales, Oswaldo, "El Debate sobre el Ajuste Estructural en América Latina". ILPES, CEPAL, Santiago de Chile, 1990, p.3.

⁷⁷ *Ibid.* p.5.

⁷⁸ Albarracín, Jesús; La Economía de Mercado, Editorial Trotta, 1991, p. 85.

real sea determinado por las fuerzas del mercado (oferta y demanda laboral), lo cual es de mencionar que en países subdesarrollados descienda incluso debajo del valor de la fuerza de trabajo

Es esta una condición racional y óptima pues tanto el empleador como el empleado buscan maximizar sus beneficios y, en el logro de tal objetivo, todos los recursos productivos quedan plenamente utilizados; esto es, en cuanto al sector laboral, no se deja mano de obra sin emplear.

En este contexto a principios de los años noventas la política económica del gobierno estuvo encaminada a generar un proceso de liberalización como parte de las condicionalidades de los organismos financieros internacionales para acceder a los préstamos en el marco de los PAE y PEE.

En los años 1989-1990, se expresa de manera clara en qué consiste esa flexibilidad del mercado laboral en el país, cuando plantea que debido a ello y a que las actividades en que se desempeñan una proporción considerable de la Población Económicamente Activa se caracterizan por una baja productividad entonces, las remuneraciones son también bajas. En otras palabras, la administración del presidente Alfredo Cristiani estimó que al terminar su período lograría en buena medida la flexibilización del mercado laboral, hasta el punto de afirmar que la productividad rige los niveles de salarios⁷⁹.

En el Plan de Desarrollo Económico y Social 1989-1994 elaborado durante la administración del presidente Alfredo Cristiani se plantea la ejecución de una política de capacitación laboral, la cual tenía como finalidad preparar a los trabajadores para enfrentar los procesos de liberalización de la economía y de reconversión industrial⁸⁰. En el primer caso, esta política se veía como una herramienta para mejorar la productividad laboral y así estimular el crecimiento de los ingresos de los trabajadores. En el segundo caso, capacitar a los trabajadores en el empleo de técnicas modernas de producción.

En 1990 a sólo un año de haberse instalado el gobierno, la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) recomendaba lo siguiente con relación a la política laboral:

⁷⁹ Ministerio de Planificación y Coordinación del Desarrollo Económico y Social (MIPLAN), "Plan de Desarrollo Económico y Social 1989-1994", El Salvador, p.28.

⁸⁰ Ibid, p. 34.

“En el mediano plazo se sugiere la mantención de los salarios mínimos en los niveles actuales, a fin de que puedan acercarse a los salarios de equilibrio y, por lo tanto, la incidencia de la regulación sea reducida al mínimo. En el largo plazo es deseable la eliminación del salario mínimo. Con respecto a la política salarial se recomienda que la retribución a la mano de obra sea congruente con su productividad, a fin de salvaguardar la ventaja comparativa con que cuenta el país”⁸¹.

Según estas expresiones, el gobierno concebía que los trabajadores poseían salarios anormalmente altos debido a razones ajenas al mercado; por lo cual, con la liberalización de éste los salarios reales tendrían que bajar. Una de esas razones, según la administración Cristiani, era precisamente el salario mínimo; en el diagnóstico del sector laboral que aparece en el plan se expresa lo siguiente con relación a las causas del desempleo y subempleo: Limitantes legales que afectan la contratación de aprendices tales como la obligación de pagar el salario mínimo a personas sin ninguna o muy poca habilidad o destreza y la consiguiente aportación al sistema previsional para el empleador, que inducen al empresario a contratar únicamente mano de obra calificada. En síntesis, se planteaba que el salario mínimo genera desempleo porque se encuentra artificialmente alto, con respecto al salario de equilibrio y, por tanto, debe ser eliminado⁸².

En el plan de gobierno del presidente Calderón Sol el tema de la flexibilidad laboral toma un mayor auge bajo el supuesto de que los trabajadores se hicieran más productivos para lograr obtener mejores ingresos. En este sentido, el gobierno estableció una serie de medidas referidas al mercado laboral las cuales contribuirían a la flexibilización de este mercado mediante las siguientes acciones⁸³:

- Los salarios reales deben estabilizarse a un nivel muy bajo para aproximarlos a los de equilibrio. Esto implica el establecimiento de una política de salarios mínimos poco dinámica frente a la inflación.
- El marco legal existente debe utilizarse de forma flexible para que permita reducir el costo de la mano de obra e incentivar el empleo.
- Las leyes que no contribuyen con este proceso de flexibilización deben ser reformadas o eliminadas.

⁸¹ Arriagada, Pedro, Hacia una Regulación Económica Eficiente en El Salvador, FUSADES, El Salvador, 1990, p.21.

⁸² Montesinos, Mario, Op. Cit. p.181.

⁸³ Ministerio de Economía, “Plan de Gobierno de la República de El Salvador: El Salvador País de Oportunidades 1994- 1999”, El Salvador, págs. 115-116.

Bajo esta lógica, fue en esta administración que se realizó una reforma al Código de Trabajo en 1994, el cual fue discutido en el marco del Foro de Concertación Económico Social y, dada la presión por parte de los patronos y el gobierno, se introdujeron importantes cambios que han posibilitado una mayor flexibilidad del mercado laboral.

En el año 1999, FUSADES presenta una serie de recomendaciones en la búsqueda de lograr una mayor flexibilidad del mercado laboral en el marco de discusión del programa presidencial de los siguientes cinco años con el fin de reducir los costos laborales del sector privado. Dichas recomendaciones fueron parte de la propuesta de desarrollo económico y social para El Salvador durante el quinquenio 1999-2004⁸⁴.

Las recomendaciones hechas iban orientadas principalmente a lograr una flexibilización en las jornadas de trabajo, el diseño de empleos con carácter temporal y el establecimiento de los salarios mínimos proporcionales al tiempo de trabajo (pago por hora en lugar de pagar por día)⁸⁵.

Con la aplicación de estas medidas el gobierno buscaría dinamizar la generación de empleo a fin de reducir los niveles de desempleo existentes durante el periodo.

2.2.2. El Código de Trabajo y el Mercado Laboral

El Código de Trabajo fue decretado el 23 de junio del año 1972⁸⁶, con el objeto de armonizar relaciones entre patrones y trabajadores, fundamentado en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Dicho código ha sufrido once reformas desde que fuera decretado, la última reforma tuvo lugar en el año 2005 (ver anexo 2).

⁸⁴ Cox Edwards, Alejandra, "Crecimiento con participación: una estrategia para el siglo XXI", FUSADES, 1999, p.24.

⁸⁵ Cox Edwards, Alejandra, Op. cit. p.25.

⁸⁶ En 1972 por Decreto Legislativo N° 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972 se decreta el "**Código de Trabajo**". Mientras que el 2 de marzo de 1927 fue creado el Despacho de Trabajo, adscrito al entonces Ministerio de Gobernación. En 1934 se organizó la Secretaría de Estado que atendería el Trabajo, adscrita siempre al Ministerio de Gobernación, con la siguiente estructura: a) Secretaría de Estado y b) Juntas de Conciliación. En 1945 por Decreto N° 282 del 22 de diciembre, fue creado un Ministerio de Estado y su correspondiente Subsecretaría denominado "Ministerio de Trabajo, Industria, Comercio y Agricultura". Pero fue en 1946, por Decreto Legislativo N° 134 del 14 de octubre de 1946 cita en su "Art. 2° __Créase tres Ministerios de Estado con las denominaciones respectivas "**Ministerio de Trabajo y Previsión Social**",... Publicado en el Diario Oficial del 22 de octubre de 1946. Ver anexo 1 donde se presentan las leyes laborales por las cuales se regían las relaciones de trabajo antes de ser decretado el Código de Trabajo.

En el Código del Trabajo se reglamentan las formas de contratación y las condiciones de trabajo; sin embargo, la mayoría de ellos adolecen de importantes vacíos que permiten que la ley pueda interpretarse a favor de los intereses patronales. Los principales reglamentos que muestran estos vacíos son:

- Intermediación, contratación y subcontratación
- Trabajo a domicilio
- Jornada laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos
- Movilidad laboral
- Terminación del contrato de trabajo
- Costos laborales no salariales; contratos colectivos; Otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, etc.).

Es importante resaltar que en la mayoría de los casos, dichos vacíos podrían tener una justa interpretación encaminada a proteger al trabajador frente a cualesquiera arbitrariedades a las que con frecuencia los patronos los someten. De allí que esta situación se vuelve importante, pues indica la necesidad de la organización sindical, dado lo difícil que sería para un trabajador hacerlo individualmente.

En el país ha existido una larga tradición antisindical por parte de los patronos; ello ha llevado a que la legislación sea tergiversada y aprovechada fuertemente por la actitud pro-empresarial del Ministerio del Trabajo; la aplicación de mecanismos desincentivadores en las empresas para formar sindicatos, como la amenaza al despido y la corrupción de dirigentes sindicales, ha hecho que la actividad sindical muestre un comportamiento poco dinámica en los últimos años, especialmente en lo que respecta al número de afiliaciones; a pesar que la legislación actual permite formar sindicatos con sólo 35 miembros⁸⁷.

En lo que respecta a los contratos colectivos, la cantidad de trabajadores amparados a éstos sigue siendo considerablemente pequeña, debido posiblemente a la poca eficacia que los sindicatos tienen para defender los intereses de los trabajadores y la restricción por parte de la legislación salvadoreña, ya que el Código de Trabajo en su artículo 270 estipula que *“para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento”*. El limitado alcance de los contratos colectivos

⁸⁷ Montesinos, Mario, Op. Cit. p.176.

se manifiesta en la omisión de importantes aspectos, tales como: regulación de horas extras, formación profesional, estabilidad laboral, movilidad e innovación tecnológica.

En este contexto es importante identificar algunos de los artículos del Código de Trabajo relacionados con la flexibilidad laboral los cuales se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 3

El Salvador. Artículos del Código de Trabajo Relacionados con la Flexibilidad Laboral

Artículo	Contenido
Art.13	Impide toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
Art.23	Referido a la estabilidad laboral de los trabajadores
Art.75	Estipula la forma en que serán remunerados los trabajadores a domicilio
Art.126	Establece la estipulación de salarios de los diferentes tipos de trabajo.
Art.144	Señala la manera de fijar el salario por unidad de obra sin infringir la norma constitucional y laboral que reza todo trabajador tiene derecho al salario mínimo.
Art.159	Determina el tiempo en que deberán ser revisados los salarios mínimos fijados.
Art.169	Establece la manera en que será calculado el pago de las horas extras.
Art.170	Referido al trabajo por turnos
Art.270	Estipula la forma en que será celebrado los contratos colectivos.

Fuente: Elaboración propia en base a Código de Trabajo 2009.

1/ Nota: Dichos artículos serán ampliados y relacionados con la flexibilidad laboral en el apartado 2.2.4.

2.2.3. La Flexibilidad Laboral y el Tratado de Libre Comercio

En los últimos años, con la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos (CAFTA-DR, por su siglas en inglés), ha puesto en el debate el tema de la reforma de los códigos laborales de la región para sancionar la flexibilidad del mercado laboral, que en la práctica ya se había venido dando.

Los acuerdos comerciales abren un nuevo escenario al tema de la flexibilidad laboral y de la desregulación, pues si bien en ellos se legitima el cumplimiento de los derechos laborales básicos, como

requisito básico para el intercambio comercial, es innegable el riesgo de limitar los derechos laborales a los reconocidos en el texto del tratado de libre comercio⁸⁸.

Las disposiciones establecidas en el CAFTA-RD sobre las condiciones de trabajo en el marco de las relaciones comerciales entre Centroamérica y Estados Unidos, se encuentran estipuladas en el Capítulo 16, el cual está integrado por 8 artículos y un anexo, relacionados con las temáticas siguientes: compromisos de las partes, aplicación de la legislación laboral, garantías procesales e información pública, estructura institucional, cooperación laboral, consultas laborales, árbitros laborales, definiciones y mecanismos de cooperación (ver anexo 3).

Es importante recalcar que el capítulo laboral es un acuerdo referido únicamente a los derechos laborales, por lo que las repercusiones del CAFTA-RD en materia de generación y pérdida de empleo no pueden analizarse desde este capítulo, sino desde el resto del capitulado, especialmente desde los capítulos de acceso a mercados, inversiones y servicios. Por lo general, una profunda apertura de los mercados en un contexto de baja competitividad podría conducir a que algunas unidades productivas se viesen en dificultad para poder sobrevivir, trayendo como resultado la pérdida de empleos.

En cuanto al contenido del Capítulo 16, con el Art. 16.1, los países reafirman sus compromisos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuanto al cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo; a la vez, procuraran asegurar que sus respectivas legislaciones reconozcan los principios laborales y derechos fundamentales de la OIT y que el CAFTA-RD tutela. No obstante, ello no implica que los países estarán obligados a ratificar los convenios de la OIT, sino que la legislación laboral interna a través de sus mecanismos deberá reconocerlos y protegerlos⁸⁹.

Sin embargo, resulta contradictorio que los países reafirmen sus obligaciones con la OIT en cuanto a asegurar los principios y derechos fundamentales (en el Art.16.1), mientras la lista de los derechos que tutela el CAFTA-RD excluye los derechos fundamentales relacionados a la no discriminación y a la

⁸⁸ Gamboa Marbel, Sara Kries. Flexibilidad del Mercado Laboral en Nicaragua, Una Aproximación a su Medición y un Aporte al Debate sobre sus Implicaciones de Género. Primera edición, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas Para la Mujer. 2007, p. 82.

⁸⁹ Lara López, Edgar, Implicaciones laborales del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, FUNDE, 2007, p.2.

igualdad de remuneraciones⁹⁰. El hecho de no reconocer los derechos relacionados a la igualdad en el trabajo, es un aspecto desfavorable para las trabajadoras pues son las mujeres las que frecuentemente sufren discriminación en el mercado de trabajo, especialmente en términos salariales.

Por otra parte, los países mantienen su soberanía y el pleno respeto por sus constituciones. Se le reconoce a cada país la autonomía de adoptar o modificar su legislación laboral procurando garantizar los derechos laborales internacionalmente reconocidos relacionados con la libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil y condiciones aceptables de trabajo.

Sin embargo, la ratificación del CAFTA-RD no implicará que la legislación laboral se mantenga tal y como está en el momento de entrada en vigencia del acuerdo. El gobierno de cada país podrá modificar las leyes siempre y cuando las modificaciones no impliquen un deterioro de los derechos laborales internacionalmente reconocidos. En tanto, que el resto de derechos estipulados en los códigos de trabajos de cada país estarían vulnerables a reformas que podrían perjudicar las condiciones laborales.

El compromiso principal del capítulo reside en la aplicación efectiva de la legislación laboral interna. Se reconoce que es contraproducente la promoción del comercio y la inversión por medio de la derogación de la legislación interna y/o las normas internas relacionadas con los derechos internacionalmente reconocidos. Además, se aclara que ninguna disposición del capítulo faculta a un país a realizar actividades que conduzcan al cumplimiento de los derechos laborales en el territorio de otro país.

Si bien el capítulo laboral enfatiza que el compromiso es la aplicación efectiva de la legislación laboral nacional, dicho término da a entender que se refiere a todo el marco legal nacional que rige el mercado laboral; es decir, que podría interpretarse que todas las disposiciones o derechos del Código de Trabajo y leyes vinculantes estarían siendo tuteladas por el capítulo laboral. No obstante, el término legislación laboral en CAFTA-RD únicamente hace alusión a algunos derechos laborales, y no a todos los derechos de los trabajadores contemplados en la legislación nacional.

Según el Art. 16.8 se define la legislación laboral así, *“legislación laboral significa leyes o regulaciones de una parte o disposiciones de las mismas que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos*

⁹⁰ Tomando en cuenta que los principios y derechos fundamentales son los siguientes: libertad sindical, abolición del trabajo forzoso, igualdad (no discriminación e igualdad de remuneraciones), y eliminación del trabajo infantil.

laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional”.

En cuanto al numeral (e) el texto aclara que las obligaciones contraídas en materia de salario mínimo, sólo hacen referencia a la aplicación efectiva de los niveles de salarios mínimos establecidos por cada uno de los países; por lo tanto, los mecanismos para el establecimiento de normas y niveles salariales no serán normados por el Tratado. En ese sentido, cada país posee la suficiente autonomía para crear su propia normativa relacionada con la determinación de los niveles de salario mínimo; el CAFTA-RD sólo se responsabiliza de que esa normativa se cumpla.

Si comparamos la lista de los derechos laborales internacionalmente reconocidos con los derechos contemplados en el Código de Trabajo, los primeros son muy limitados en comparación a la totalidad de derechos que tutela la legislación salvadoreña. Si bien los países tienen prohibido debilitar o reducir la protección que contempla la legislación laboral a fin de promover el comercio y la inversión, dicha prohibición aplica sólo a los derechos tutelados por el capítulo laboral. Esto da lugar a que el gobierno pueda fácilmente modificar o debilitar los estándares laborales de los derechos que no forman parte de la lista de los derechos internacionalmente reconocidos.

En este contexto el tema laboral se vuelve uno de los incentivos más importantes del TLC ya que la mayoría de los países centroamericanos para atraer la inversión extranjera es la precarización de las condiciones del empleo. Esta situación opera en contra de los derechos laborales porque presiona a los gobiernos a profundizar el proceso de flexibilización del mercado laboral, a fin de lograr una mayor reducción en los costes laborales a través de la reducción de salarios, prestaciones e indemnizaciones, y la quiebra de la organización sindical, como vía para asegurar la instalación de nuevas empresas extranjeras⁹¹.

⁹¹ Moreno, Raúl, El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica: Impactos Económicos y Sociales, Ediciones Educativas, Nicaragua, 2003, p.72.

Con la entrada en vigencia del TLC la actividad maquiladora constituye un punto clave en la política de fomento de las exportaciones y pieza relevante en la generación de empleo en los países de la región centroamericana.

La expansión de la actividad maquiladora ha sido estimulada por un marcado proceso de flexibilización laboral, que ha permitido a través de modificaciones en el marco jurídico o mediante acciones, que ha permitido que los inversionistas privados gocen de condiciones ventajosas que les permitan reducir sus costes de producción y elevar su competitividad en precios.

En nuestro país las empresas maquiladoras han aplicado una serie de medidas como parte de los incentivos obtenidos por la entrada en vigencia del TLC con Estados Unidos algunas de las cuales son: salarios nominales mínimos, la eliminación de prestaciones sociales de trabajadores , trabajadoras, el irrespeto de los contratos colectivos, la quiebra de los sindicatos o la contratación de menores de edad, eliminación de restricciones sobre contrataciones y despidos, contratos temporales y la subcontratación.

2.2.4. Marco Legal y la Flexibilidad Laboral en El Salvador

En el país se han producido una serie de cambios normativos en el marco de los procesos de reforma laboral de los últimos años los cuales contribuyen con las medidas de flexibilidad del mercado laboral, es por ello que se considera necesario analizar de manera detallada algunos artículos del Código de Trabajo relacionados con la flexibilidad laboral y su impacto sobre los derechos laborales de los trabajadores:

2.2.4.1. Estabilidad Laboral

En el artículo 23 numeral 4 del Código de Trabajo se plasma el derecho de 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 establece sus excepciones que se relacionan con la posibilidad de que la empresa realice una actividad temporal o que conozca de antemano que la actividad va a cesar en un tiempo previsto. Este factor de rigidez, no obstante es mas aparente que real dado que la Constitución no establece nada al respecto, ello quiere decir que si el empleador da razones en contrario a la no terminación del contrato de trabajo, este ultimo queda anulado

si es indefinido, y si es temporal pierde el derecho, plasmado en el Código, de considerarse automáticamente indefinido.

El reconocimiento de los patronos de la situación anterior es lo que ha permitido que cada vez en el país los contratos de trabajo temporales estén volviendo más comunes. De este modo se puede comprender la manera en que la legislación del país al permitir tantos contratos temporales como los indefinidos favorece en amplio margen a la flexibilización como mecanismos de ajuste ante eventuales cambios en la demanda o el rendimiento de la empresa.

2.2.4.2. Salario Mínimo

En el Artículo 29 establece que entre las obligaciones de los empleadores está no maltratar de obra o de palabra a los trabajadores. El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal. En la práctica, las medidas de flexibilidad del mercado laboral se han implementado de facto y ha logrado mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, ante un comportamiento pasivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual ante la debilidad del movimiento sindical, ha asumido una actitud indiferente frente a las denuncias de trabajadores, y ha propiciado la individualización de la negociación laboral.

El sistema de salarios mínimos es considerado por los empresarios nacionales como un factor de rigidez en el mercado de trabajo; no obstante, al analizar la legislación se constata que tanto en la Constitución de la República como en la legislación salvadoreña laboral se estipula que los salarios mínimos deben ser revisados cada tres años (art. 159 del Código de Trabajo). Esto permite en la realidad un abaratamiento de la mano de obra, pues los salarios se congelan durante periodos que van desde un año y medio hasta más de tres años, disminuyendo consecuentemente el salario real de los trabajadores debido al efecto inflacionario.

En El Salvador está instituido el Consejo del Salario Mínimo, que es una instancia en la cual participan trabajadores, patronos y gobierno, cuya función se define en términos de establecer el régimen salarial de manera concertada y con apego al marco institucional. Este régimen establece que el salario mínimo deberá fijarse considerando el costo de la vida, de modo que los trabajadores tengan una vida digna.

Los salarios mínimos escasamente logran cubrir la canasta básica alimentaria en el mejor de los casos, de allí que si el costo de la reproducción de la fuerza de trabajo utilizara como referente una canasta más

ampliada, que incluya alimentación y otros bienes y servicios, se puede concluir que la fuerza de trabajo en El Salvador no puede reproducirse con los niveles actuales del salario mínimo.

En el caso del trabajo por unidad de obra, la ley no establece límites mínimos prestándose tal remuneración a la arbitrariedad del patrono que puede establecer niveles salariales sumamente bajos. Esta no es una situación solamente de flexibilidad sino de desregulación por cuanto ni en la Constitución ni en el Código se señala la manera de fijar el salario por unidad de obra sin infringir la norma constitucional y laboral que reza “todo trabajador tiene derecho al salario mínimo” (Art. 38 y 144 respectivamente). Algo similar ocurre en el caso del trabajo por tarea, o sea, aquel tipo de labor en la cual debe entregarse una cantidad de obra en una jornada o tiempo estipulado⁹².

El salario mínimo del trabajo a domicilio se encuentra respaldado tanto por la constitución como por el Código de 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.

El trabajo por comisión también muestra vacíos como las otras modalidades; por ejemplo cuando en el Art. 126 (literal e) se expresa “si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo, se pagará este último”. Ahora bien, aquí tampoco se sabe de manera directa a cuál salario se refiere, solamente haciendo un esfuerzo de interpretación de la ley se puede salvar la situación al concluirse que se puede hacer uso del salario mínimo establecido para el comercio. A pesar de ello también aquí se observan condiciones propicias para la flexibilización.

Si se considera este marco jurídico y la forma en que el gobierno concibe la flexibilización del mercado laboral, se concluye que en lo real si se han aplicado medidas de flexibilización del mercado laboral, dadas las reformas y vacíos de la ley laboral.

⁹² Montesinos, Mario, Op. Cit. p. 188.

2.2.4.3. Los Derechos Sindicales

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

Por ejemplo en la reforma al Código de 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 (art. 270 Código de Trabajo), y es voluntaria cuando el sindicato no tiene titularidad, es decir no alcanza el cincuenta y uno por ciento que se requiere⁹³. Pero en la práctica la negociación colectiva gira en torno a los aspectos que los patronos quieren flexibilizar, 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 antisindical 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 y la organización de los empleados en sindicatos, lo que se refleja en el pequeño porcentaje de empleados amparados o cubiertos por un contrato colectivo.

2.2.4.4. La Jornada Laboral

El establecimiento de turnos rotativos es totalmente legal, ya que en la Constitución de la República clasifica la jornada laboral en ordinaria y extraordinaria, y en diurna y nocturna⁹⁴. En la Constitución se reglamentan las horas que comprende la jornada tanto diaria como semanal y las remuneraciones para la jornada nocturna.

La ley estipula que es posible extender la jornada de trabajo previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero en la práctica los empresarios en su afán de flexibilizar extienden la jornada de trabajo más que atendiendo a la normativa laboral apegándose a las exigencias de la productividad.

⁹³ Cáceres María, Ramírez Pedro. Flexibilidad del Derecho Laboral: Situación en El Salvador. Tesis de licenciatura, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), Capítulo III. 1997. págs.176-177.

⁹⁴ Ver Art. 38, ordinal 6° de la Constitución de la República de El Salvador

Las jornadas especiales, ordinarias y extraordinarias se encuentran reguladas en el Código del trabajo, reglamentando que la jornada ordinaria se compone diariamente de 8 horas y no puede ser mayor a 44 horas semanales. Las horas extraordinarias se consideran justificadas por situaciones coyunturales como pedidos imprevistos, períodos punta de la producción, ausencias imprevistas, etc. Pero la prolongación de la jornada ordinaria debe contar con la voluntad del trabajador y, además, las horas extraordinarias deben ser remuneradas con recargo. Las jornadas especiales son de carácter obligatorio para el trabajador y responde a la naturaleza de la actividad laboral como imposibilidad de interrupción de la misma.

En este caso, dado el hecho de que las horas extraordinarias deben de establecerse, de acuerdo a la ley, en común acuerdo entre patronos y trabajadores, los primeros tratan de obviar estas disposiciones legales e imponerles a los trabajadores más horas extras sin recargo en las remuneraciones. También en este punto es flexible el mercado pues el Ministerio no realiza una actividad de control lo cual da lugar a los abusos y fraudes de ley en perjuicio de los derechos de los trabajadores

En el Código de Trabajo se establece que es una facultad legal del empleador fijar el horario de trabajo (art. 165) dentro de los parámetros definidos: 8 horas diarias en la jornada diurna y 7 horas diarias en la jornada nocturna. También consigna la posibilidad de trabajo extra (art. 169 y 170), para lo cual establece parámetros legales a cumplir tales como: El trabajo extra pactado libremente entre las partes, nunca es obligatorio; el trabajo extra no es permanente, ni sistemático, ocurre cuando aparecen circunstancias imprevistas, especiales o necesarias; se puede trabajar días de manera permanente para efecto de descansar 2 días a la semana y la hora extra se paga como recargo consistente en el 100% del salario básico por hora (art. 169 Código de Trabajo).

Puede afirmarse entonces que no existe problema legal respecto a la no obligatoriedad de trabajar horas extras. La dificultad está en el hecho que la ley no contempla sanciones para los empleadores que obliguen a laborar horas extras a sus trabajadores. Tampoco incluye protecciones en contra de la amenaza de despido que se cierne sobre aquellos que deciden no trabajar horas extras de manera obligatoria.

Esta legislación, contrasta con la práctica cotidiana donde se dan manifestaciones de trabajo forzoso. Concretamente en la maquila textil, se da una permanente violación al derecho de no trabajar horas extras obligatorias, lo que permite afirmar que impera la flexibilidad de hecho.

Este tipo de flexibilidad se produce en dos formas: Primero, cuando el empleador consigna como obligación de todos a trabajar tiempo extra, motivado por el volumen de trabajo existente y la premura en el fecha de entrega y la otra forma se da cuando el trabajador solicita hacer horas extras, dado que el salario que percibe mensualmente no alcanza a cubrir la canasta básica.

En el primer caso, los empleadores imponen las horas extras obligatorias como requisito básico para otorgar empleo y en el segundo, es la crisis económica la que obliga a los trabajadores a laborar horas extras para complementar el salario.

Lo cierto es que el régimen salarial permite que los costos laborales puedan ser reducidos según las necesidades de beneficios de los empresarios. Además, es muy usual el arreglo entre patronos y trabajadores para imponer horas extraordinarias sin la autorización del Ministerio del Trabajo, o el establecimiento de turnos dobles y triples que resultan en el deterioro de las condiciones físicas y emocionales de los trabajadores.

Para los trabajadores la distribución del tiempo de trabajo puede condicionar fuertemente su vida fuera del trabajo, a veces situándolos en posiciones marginales respecto a cuestiones que les interesan mucho. Para las empresas la distribución del tiempo no sólo implica mayor o menor rendimiento, sino también mayor o menor control sobre su fuerza de trabajo.

2.2.4.5. Movilidad Laboral

El Código del Trabajo permite su aplicación y únicamente se puede discutir como rigidez el hecho de que la ley establece que la movilidad debe tener una justa causa y, además, que si ésta es de forma ascendente la remuneración debe aumentar mientras que cuando es de carácter descendente debe mantenerse el salario anterior a la movilidad. Contribuye a la flexibilidad el hecho de que el trabajador solamente pueda hacer reclamos en un lapso de treinta días (art. 53, numeral 1), transcurridos los cuales no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato, indemnización, restablecimiento del salario, etc.

2.3. El Empleo en El Salvador

2.3.1. Principales Indicadores de Empleo

2.3.1.1. Población Total (PT) y Población Económicamente Activa (PEA)

Durante la década de los 90's El Salvador paso por un período de cambios de naturaleza política y económica, los cuales operan en un contexto de globalización y de reactivación de la economía después de los conflictos armado y de los Acuerdos de Paz (1992). La población total ha presentado una tendencia creciente para todo el período en estudio, ya que para el año de 1995 esta fue 5,5 millones de habitantes y para el 2006 esta había crecido a 7.0 millones de habitantes, mientras que para el siguiente año esta disminuyo a 5.7 millones de habitantes, sin embargo para los siguientes años ha presentado una tendencia creciente ya que para el 2009 esta ha crecido a 6,2 millones de habitantes como se muestra en el cuadro 1.

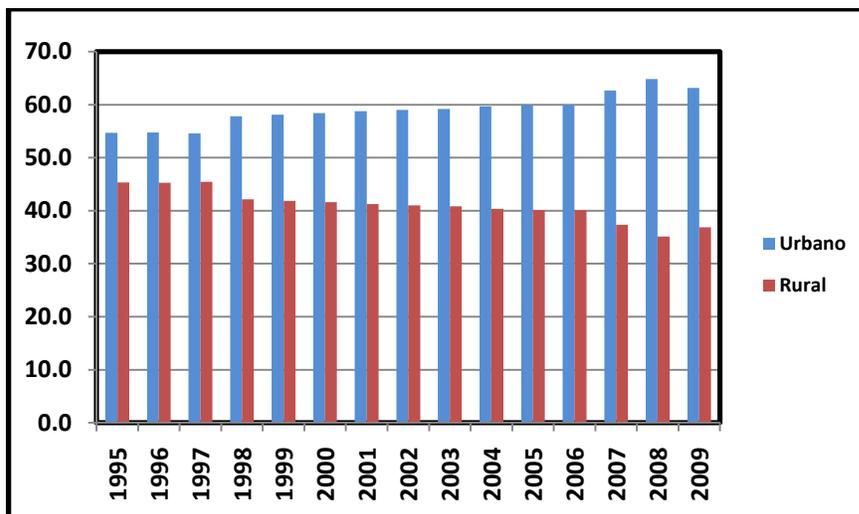
Cuadro1
El Salvador: Población Total por Área Geográfica, 1995-2009
(Millones de habitantes)

Año	Población				
	Total	Urbano	%	Rural	%
1995	5,464,185	2,987,963	54,7	2,476,222	45,3
1996	5,787,766	3,167,493	54,7	2,620,273	45,3
1997	5,910,809	3,224,786	54,6	2,686,023	45,4
1998	6,046,257	3,496,700	57,8	2,549,557	42,2
1999	6,154,079	3,577,523	58,1	2,576,556	41,9
2000	6,272,353	3,664,305	58,4	2,608,048	41,6
2001	6,428,672	3,777,904	58,8	2,650,768	41,2
2002	6,510,348	3,840,164	59,0	2,670,184	41,0
2003	6,639,010	3,929,239	59,2	2,709,771	40,8
2004	6,756,786	4,031,882	59,7	2,724,904	40,3
2005	6,864,080	4,111,412	59,9	2,752,668	40,1
2006	6,980,279	4,181,639	59,9	2,798,640	40,1
2007	5,744,575	3,599,006	62,7	2,145,569	37,3
2008	6,122,413	3,969,956	64,8	2,152,457	35,2
2009	6,150,953	3,884,432	63,2	2,266,521	36,8

Fuente: Elaboración propia en base a EHPM varios años.

Un fenómeno importante de resaltar es que la población tiende a concentrarse en las zonas urbanas. En 1995 el 54,7% residía en las zonas urbanas y el 45,3% en las zonas rurales; situación que se hace más característica de la población salvadoreña, ya que para el 2005 la población de las zonas urbanas representaba el 59,9% y 40,1% las zonas rurales; mientras que para el 2009 estos porcentajes han aumentado siendo el 63,2% urbanas y 36,8% rurales, tendencia que se puede observar en el gráfico 1 donde la población urbana presenta una tendencia creciente, mientras que la población rural muestra lo contrario para todo el periodo en estudio⁹⁵.

Gráfico 1
El Salvador: Población Total por Área Geográfica, 1995-2009
 (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del cuadro 1.

Por otra parte la PEA⁹⁶ en términos absolutos se ha incrementado, ya que está pasó de 2,1 millones de habitantes en 1995 a 2,9 millones de habitantes en 2006, mientras que para los siguientes años se puede observar una nueva tendencia creciente pasando de 2.3 millones de habitantes en 2007 a 2.6 millones de habitantes en 2009. Por otra parte la participación de la PEA en la población total no ha sido tan

⁹⁵ DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, varios años

⁹⁶ Población Económicamente Activa(PEA): grupo poblacional constituido por las personas que estando en edad de trabajar, efectivamente forman parte de la fuerza de trabajo al mantenerse en una ocupación o buscan activamente empleo (PEA= Ocupados + Desocupados)

significativo, ya que para todo el período en estudio ha mostrado un comportamiento constante, representando el 39.1% en 1995 y el 41.5% en 2009 (ver cuadro 2).

Cuadro 2
El Salvador: Población Total y Población Económicamente Activa por Género y Área Geográfica, 1995-2009

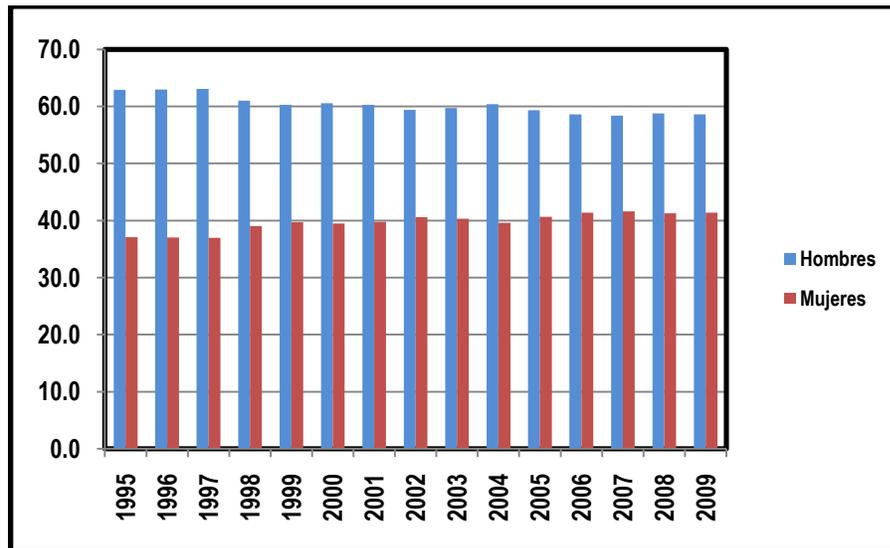
Año	Población (P)	PEA									
		Total	P/PEA	Hombres	%	Mujeres	%	Urbano	%	Rural	%
1995	5,464,185	2,136,450	39,1	1,343,721	62,9	792,729	37,1	1,261,333	59,0	875,117	41,0
1996	5,787,766	2,227,409	38,5	1,402,591	63,0	824,818	37,0	1,313,628	59,0	913,781	41,0
1997	5,910,809	2,245,419	38,0	1,415,701	63,0	829,718	37,0	1,335,278	59,5	910,141	40,5
1998	6,046,257	2,403,194	39,7	1,465,681	61,0	937,513	39,0	1,493,808	62,2	909,386	38,6
1999	6,154,079	2,444,959	39,7	1,474,380	60,3	970,579	39,7	1,533,894	62,7	911,065	37,3
2000	6,272,353	2,496,365	39,8	1,511,173	60,5	985,192	39,5	1,568,338	62,8	928,027	37,2
2001	6,428,672	2,634,800	41,0	1,587,967	60,3	1,046,833	39,7	1,636,851	62,1	997,949	37,9
2002	6,510,348	2,572,977	39,5	1,528,010	59,4	1,044,967	40,6	1,622,049	63,0	950,928	37,0
2003	6,639,010	2,707,272	40,8	1,616,258	59,7	1,091,014	40,3	1,707,295	63,1	999,977	36,9
2004	6,756,786	2,710,237	40,1	1,636,727	60,4	1,073,510	39,6	1,726,724	63,7	983,513	36,3
2005	6,864,080	2,792,632	40,7	1,656,852	59,3	1,135,780	40,7	1,779,518	63,7	1,013,114	36,3
2006	6,980,279	2,874,608	41,2	1,684,676	58,6	1,189,932	41,4	1,806,621	62,8	1,067,987	37,2
2007	5,744,575	2,320,946	40,4	1,355,310	58,4	965,636	41,6	1,566,766	67,5	754,180	32,5
2008	6,122,413	2,495,908	40,8	1,466,274	58,7	1,029,634	41,3	1,720,010	68,9	775,898	31,1
2009	6,150,953	2,551,667	41,5	1,495,500	58,6	1,056,167	41,4	1,722,607	67,5	829,060	32,5

Fuente: Elaboración propia en base a EHPM varios años.

En cuanto a la participación de la PEA por género, se puede observar que 1995 la participación de los hombres era mucho mayor que la de las mujeres representado el 62.9% y el 37.1% respectivamente. Mientras que la PEA femenina ha mantenido una tendencia creciente para el período en estudio, contrario a la PEA masculina la cual ha venido disminuyendo su participación en el mercado laboral (ver cuadro 2).

Por otra parte, en el gráfico 2 se muestra la tendencia de la participación de la PEA femenina, la cual ha pasado de un 37.1% en 1995 a un 41.4% 2009, mientras que la PEA masculina ha tendido a disminuir su participación de 62.9 % a 58.6% para los mismos años. Sin embargo, se puede considerar que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo continua siendo baja considerando que constituyen más del 50% de la población total.

Gráfico 2
El Salvador: Población Económicamente Activa Por Género, 1995-2009
(En porcentajes)



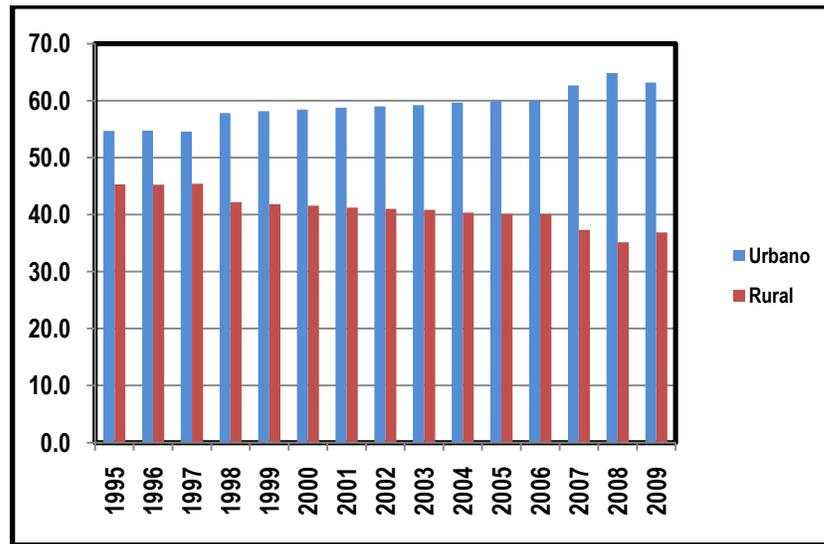
Fuente: Elaboración propia en base a datos del cuadro 2.

Por otra parte la PEA por área geográfica, ha presentado que la PEA urbana tiene una mayor participación dentro del mercado laboral, ya que en 1995 esta constituía el 59.0% de la PEA total, tendencia que ha sido creciente para todo el período representado el 67.5% en 2009. Contrario al comportamiento de la PEA rural mostrando una tendencia decreciente pasando de 41.0% a 32.5% para los mismos años (ver gráfico 2).

De acuerdo a los resultados del VI Censo de Población 2007 en El Salvador existe una PEA de 2,3 millones de personas, que representa el 33.2% de la población censada. En el caso de la PEA urbana, ésta ha aumentado su participación al 67.5%, en contraste con la PEA rural que ha disminuido a 32.5%. Es importante mencionar que de acuerdo a este censo, en la zona urbana se concentra el 62.7% de la población, y en la zona rural el 37.3%; mostrando así un fuerte predominio de lo urbano sobre lo rural como se muestra en el gráfico 3.⁹⁷

⁹⁷ VI Censo de Población y Vivienda de El Salvador 2007

Gráfico 3
El Salvador: Población Económicamente Activa por Área Geográfica, 1995-2009
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del cuadro 2.

2.3.1.2. Población Ocupada y Desocupada.

El mercado laboral salvadoreño se ha caracterizado por tener una PEA que ha crecido de 2.1 millones de personas en 1995 a casi 2.6 millones de personas en el 2009, lo que implica un incremento de trabajadores de 500 mil personas durante los últimos quince años. Este incremento en la oferta de trabajo también se ha visto acompañado por un incremento en el número de desocupados, sin embargo estos crecen en una proporción mucho menor que la tasa en la que aumenta el número de ocupados.

La población ocupada ha experimentado una tendencia creciente para el período en estudio, mientras que la tasa de ocupación ha mostrado una tendencia constante manteniéndose en 93.0% en promedio, por su parte la población desocupada ha presentado un incremento desde 1995 hasta el año de 2006, para los siguientes años ha mostrado una tendencia irregular. Mientras que la tasa promedio de desocupación para el periodo en estudio fue de 7.0%; la cual resulta baja en términos absolutos; mostrando la mayor tasa de desocupación en el año de 1997 siendo de 8.0%, mientras que en el 2008 se registro la menor tasa que fue de 5.9%, ya al finalizar el 2009 esta aumento a 7.3% (ver cuadro 3), ello quiere decir que menos de la decima parte de la PEA no encontró empleo.

Cuadro 3

El Salvador: PEA, Ocupados y Desocupados, 1995-2009

Año	PEA	Ocupados	Tasa de Ocupación (%)	Desocupados	Tasa de Desempleo (%)
1995	2,136,450	1,973,017	92,4	163,433	7,7
1996	2,227,409	2,056,450	92,3	170,959	7,7
1997	2,245,419	2,066,523	92,0	178,896	8,0
1998	2,403,194	2,227,471	92,7	175,723	7,3
1999	2,444,959	2,274,728	93,0	170,231	7,0
2000	2,496,365	2,322,697	93,0	173,668	7,0
2001	2,634,800	2,451,317	93,0	183,483	7,0
2002	2,572,977	2,412,785	93,8	160,192	6,2
2003	2,707,272	2,520,060	93,1	187,212	6,9
2004	2,710,237	2,526,363	93,2	183,874	6,8
2005	2,792,632	2,591,076	92,8	201,556	7,2
2006	2,874,608	2,685,862	93,4	188,746	6,6
2007	2,320,946	2,173,963	93,7	146,983	6,3
2008	2,495,908	2,349,050	94,1	146,858	5,9
2009	2,551,667	2,364,579	92,7	187,088	7,3
Tasa promedio			93,0		7,0

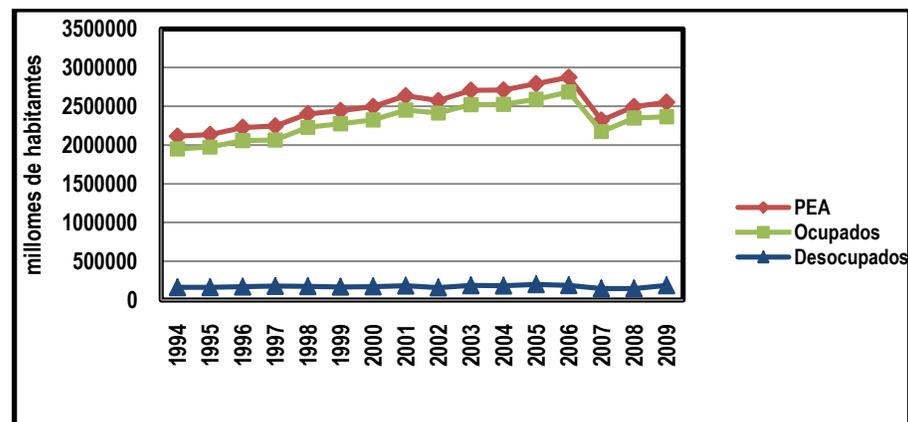
Fuente: Elaboración propia en base a EHPM varios años.

En el gráfico 4, se muestra la tendencia de crecimiento de la PEA y se aprecia como los ocupados crecen en una proporción similar a la de la PEA, ya que la tasa de desempleo no experimenta mayores cambios. En efecto, se puede observar como la cantidad de personas desocupadas muestran una tendencia constante a lo largo de todo el período.

Gráfico 4

El Salvador: PEA, Ocupados y Desocupados, 1995-2009

(Millones de habitantes)

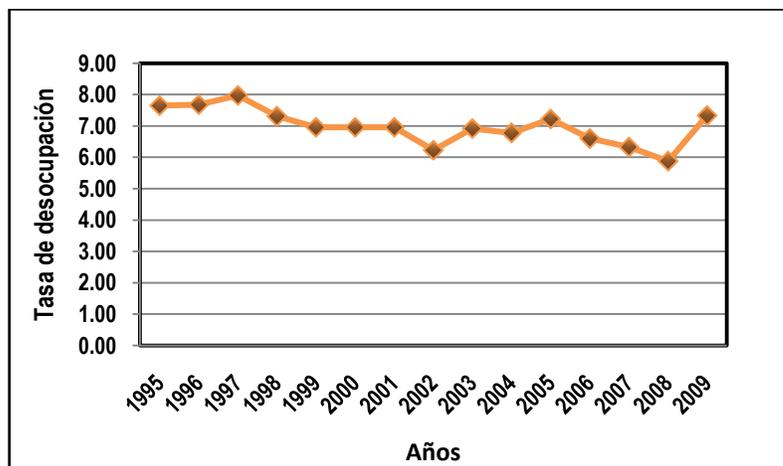


Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 4.

Por otra parte, la tasa de desempleo es el mejor indicador del funcionamiento del mercado de trabajo. Al comparar las tasas de desempleo de El Salvador con países de América Latina pareciera que la economía salvadoreña no enfrenta problemas de subutilización de la fuerza de trabajo, ya que ha presentado tasas de desempleo que están por debajo del promedio de Latinoamérica (11.3%)⁹⁸.

En los últimos años, la reducción del desempleo ha sido mucho más lenta que a inicios de los noventas como se observa en el gráfico 5; sin embargo, la tasa de desempleo ha mostrado una tendencia a la baja con cierto estancamiento entre 1999 y 2001 siendo esta de 7.0% que es coincidente con el proceso de desaceleración económica que atraviesa el país. El país registra tasas de desempleo abierto cercanas a las de Canadá y los países de la OCDE, sin embargo la diferencia que existe es que mientras la población desempleada de esos países cuenta con fuertes redes de protección social (seguro de desempleo), la población desempleada del país busca vías de escape en el subempleo y la migración⁹⁹.

Gráfico 5
El Salvador: Tasa de Desocupación, 1995-2009.



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 3.

En El Salvador el desempleo abierto es un fenómeno relativamente pequeño, más por definición y forma de cálculo que por la ausencia de la presunta capacidad de generación de empleos de la economía; ya

⁹⁸ PNUD, "Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008.El Empleo en uno de los Pueblos más Trabajadores del Mundo", El Salvador, 2009, p. 58.

⁹⁹ *Ibíd.*, p. 59.

que, para que una persona califique en condición de desempleada no debe haber recibido ingresos provenientes de ninguna actividad laboral durante un período previo a la encuesta. Además, la definición de desempleo requiere que la persona esté buscando activamente empleo y tenga la disponibilidad de incorporarse inmediatamente a trabajar; ambas condiciones resultan difícilmente comprobables en una realidad como la salvadoreña, que carece de un ente público y un marco normativo garantes de redes sociales de protección a las personas desempleadas¹⁰⁰.

Por lo que las bajas tasas de desempleo que presenta el país se pueden explicar; ya que, gran parte de la población al encontrarse desempleada busca estrategias para la obtención de ingresos, las cuales muchas veces se encuentran agrupadas en lo que se conoce como sector informal así como también subempleadas. Donde muchas de estas actividades son de baja remuneración, prolongadas jornadas de trabajo y precarias condiciones laborales, de manera que en las encuestas oficiales estas personas no forman parte del contingente de desempleados, por recibir algunos ingresos independientemente de la actividad que realizan y en que condiciones la realizan.

2.3.1.3. Población Ocupada y Desocupada por Rama de Actividad Económica

En cuanto a la población ocupada por ramas de actividad económica, en el cuadro 4 se observan ciertas diferencias en la participación de la población, sobresaliendo las ramas de: agricultura, industria manufacturera, servicios comunales, comercio y construcción. Para 1995 el total de ocupados fue de 2,0 millones de habitantes, de las cuales el 27.0% estaban trabajando en la agricultura, el 19.3% en la industria manufacturera, el 21.0% en servicios comunales, el 20.2% en comercio, hoteles y restaurantes, el 6.6% en la construcción y el resto se distribuye entre las demás ramas de actividad económicas. Para el 2006 se registró el mayor número de ocupados siendo de 2,7 millones de habitantes; presentando una disminución los empleados en las actividades agrícolas en el 18.3%, igual comportamiento presentó la industria manufacturera con el 15.8% y servicios comunales con el 7.1%; mientras que la rama de comercio, hoteles y restaurantes aumentó el número de ocupados a 29.8% con respecto al total.

Para el 2009 el número de ocupados disminuyó a 2.3 millones de habitantes, lo que significa que decreció en -12.0%; siendo las ramas de agricultura y comercio, hoteles y restaurantes las más dinámicas

¹⁰⁰ FESPAD. "Subempleo y desempleo en El Salvador". El Salvador, 2006., p.3.

absorbiendo el 20.0% y 29.2% de la población ocupada respectivamente, mientras que la industria manufacturera solo absorbió al 15.2% y las demás ramas económicas presentaron una participación menor al 10% de la población empleada a lo largo del período.

Cuadro 4
El Salvador: Población Ocupada por Rama de Actividad Económica, 1995-2009
(En porcentajes)

Rama de Actividad Económica	Años														
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Agricult. Ganadería. Caza.	27,0	28,1	25,5	24,2	21,4	20,9	21,2	19,0	17,1	18,4	19,5	18,3	16,0	17,9	20,0
Pesca	0,0	0,0	0,8	0,8	0,7	0,7	0,5	0,7	1,2	0,7	0,5	0,6	0,5	0,8	0,9
Explotación minas /cante.	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,3	0,6	0,8	0,5	0,4	0,5	0,5	0,9	0,8	0,3
Industria manucact.	19,3	18,0	16,1	18,7	18,8	18,7	17,6	18,0	17,8	16,8	16,2	15,8	16,8	17,1	15,2
Suminist. Elec. Gas. Agua	0,4	0,4	0,7	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2	0,4	0,3	0,4	0,4	0,5	0,3
Construcción	6,6	6,4	6,7	5,4	5,8	5,1	5,4	5,6	6,5	6,4	5,7	6,7	6,3	5,8	5,1
Comercio, Hote/Rest.	20,2	19,4	24,6	25,0	25,4	26,3	27,2	28,5	28,8	29,3	29,5	29,9	29,8	28,8	29,2
Transp. Almacen. Comunic.	4,1	4,4	4,6	4,0	4,4	4,7	4,6	4,3	4,5	5,0	4,7	4,5	4,4	4,2	4,3
Intermed. Financie. Inmobili.	1,3	1,3	3,0	3,7	3,7	3,8	4,1	4,1	4,3	4,1	4,7	4,3	5,0	5,0	5,0
Administ. Publica y defensa	0,0	0,0	4,4	4,7	5,0	5,3	4,0	4,2	4,1	3,9	3,9	3,9	4,3	4,2	4,2
Enseñanza	0,0	0,0	3,3	3,0	3,3	3,0	3,6	3,9	3,4	3,4	3,8	3,5	3,9	3,3	3,3
Servicios Comunales Soc.	21,0	21,8	5,7	5,6	6,2	6,7	6,3	6,4	7,4	6,8	6,9	7,1	7,7	7,6	7,7
Hogares c/ servicio domestico	0,0	0,0	4,4	4,3	4,9	4,3	4,7	4,3	4,7	4,7	4,3	5,0	4,7	4,6	4,8
Otros	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1

Fuente: Elaboración propia en base a EHPM varios años.

En el cuadro 5 se pueden observar los porcentaje de desocupados por ramas de actividad económica para todo el periodo en estudio, la agricultura presento una tendencia a decrecer ya que para 1995 el porcentaje de desocupados era de 32.1%, en el año 2002 se redujo al 18.1%; sin embargo, para el 2009 este porcentaje creció hasta el 27.5%. La industria manufacturera es otro sector que presenta un porcentaje alto de desocupación presentando en el año 2002 el mayor porcentaje de desocupación con el 17.2%, mientras que ya en el 2009 este porcentaje a disminuido a 11.2%. Otra rama donde se observa un porcentaje significativo de desocupación es la construcción (15% en promedio de desempleo). La rama de comercio, hoteles y restaurantes ha presentado una tendencia creciente teniendo en 1995 el 8.9% de desocupados y en 2009 el 15.2%. El resto de ramas de actividad representan menos del 5% de desempleo a lo largo del periodo estudiado.

Cuadro 5
El Salvador: Población Desocupados por Rama de Actividad Económica, 1995-2009
(En porcentajes)

Rama de Actividad Económica	Años														
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Agricult. Ganadería. Caza Silv.	32,1	26,0	33,1	19,4	23,3	25,3	20,4	18,2	29,6	25,3	18,4	33,7	28,6	29,2	27,5
Pesca	0,0	0,0	0,4	0,7	0,4	0,4	1,4	0,3	0,8	0,3	0,1	0,4	0,2	0,7	0,1
Explotación minas /cante.	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Industria manUFACT.	13,6	13,2	11,7	13,2	14,6	13,3	14,8	17,2	10,8	12,1	12,3	10,5	9,8	11,3	11,2
Suminist. Elec. Gas. Agua	0,5	0,7	0,2	0,7	0,7	0,2	0,2	0,3	0,3	0,1	0,3	0,1	0,2	0,4	0,1
Construcción	10,4	12,6	11,4	14,5	12,7	13,4	14,2	18,0	17,4	19,2	20,2	14,7	14,8	16,5	14,7
Comercio Hotel/Rest.	8,9	8,8	10,7	10,9	12,5	13,3	15,6	12,1	12,1	11,8	15,1	12,5	13,6	12,8	15,2
Transp. Almacena. Comunic.	2,9	3,6	3,3	4,7	4,7	6,1	4,8	5,4	3,7	4,3	5,0	3,3	4,4	4,4	3,3
Intermed. Financie. Inmobili.	1,0	1,1	1,7	3,1	3,0	3,4	3,3	3,6	3,6	2,9	3,6	3,4	4,2	3,3	5,4
Administ. Publica y defensa	0,0	0,0	2,2	3,3	2,2	3,0	3,0	3,0	1,9	1,2	1,4	1,9	2,3	0,8	3,1
Enseñanza	0,0	0,0	1,4	1,5	1,2	1,1	0,5	1,8	0,9	1,2	0,9	0,7	0,8	1,0	2,6
Servicios Comunales Soc, Salud	11,2	13,6	2,4	2,7	3,8	2,0	2,9	3,2	3,1	3,1	2,1	2,1	2,7	3,6	2,8
Hogares c/ servicio domestico	0,0	0,0	2,1	4,1	2,4	1,8	3,3	2,4	2,4	2,2	2,7	2,8	1,9	2,2	3,4
Otros	19,4	20,3	19,9	21,3	18,0	16,5	15,9	14,0	13,6	16,6	18,2	14,0	14,7	12,3	12,6

Fuente: Elaboración propia en base a EHPM varios años.

2.3.2. Indicadores de Precariedad en El Mercado Laboral¹⁰¹

2.3.2.1. Tasa de Subempleo

Las estimaciones del empleo y desempleo no describen plenamente el comportamiento del mercado de trabajo y deben completarse con mediciones que reflejen otros aspectos de la situación de los trabajadores. En El Salvador muchos trabajadores no pueden permanecer desempleados y se dedican a cualquier actividad para sobrevivir, aun cuando no se les ofrezca un empleo de dedicación plena, un uso adecuado de sus competencias o ingresos que les permitan satisfacer sus necesidades básicas. Esos trabajadores están subempleados. En términos generales, existe subempleo cuando hay subutilización de la capacidad productiva de una persona ocupada¹⁰².

¹⁰¹ El análisis de los indicadores de precariedad sean realizado únicamente para la zona urbana de El Salvador debido a la falta de disponibilidad de datos a nivel de todo país.

¹⁰² Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Op. Cit. p.52.

En el país, las estadísticas elaboradas por la Dirección General de Estadísticas y Censos distinguen dos situaciones de subutilización de capacidades, únicamente para los trabajadores urbanos¹⁰³: subempleo visible e invisible. Se considera que una persona es parte del subempleo visible si trabaja involuntariamente menos de 44 horas a la semana; se considera que es parte del subempleo invisible si trabaja 44 horas o más a la semana, pero percibe un ingreso inferior al salario mínimo legal vigente en la actividad en la que se desempeña.

En el cuadro 6, se muestra de manera detallada el comportamiento del de la tasa de subempleo en El Salvador en los últimos 15 años:

Cuadro 6
El Salvador: Tasa de Subempleo, Tasa de Desempleo y Tasa de Precariedad, 1995-2009

Año	Total Ocupados	Número de Subempleados	Subempleo Visible	Subempleo Invisible	Tasa de Subempleo (%)	Tasa de Desempleo (%)	Tasa de Precariedad* (%)
1995	1,121,751	357,958	N.D.	N.D.	31,9	7,6	39,5
1996	1,157,788	353,721	N.D.	N.D.	30,6	7,7	38,3
1997	1,181,234	353,065	N.D.	N.D.	29,9	8,0	37,9
1998	1,320,819	418,990	44,244	374,746	31,7	7,3	39,0
1999	1,365,438	396,928	53,242	343,686	29,1	7,0	36,1
2000	1,404,871	371,249	51,548	319,701	26,3	7,0	33,3
2001	1,458,975	406,316	55,929	350,387	27,8	7,0	34,8
2002	1,465,695	436,338	63,463	372,875	29,8	6,2	36,0
2003	1,537,070	570,913	73,666	497,247	37,1	6,9	44,0
2004	1,550,670	549,071	73,935	475,136	35,4	6,8	42,2
2005	1,587,499	523,955	98,566	425,389	32,1	7,2	39,3
2006	1,627,449	607,640	79,482	528,158	36,9	6,6	43,5
2007	1,415,260	474,541	75,545	398,996	28,4	6,3	34,7
2008	1,554,571	495,954	98,507	397,447	32,1	5,9	38,0
2009	1,525,723	526,618	117,364	409,254	34,0	7,3	41,3

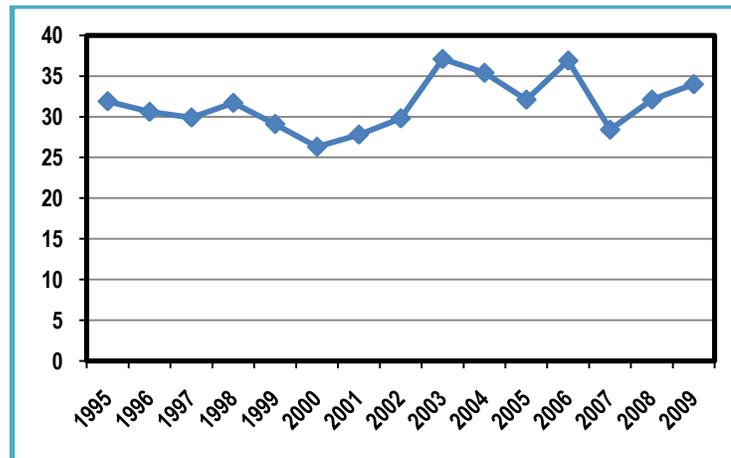
Fuente: elaboración propia en base a la EHPM.

* Tasa de precariedad = Tasa de desempleo abierto + Tasa de subempleo (visible e invisible)

Como se observa en el cuadro 6 y gráfico 6 la tasa de subempleo en El Salvador en el año 1995 represento un 31.9% lo que significa que de un total de 1,1 millones de ocupados, 357,958 ocupados no trabajaron la jornada laboral que la ley exige o no obtuvieron una retribución igual o mayor al salario mínimo.

¹⁰³ DIGESTYC. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Gráfico 6
El Salvador: Tasa de Subempleo, 1995-2009
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 6.

Para el año 1998 El Salvador tenía una tasa de subempleo de 31.70 %, de los cuales sólo 44,244 personas (3.3%) eran subempleados visibles o por jornada y el 28.4% complementario, que corresponde a 374,746 personas son subempleados invisibles o por ingreso tal como se muestra en el cuadro 6.

A partir del 2000, la tasa de subempleo tuvo una tendencia a la alza a pesar de la disminución en la tasa de ocupación y al incremento de los flujos migratorios hacia el exterior. Para el año 2001, la tasa de subempleo se había incrementado a 27.80% y continuó aumentando hasta alcanzar 36.9% en el año 2006.

El año 2007 dicha tasa reporta una leve disminución llegando a 28.4%, pero para el año 2009 un total de 526,618 personas se encontraban subempleados (34%), de los cuales 409,254 fueron subempleados invisibles y 117,364 subempleados visibles. Se puede observar a lo largo del periodo en estudio que mas de un tercio de la población ocupada estuvo subempleada, o sea no tuvieron un empleo estable y bien remunerado, de esta forma se evidencia la condición de precariedad que en la actualidad se encuentra la fuerza productiva ocupada.

De esta manera se puede observar que no existe relación entre la disminución del salario real y el aumento del empleo tal como lo plantean los defensores de la flexibilidad laboral.

2.3.2.2. Tasa de Precariedad

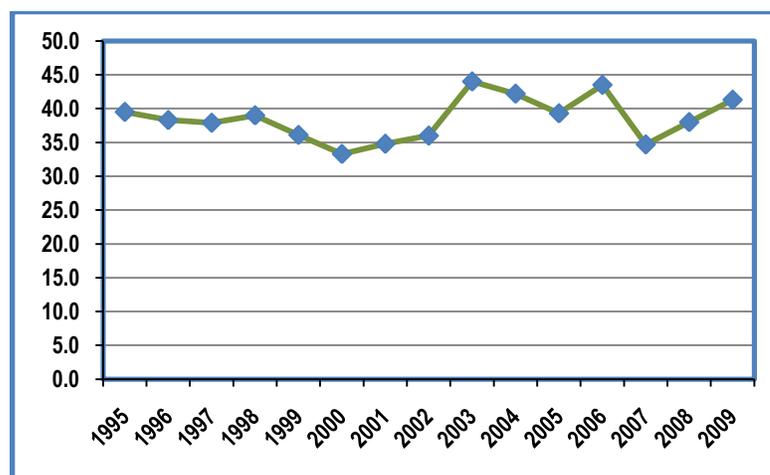
En el mercado de trabajo salvadoreño el fenómeno del subempleo supera con creces al desempleo, aún cuando el registro de la población ocupada en situación de subempleo tiene importantes limitaciones para registrar a aquellas personas que laboran en el denominado “sector informal”, con lo cual se estaría subvalorando el contingente de personas que califican como subempleados.

Dadas las limitaciones que presenta el cálculo del desempleo, suelen adicionarse las tasas de subempleo y desempleo abierto para tener una aproximación un poco más realista del fenómeno.

En esta investigación se propone adoptar la tasa de precariedad como un indicador más adecuado que la mera tasa de desempleo para medir las deficiencias de la capacidad de generación de empleos del mercado de trabajo en El Salvador. Dicho indicador consiste en la suma de las tasas de desempleo abierto, de subempleo invisible y de subempleo visible.

Como se observa en el cuadro 6 y en el gráfico 7, las tasas precariedad en El Salvador para el periodo de 1995-2009 se ha mantenido en niveles bastante elevados.

Gráfico 7
El Salvador: Tasa de Precariedad, 1995-2009
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 6.

Para el año 1995 la tasa de precariedad representó el 39.5%, lo que significa que aproximadamente 443,211 personas se encuentran en condición de precariedad.

Posteriormente dicha tasa mostró una tendencia decreciente llegando al año 2000 a 33.3%. Pero dicha tendencia se revirtió para los años siguientes alcanzando en el 2003 una tasa del 44% reflejando de esta manera la calidad de empleo que está generando el mercado de trabajo salvadoreño.

Es importante observar el comportamiento de la tasa de precariedad en los años siguientes la cual ha mostrado una tendencia fluctuante llegando a 38% en el 2008 y alcanzando en el 2009 una tasa del 41.3% que en términos absolutos representó 637,995 trabajadores en condiciones de precariedad tales como: falta de contrato de trabajo, desprotección laboral en términos de protección de seguridad social y beneficios sociales, insuficiencia de ingresos, malas condiciones de trabajo, entre otras.

2.3.2.3. Trabajadores en el Sector Formal e Informal

Otro indicador a tomar en cuenta en el tema de la precarización del empleo es la tasa de trabajadores en el sector informal, ya que es uno de los problemas estructurales de la economía nacional; este no es un fenómeno nuevo en la sociedad salvadoreña y también por una serie de situaciones que convergen en este fenómeno como son: factores demográficos, niveles altos de pobreza y subempleo y la migración campo ciudad.

En primer lugar se debe aclarar que el concepto de informalidad no se debe confundir con el del desempleo abierto. Por un lado, el desempleo es un fenómeno de la desocupación mientras que la informalidad es de la ocupación.

De igual forma, se debe distinguir entre informalidad y subempleo. La informalidad se refiere a los asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y los trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, no técnicas, no gerenciales o no administrativas, el subempleo califica condiciones

ocupacionales para lo que se toma en cuenta un conjunto de factores, como baja productividad, ingresos muy bajos, jornadas incompletas o irregulares¹⁰⁴.

Así, aunque la mayoría de los subempleados se desempeñan en actividades informales, no todo trabajador informal es subempleado; este es el caso de personas que obtiene ingresos altos desempeñando actividades informales.

En el cuadro 7 se muestra la tasa de ocupación en el sector informal, así como también la tasa de ocupación en el sector formal en El Salvador en el periodo de 1995-2009.

Cuadro 7
El Salvador: Personas Ocupadas el Sector Formal y Sector Informal, 1995-2009

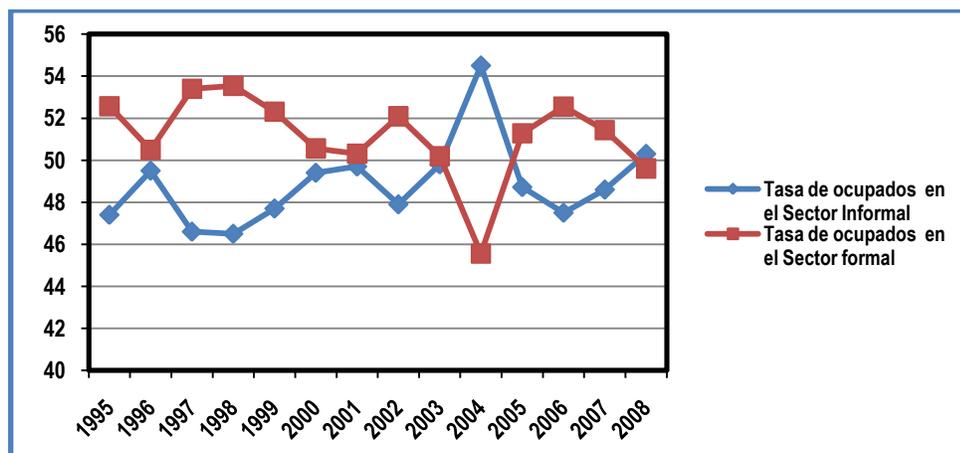
Año	Total Ocupados	Trabajadores en el Sector Informal	Tasa de Ocupación en el Sector Informal	Trabajadores en el Sector Formal	Tasa de Ocupación en el Sector formal
1995	1,121,751	528,059	47,1	593,692	52,9
1996	1,157,788	549,195	47,4	608,593	52,6
1997	1,181,234	584,861	49,5	596,373	50,5
1998	1,320,819	615,510	46,6	705,309	53,4
1999	1,365,438	634,417	46,5	731,021	53,5
2000	1,404,871	669,937	47,7	734,934	52,3
2001	1,458,975	721,380	49,4	737,595	50,6
2002	1,465,695	728,278	49,7	737,417	50,3
2003	1,537,070	736,446	47,9	800,624	52,1
2004	1,550,670	772,407	49,8	778,263	50,2
2005	1,587,499	864,200	54,5	723,299	45,5
2006	1,627,449	792,831	48,7	834,618	51,3
2007	1,415,260	671,579	47,5	743,681	52,5
2008	1,554,571	755,083	48,6	799,488	51,4
2009	1,525,723	768,843	50,3	756,88	49,7

Fuente: elaboración propia en base a la EHPM

Los ocupados en el sector informal para el año 1995 representaba un 47.1%, es decir 528,059 tal como se muestra en el cuadro 7 y gráfico 8.

¹⁰⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Op. Cit. p.53.

Gráfico 8
El Salvador: Tasa de Ocupación en el Sector Formal e Informal, 1995-2009
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 7.

En el año 2002 un total de 736,446 ocupados se encontraban en el sector informal (49.7%), lo que significó aproximadamente que la mitad de ocupados se encontraban laborando en el sector informal de la economía. Para los años siguientes el número de trabajadores en el sector informal ha mostrado una tendencia creciente; en efecto, para el año de 2005 alcanzó una tasa del 54.5% lo que significa un total de 864,200 trabajadores. Para el año 2009 dicha tasa se redujo a 50.3% es decir, que de 1.5 millones ocupados, 768,843 personas se encuentran en el sector informal.

Por otra parte, es importante hacer un análisis del sector formal de la economía de El Salvador, para ello es primordial definir lo que se va entender como sector formal; el cual, se refiere a todo el segmento del mercado de trabajo compuesto por los asalariados y trabajadores en establecimientos de cinco o más trabajadores; y los trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o menos trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, administrativo y gerencial¹⁰⁵.

En los últimos quince años en El Salvador ha existido una clara precarización del mercado laboral, generando una disminución de ocupados en el sector formal de 1995 al 2009, ya que para 1995 solamente el 52.92% de los trabajadores se encontraban en el sector formal; entre algunas de las razones de esta

¹⁰⁵ DIGESTY. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

evolución del mercado laboral están la falta de cualificación de la mano de obra y de la generación de empleo.

Para el año de 1999 se mostró una leve mejoría al alcanzar una tasa del 53.54% lo cual representó 731,021 ocupados en el sector formal de 1.3 millones del total de ocupados (ver cuadro 8). En los siguientes años se muestra una tendencia a la baja y para el año 2002 esta tasa llegó a un 50.31%.

En el año 2005 se muestra la tasa más baja respecto al período en estudio llegando a 45.5%; es decir, que de 1.6 millones de ocupados aproximadamente solo 723,299 trabajadores se encuentran laborando en dicho sector, de esta manera se muestran las condiciones de precarización que los trabajadores viven ya que la mayor parte de estos se encuentra ocupados en el sector informal representando una tasa de ocupación de 54.5% y con ello todas las implicaciones sociales que esto conlleva.

Para el año 2009 aproximadamente la mitad de ocupados se encuentran en el sector formal con una tasa del 49.61% que en términos absolutos representaba 799,488 ocupados.

La existencia de precarización (sector informal y subempleo) y estancamiento en la creación de nuevos empleos es lo que se puede detectar, lo cual puede ser el resultado de dos situaciones: el aumento de la ocupación informal por una parte de trabajadores que buscan mejores ingresos, y la disminución de la eficiencia de la mano de obra y de la demanda por los bajos salarios que no permiten un crecimiento económico capaz de absorber a los nuevos trabajadores que se incorporan en el mercado laboral. Lo cual indica que no existe relación entre la disminución de los salarios reales y el aumento del empleo, antes bien, lo que se verifica es una asociación entre la caída del salario real con el aumento del empleo precarizado y el estancamiento de la tasa de ocupación.

2.3.2.4. Trabajadores no Cubiertos por la Seguridad Social

Otro indicador que es importante analizar en lo referente a la precarización del empleo es el de los trabajadores no cubiertos por la seguridad social ya que a pesar de ser un derecho que todo trabajador debe tener no todos gozan de este derecho, lo cual se ve reflejado en el cuadro 8 y gráfico 9 ya que para el año 1995 la tasa de trabajadores no cubiertos por el seguro social alcanzó un 61.6%

de ocupados que en valores absolutos significa un total de 652,065 trabajadores que no cuentan con seguridad social.

Cuadro 8
El Salvador: Ocupados no Cubiertos por el Seguro Social, 1995-2009

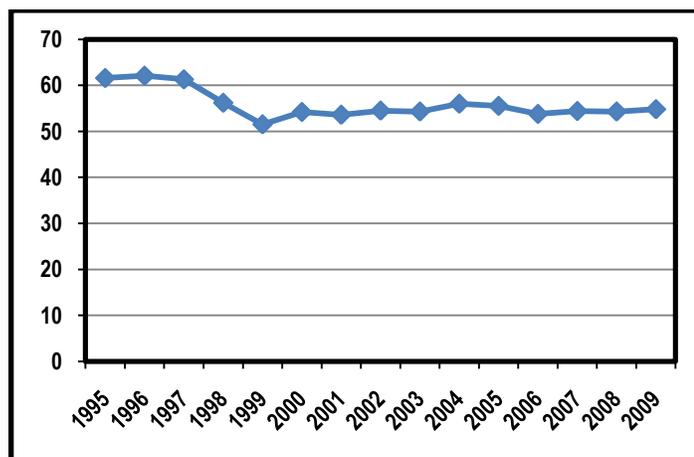
Año	Ocupados	Trabajadores no cubiertos por el seguro social	
		Nº	%
1995	1,058,054	652,065	61,6
1996	1,082,471	672,079	62,1
1997	1,123,027	688,300	61,3
1998	1,229,389	691,064	56,2
1999	1,286,468	662,988	51,5
2000	1,331,932	721,574	54,2
2001	1,350,866	723,886	53,6
2002	1,374,527	749,590	54,5
2003	1,440,090	782,403	54,3
2004	1,457,123	816,627	56,0
2005	1,466,732	814,364	55,5
2006	1,517,830	816,246	53,7
2007	1,342,946	730,088	54,4
2008	1,471,148	798,980	54,3
2009	1,440,485	789,892	54,8

Fuente: elaboración propia en base a la EHPM

Nota: Ocupados excluye servicio doméstico y familiares no remunerados

El año 1996 se obtiene la tasa mas alta del periodo en estudio con un 62.1% lo que representó un aumento de 20,014 trabajadores no cubiertos en comparación con el año anterior. Posteriormente, se observa una tendencia decreciente llegando a 51.5% en el año 1999 lo cual representa una reducción de diez puntos porcentuales respecto al año 1995. Pero es a partir del año 2000 que dicha tasa muestra una tendencia a la alza pasando de 51.5% en 1999 a 54.2% en el 2000.

Gráfico 9
El Salvador: Trabajadores no Cubiertos por la Seguridad Social, 1995-2009
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 8.

En el año 2004 la cifra de trabajadores sin seguro social ascendía a 816,617 dando como resultado una tasa del 56% con respecto al total de ocupados. En el año 2009 de un total de 1,4 millones de ocupados, 789,892 trabajadores no estaban cubiertos por dicho servicio tal como se muestra en el cuadro 8.

En síntesis, aunque el porcentaje de trabajadores no cubiertos por el seguro social ha mostrado una leve disminución de aproximadamente del 7% del año 1995 (61.6%) al año 2009 (54.8%) , y si bien la Constitución en su Artículo 50 plantea que *“La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio”*; es preocupante que más de la mitad de trabajadores no tengan acceso a la seguridad social, ya que ello indicaría que a los trabajadores se les están irrespetando sus derechos laborales, al igual que no se les están facilitado los medios para mejorar la productividad de la fuerza de trabajo.

2.3.2.5. Ocupados Según Horas Trabajadas Semanalmente

Aunado a los indicadores anteriormente analizados es importante observar el comportamiento de los ocupados según las horas trabajadas semanalmente.

En El Salvador las jornadas especiales, ordinarias y extraordinarias se encuentran reguladas en el Código del Trabajo, reglamentando que la jornada ordinaria se compone diariamente de 8 horas y no puede ser mayor a 44 horas semanales. Pero contrario a lo establecido en dicho código, se puede observar en el cuadro 9 que la mayor parte de la población ocupada trabaja más de 45 horas a la semana.

Cuadro 9

El Salvador: Población Ocupada Según Horas Trabajadas Semanalmente, 1995-2009

Año	Horas Trabajadas Semanalmente								Total
	Menos de 20	(%)	De 21 a 39	(%)	De 40 a 44	(%)	Mayor a 45	(%)	
1995	68,827	5,9	156,948	13,4	407,811	34,8	539,298	46,0	1,172,884
1996	69,050	5,7	164,393	13,5	387,615	31,9	594,644	48,9	1,215,702
1997	56,763	4,6	149,869	12,1	421,791	34,1	607,189	49,1	1,235,612
1998	80,102	5,8	222,602	16,1	345,631	25,0	731,078	53,0	1,380,018
1999	91,169	6,4	233,537	16,4	429,654	30,1	673,050	47,2	1,427,410
2000	93,391	6,4	239,202	16,3	413,500	28,2	718,518	49,1	1,464,611
2001	105,647	6,9	252,371	16,6	424,325	27,9	740,528	48,6	1,522,871
2002	108,570	7,1	232,253	15,3	427,775	28,1	752,891	49,5	1,521,489
2003	112,558	7,0	256,892	16,0	429,577	26,8	802,973	50,1	1,602,000
2004	118,864	7,4	261,769	16,2	406,660	25,2	826,633	51,2	1,613,926
2005	158,591	9,6	307,617	18,6	367,203	22,3	816,390	49,5	1,649,801
2006	127,848	7,5	286,933	16,8	414,972	24,4	873,569	51,3	1,703,322
2007	108,906	7,4	244,715	16,6	336,382	22,8	785,620	53,2	1,475,623
2008	127,107	7,8	275,399	16,9	409,257	25,2	813,398	50,1	1,625,161
2009	281,480	17,6	145,772	9,1	399,035	24,9	773,746	48,4	1,600,033

Fuente: elaboración propia en base a la EHPM

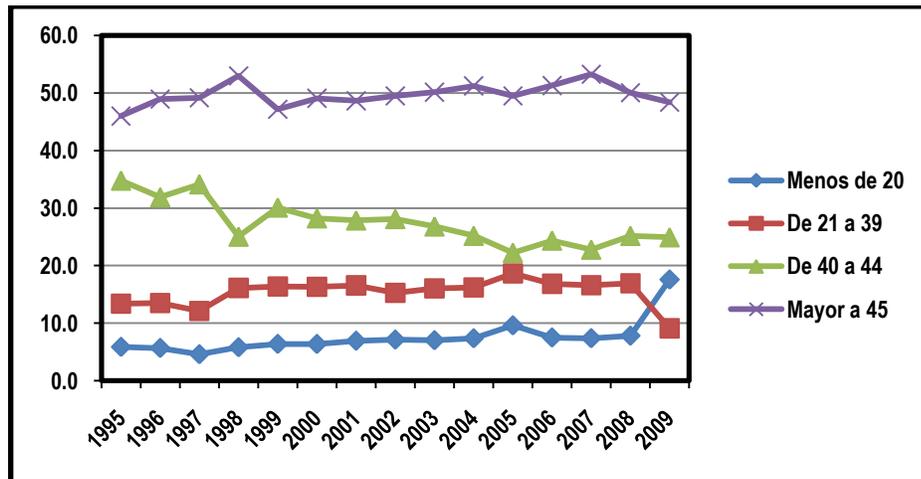
Nota: Ocupados excluye servicio doméstico

Al observar la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples indica que para el año 1995 el 46% de los ocupados se encontraban laborando más de 45 horas a la semana representando 539,298 ocupados.

En cuanto al porcentaje de ocupados que trabajan entre 21 a 39 horas a la semana se observa que han tenido un comportamiento fluctuante ya que en 1995 representaba el 13.4% y para el año 2009 fue de 9.1% tal como se muestra en el cuadro 9 y gráfico 10.

En cuanto a los trabajadores que laboran de 40 a 44 horas ha mostrado una tendencia decreciente pasando de 34.8% en 1995 a 24.9% al año 2009.

Gráfico 10
El Salvador: Ocupados Según Horas Trabajadas Semanalmente, 1995-2009.
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 9.

Tal como se muestra en el gráfico 10 la mayor parte de la población ocupada trabaja más de 45 horas a la semana ya que en 1995 representó una tasa del 46% mostrando una tendencia creciente en años siguientes llegando a 53% en el año 1998. Para los años siguientes dicha tasa tuvo una tendencia decreciente llegando al 2009 a 48.4%.

2.3.3. Salarios y Capacidad Adquisitiva

La política salarial en El Salvador, desde principios de los noventas, ha consistido en profundizar el deterioro de los salarios reales en relación a la capacidad adquisitiva. El salario mínimo se ha caracterizado por una alta rigidez, pese a que la Constitución de la República manda a revisar periódicamente el salario mínimo¹⁰⁶, y el Código de Trabajo establece que los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años¹⁰⁷. La rigidez de los salarios frente a la

¹⁰⁶ "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al alto costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural". Constitución de la República, Artículo 38, inciso 2°.

¹⁰⁷ "Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años". Código de Trabajo, Artículo 159.

flexibilidad en los precios de los bienes y servicios, se traduce en una erosión y pérdida de su capacidad adquisitiva, debido al comportamiento decreciente de los salarios reales. En el periodo de 1998-2009¹⁰⁸, el valor de la Canasta Básica Alimentaria Urbana aumentó un 18.5% y un 18.9% la rural, mientras que el salario mínimo real urbano y rural ha decrecido en un -4.4% y un -7.3% respectivamente; lo que significa que, en los últimos años, los salarios no han crecido en la misma proporción con la que crece el valor del costo de la vida.

Tal como se puede observar en el cuadro 10 el salario nominal urbano tuvo en valor de \$132 de 1995 a 1997 y para el año 2002 llegó a \$144 y para el año dicho salario represento \$194.8.

Cuadro 10
El Salvador: Salario Mínimo Nominal y Salario Mínimo Real. Urbano y Rural, 1995–2009.
(En dólares)

Años	Salario Mínimo Nominal Urbano	Salario Mínimo Real Urbano*	Salario Mínimo Nominal Rural	Salario Mínimo Real Rural*
1995	132,00	92,9	67.9	47.8
1996	132,00	88,6	67.9	45.6
1997	132,00	86,5	67.9	44.5
1998	144,00	93,5	74.1	48.1
1999	144,00	91,8	74.1	47.2
2000	144,00	88,3	74.1	45.4
2001	144,00	86,8	74.1	44.6
2002	144,00	84,9	74.1	43.7
2003	154,70	87,5	74.1	41.9
2004	154,70	83,5	74.1	40.0
2005	157,00	81,6	74.1	38.5
2006	165,30	82,1	74.1	36.8
2007	167,30	77,5	81.6	37.8
2008	180,80	82,9	90.0	41.3
2009	194,8	89,4	97.2	44.6

Fuente: Elaboración propia en base a información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y DIGESTYC.

*Los salarios mínimos nominales deflactados por el IPC con base en el año 1990. Se divide el salario nominal entre el IPC para cada año.

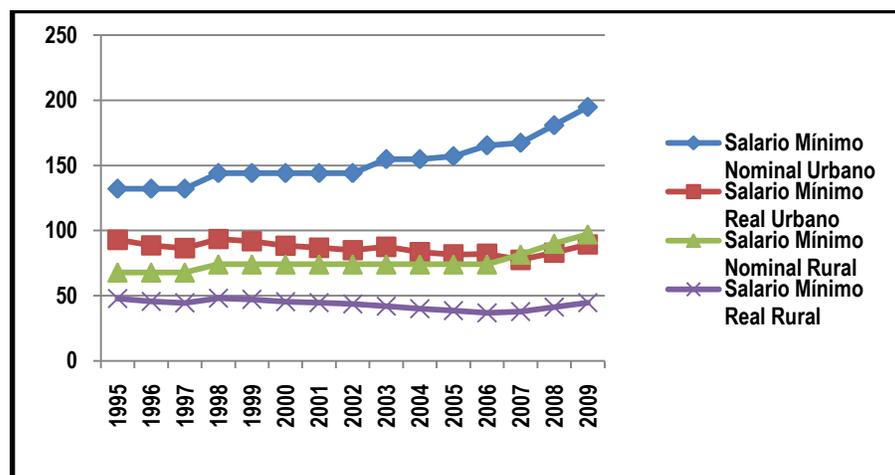
En cuanto al salario mínimo real urbano ha mostrando una tendencia fluctuante ya que para 1995 fue de \$92.9 y para el 2009 dicho valor fue de \$89.4

¹⁰⁸ Antes del año 1998 no se encuentran disponibles datos sobre la Canasta Básica, Canasta Básica Ampliada y Canasta de Mercado, por esta razón el periodo analizado se hace desde este año.

Gráfico 11

El Salvador: Salarios Mínimos Nominales y Reales, Urbano y Rural, 1991-2009.

Base 1990 (US \$)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 10.

Cuadro 11

Valor de la Canasta Básica Alimentaria, Ampliada y de Mercado. Urbana y Rural, 199 –2009

(En dólares)

Año	CBA urbana*	CBA rural*	CBAA urbana*	CBAA rural*	CM urbana**	CM rural**
1995	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	474.5	474.5
1996	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	509.4	509.4
1997	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	519.3	519.3
1998	142.9	102.9	285.8	205.8	541.2	541.2
1999	133.6	98.1	267.2	196.2	535.7	535.7
2000	127.3	97.7	254.6	195.4	558.7	558.7
2001	128.4	96.8	256.9	193.5	566.6	566.6
2002	127.3	92.9	254.6	185.8	582.4	582.4
2003	126.9	89.8	253.8	179.6	597.0	597.0
2004	129.6	96.8	259.2	193.7	629.2	629.2
2005	135.5	101.0	271.0	202.1	655.9	655.9
2006	138.2	99.2	276.3	198.4	687.9	687.9
2007	146.5	110.8	293.0	221.6	721.4	721.4
2008	171.2	127.9	342.4	255.7	760.9	760.9
2009	169.3	122.3	338.7	244.6	759.5	759.5

* Promedios anuales
 ** Valor a diciembre de cada año

Fuente: Elaboración propia en base a información de la Dirección General de Estadísticas y Censos.

Para el año 2009 la Canasta Básica Alimentaria urbana representa el 87% del salario mínimo nominal urbano (ver cuadro 12), lo que significa que con el resto del salario mínimo no se podrían cancelar los servicios como agua, energía eléctrica, teléfono, transporte, salud, educación, etc.

En el caso de la CBA rural para 2009 representa un 125.8% del salario mínimo rural, es decir, que el salario mínimo no logra cubrir el valor de esta canasta, ya que se necesitaría un 25.8% más para poder cubrirla.

Cuadro 12
El Salvador: Relación CBA, CBAA y CM con los Salarios Mínimos Nominales (2009)
(US\$)

Canastas	Valor monetario de las Canastas (1)	Salario Mínimo Urbano y rural	Monto del Salario Mínimo Urbano y rural (2)	Relación % (1/2)
CBA* urbana	169.3	S. min.nom. U**	194.8	86.9%
CBAA* urbana	338.7	S. min.nom. U	194.8	173.9%
CM* urbana	759.5	S. min.nom. U	194.8	389.9%
CBA rural	122.3	S. min.nom. R**	97.2	125.8%
CBAA rural	244.6	S. min.nom. R	97.2	251.6%
CM rural	759.5	S. min.nom. R	97.2	781.4%

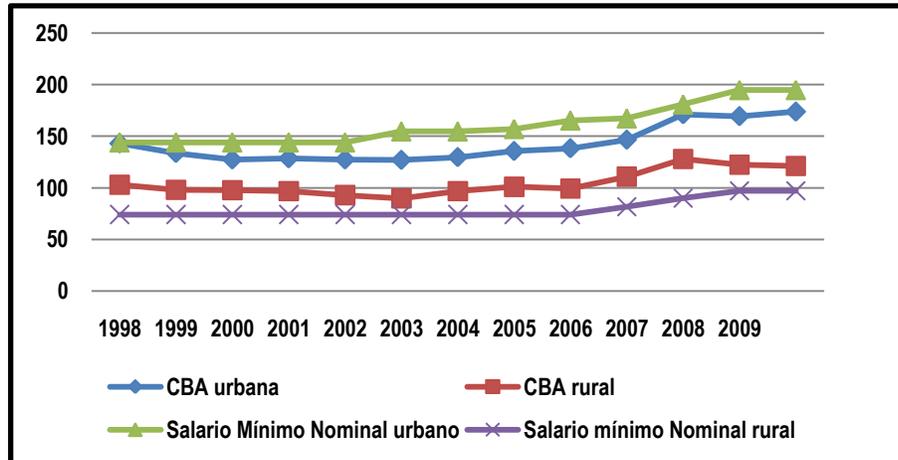
Fuente: elaboración propia en base a gráficos 12, 13, 14, y 15.

*CBA: Canasta Básica Alimentaria, CBAA: Canasta Básica Ampliada, CM: Canasta de Mercado

**Salario Mínimo Nominal Urbano y Rural.

Gráfico 12

El Salvador: Relación Canasta Básica Alimentaria Urbana y Rural y Salario Mínimo Urbano y Rural, 1998-2009 (US \$)

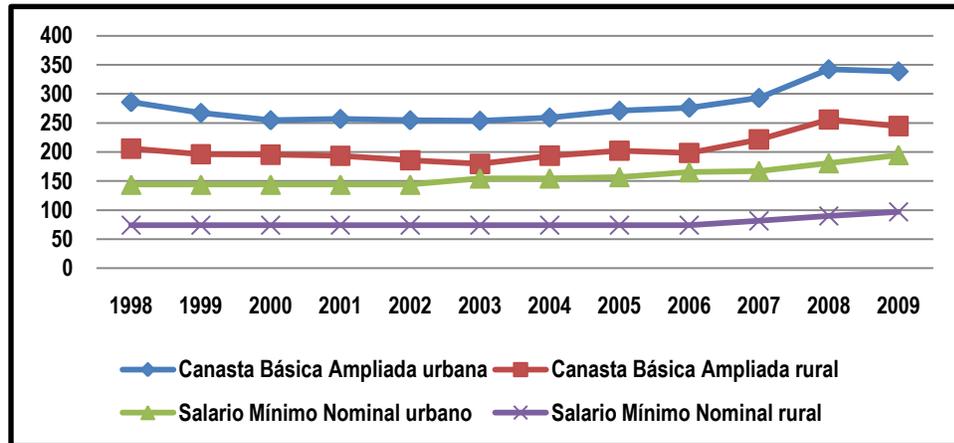


Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 10 y 11.

Al analizar la cobertura de la Canasta Básica Ampliada (CBA) urbana y rural vemos que para el año 2009, ésta representa un 174% y un 251% del valor del salario mínimo nominal urbano y rural, respectivamente (ver cuadro 12), es decir, que no se logra cubrir tal canasta con ninguno de los salarios, y se necesitaría un incremento del 74% para cubrir la CBA urbana y del 151% la CBA rural.

Gráfico 13

El Salvador: Relación Canasta Básica Ampliada Urbana y Rural y Salario Mínimo Urbano y Rural, 1998-2009 (US\$)



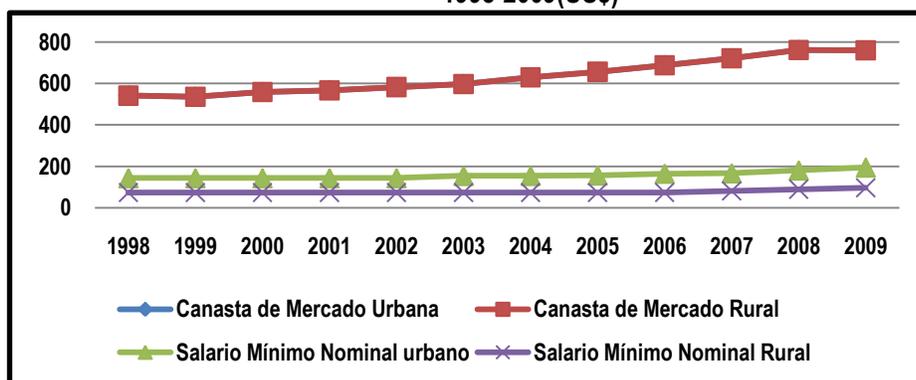
Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 10 y 11.

En el caso de la Canasta de Mercado (CM) siempre para el año 2009, los salarios mínimos nominales urbanos y rurales cubren apenas una mínima parte de su valor. Para el caso de la CM urbana representa un 390% del valor del salario mínimo urbano (ver cuadro 12), es decir que se necesitaría un aumento de 290% para poder cubrirla, se necesitaría por lo menos que trabajen 4 miembros de un grupo familiar promedio para lograr satisfacer dicha canasta. Lo mismo sucede para el sector rural, el salario mínimo nominal cubre apenas el 12.8 % del valor de la CM, es decir que la CM supera en un 681.4% al salario mínimo rural y se necesitaría aumentar más de 6 veces su valor actual, sería necesario que trabajaran más de 6 miembros de un grupo familiar promedio para lograr satisfacer dicha canasta.

Gráfico 14

El Salvador. Relación Canasta de Mercado Urbana y Rural y Salario Mínimo Urbano y Rural

1998-2009(US\$)



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 10 y 11.

En base a lo anterior un aumento salarial es justificado a la luz de la incapacidad de los salarios actuales para satisfacer las necesidades mínimas de la clase trabajadora. Esa discrepancia entre el nivel salarial y los precios de los productos básicos de consumo de los hogares implica un empobrecimiento progresivo de las condiciones de vida de la mayoría de la población.

Hay que tener en cuenta que el cálculo de la CBA que hace la DIGESTYC, subvalora el contenido de los requerimientos mínimos necesarios de alimentación en relación a los parámetros oficiales de nutrición diaria por persona (ver tabla 4), esto permite reducir el costo de la CBA y por lo tanto se legitima los bajos niveles de los salarios mínimos. Según la Organización Panamericana de la Salud, los requerimientos nutricionales diarios por persona son:

Tabla 4

Recomendación de Alimentación Balanceada

Alimento	Recomendación diaria por persona	Canasta Básica Alimentaria DIGESTYC
Cereales, panes y tortillas	4 ½ tortilla 1 taza de arroz	3 tortillas ¼ taza de arroz
Verduras y hojas verdes	2 tazas	1 taza
Frutas	350 gramos	157 gramos
Lácteos	1 taza de leche 4 onzas de queso	½ taza 0
Carnes	90 gramos	60 gramos
Huevos	1 unidad	½ unidad
Grasas	30 gramos	33 gramos
Azúcares	50 gramos	69 gramos

Fuente: Organización Panamericana de la Salud.

Hay que considerar también, que la composición de la CBA está diferenciada por área urbana y rural, lo que da base a la diferenciación de los salarios mínimos. Existen alimentos que no se contemplan en la canasta rural (pan francés y verduras por ejemplo), y que están incluidos en la urbana, lo que genera una diferenciación en el costo de las canastas aproximadamente de \$47 para el año 2009, para este año la CBA urbana tenía un valor de \$169.3 y la rural de \$122.3.

Aunque en el 2009 los salarios mínimos urbanos permitían cubrir el valor de la CBA urbana, no así la CBAA y muchos menos la CM, el salario mínimo rural (\$97.2) no lograba cubrir el valor de la CBA rural (\$122.3), con lo que se evidencia la incapacidad que enfrentan las familias rurales para tener acceso a los alimentos que les garanticen su subsistencia, y menos aún para acceder a los servicios básico.

Tabla 5
Composición de la Canasta Básica Alimentaria, Urbana y Rural

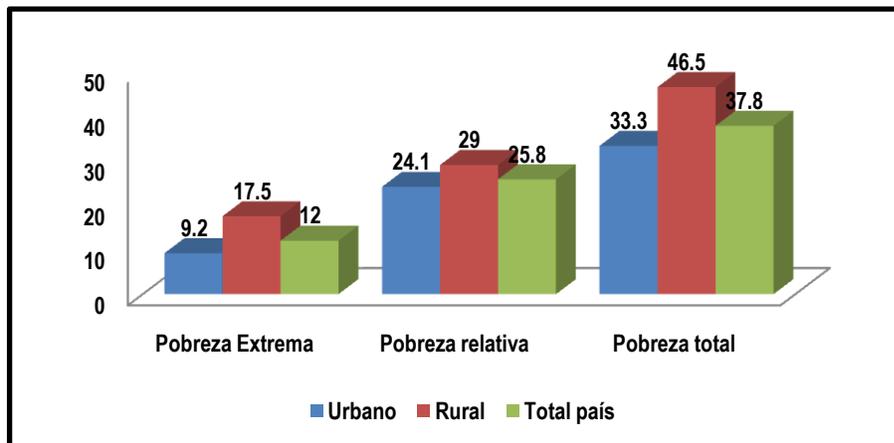
Artículo	Urbana	Rural
	Gramos por persona	Gramos por persona
Pan francés	49	0
Tortillas	223	402
Arroz	55	39
Carnes /1	60	14
Grasas /2	33	14
Huevos	28	30
Leche Fluida	106	31
Frutas /3	157	16
Frijoles	79	60
Verduras /4	127	0
Azúcar	69	65
1/ Carnes: Res, cerdo, aves 2/ Grasas: Aceite, margarina, manteca vegetal 3/ Frutas: Naranja, plátano, guineo 4/ Verduras: Papa, cebolla, chile verde, tomate, güisquil, repollo		

Fuente: Elaboración propia en base a información de DIGESTYC. Año 2007

A diferencia del grado de cobertura de las CBA, CBAA y de CM, que solo muestra la capacidad del salario en sí del costo o no de sus respectivos valores, pero no refleja el grado de personas que se encuentran en dificultades económicas. Aquellas familias que no logran cubrir el costo de la CBA se dice que se encuentran en condición de extrema pobreza, de modo similar la pobreza relativa es considerada cuando las familias no logran cubrir el valor de la Canasta Básica Ampliada. En el gráfico siguiente puede verse las condiciones de pobreza en las que se encuentran las familias de El Salvador.

Gráfico 15

El Salvador: Pobreza Extrema, Relativa, y Total, Año 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a DIGESTYC, Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples 2009

Según el gráfico anterior, casi la mitad de los hogares se encuentran en situación de pobreza extrema y relativa. Esta situación se vuelve más alarmante si en lugar de considerar la CBA y la CBAA, se utiliza la CM, ésta canasta para el año 2009 tenía un costo de \$759.5, el doble del valor de la CBAA (\$338.7). En tales condiciones tanto el porcentaje de la pobreza extrema y relativa sufrirían un aumento considerable, es decir, la pobreza real en el país es más del doble que lo oficialmente establecido.

2.3.4. Sindicalización y Contratos Colectivos

Al considerar a los sindicatos como factores de rigidez en el mercado laboral, siguiendo el esquema neoliberal de libre mercado, los gobiernos de años anteriores y la empresa privada han tomado una actitud de no colaborar con los trabajadores/as, representados en sus sindicatos, en la búsqueda de soluciones a sus precarias condiciones de vida. La actividad sindical ha decaído en los últimos años en El Salvador, factores como los mecanismos desincentivadores en las empresas para formar sindicatos, como la amenaza con el despido y la desarticulación de las organizaciones sindicales, ha hecho que la actividad sindical muestre un comportamiento poco dinámico en los últimos años, especialmente en lo que respecta a número de afiliaciones. En el gráfico 17 vemos que en el periodo de 1995-2009, es mínima la cantidad de trabajadores/as que está afiliado a organizaciones sindicales, si se relaciona la afiliación sindical con respecto al empleo total.

Cuadro 13

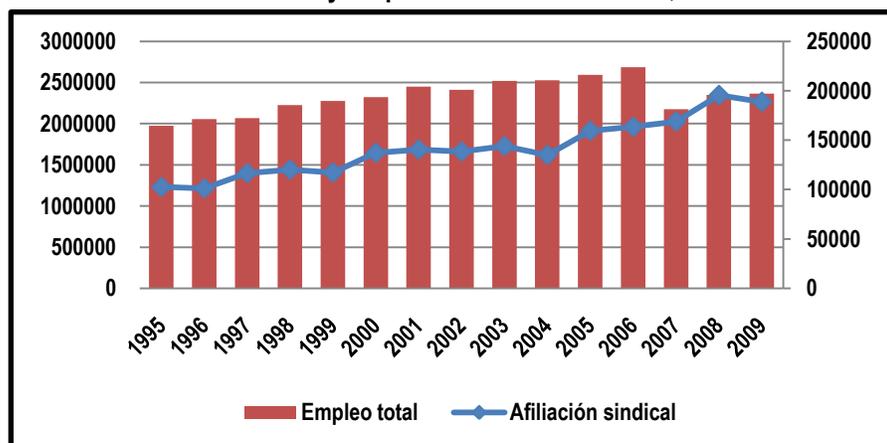
El Salvador: Número de Sindicatos, Afiliados, y Tasa de Sindicalización, 1995-2009.

Año	Sindicatos	Afiliados	Ocupados	Tasa de Sindicalización (%)
1995	119	102,555	1,973,017	5,2
1996	120	101,170	2,056,450	4,9
1997	136	116,616	2,066,523	5,6
1998	137	120,185	2,227,471	5,4
1999	137	117,260	2,274,728	5,2
2000	130	137,202	2,322,697	5,9
2001	138	140,427	2,451,317	5,7
2002	130	138,447	2,412,785	5,7
2003	142	144,035	2,520,060	5,7
2004	147	135,060	2,526,363	5,3
2005	175	159,374	2,591,076	6,2
2006	191	163,510	2,685,862	6,1
2007	203	168,847	2,173,963	7,8
2008	239	195,616	2,349,050	8,3
2009	243	188,756	2,364,579	8,0

Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Gráfico 16

El Salvador: Afiliación Sindical y Empleo Total en El Salvador, 1995-2009



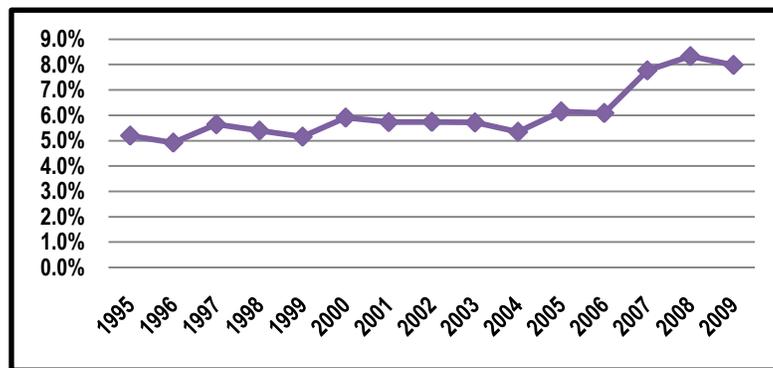
Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 13.

Específicamente la tasa de sindicalización como porcentaje de la población ocupada representa entre 5% y 8% en el periodo de 1995-2009¹⁰⁹, se observa un comportamiento levemente creciente, pero sin

¹⁰⁹ Ver cuadro anexo 6.

alcanzar una proporción importante del empleo total, es decir, que de 100 trabajadores de 5 a 8 han estado afiliadas a un sindicato. Aunque es importante señalar que el número de sindicatos ha aumentado, en efecto para 1995 existían 119 sindicatos y en 2009 un total de 243, aunque en promedio éste ha disminuido. En 1995 el promedio de afiliados por sindicato era de 862 y en el 2009 éste promedio bajó a 777.

Gráfico 17
El Salvador: Tasa de Sindicalización, 1995-2009



Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y DYGESTIC

Si analizamos las tasas de sindicalización por rama de actividad económica, se observa que el subsector de construcción tiene las mayores tasas, para el periodo de 2001 a 2009 presenta una tasa promedio de sindicalización del 80.1% (ver cuadro 14, en el año 2008 se presenta un dato atípico en este subsector, ya que la tasa de sindicalización supera el 100, esto se debe quizás a que se siguieron tomando el cuenta en el número de afiliados a personas fallecidas o aquellas que ya no laboraron más en este subsector de construcción. Le sigue el subsector de electricidad, gas y agua con un promedio para el periodo de 35.9%; las minas y canteras presenta un promedio de 11.8%, y la industria manufacturera registra tasas de sindicalización del 5.3%. Las menores tasas de sindicalización se presentan en la agricultura, comercio, restaurantes y hoteles y en las finanzas y seguro, con tasas menores incluso al 1%.

Cuadro 14
El Salvador: Tasas de Sindicalización por Rama Económica, 2001-2009
(En porcentajes)

Año	Agricultura	Minas y Canteras	Industria Manufac.	Electric., Agua y Gas	Construc.	Comercio, Restaurantes y Hoteles	Transporte, Almacén.	Finanzas y Seguros
2001	0.16	3.16	2.44	37.64	79.83	0.46	2.02	0.08
2002	0.18	0.00	2.37	38.63	77.93	0.45	1.12	0.09
2003	0.19	8.65	3.41	45.91	66.05	0.42	1.40	0.27
2004	0.22	10.45	3.02	40.07	65.70	0.48	0.79	0.17
2005	0.03	7.44	5.11	38.13	77.27	0.42	1.56	0.08
2006	0.07	8.85	5.77	26.12	66.29	0.50	1.98	0.08
2007	0.15	8.00	6.92	28.18	87.21	0.63	2.53	0.09
2008	0.29	16.09	9.78	25.73	94.17	0.87	4.18	0.09
2009	0.24	42.86	9.10	42.28	106.34	0.99	3.98	0.09
Promedio	0.17	11.72	5.32	35.86	80.09	0.58	2.17	0.11

Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y DYGESTIC.

2.3.4.1. La Contratación Colectiva de Trabajo

La actividad sindical está muy vinculada con la contratación colectiva de trabajo, ya que uno de los grandes objetivos que persiguen es aumentar el número de contratos colectivos, debido a que éstos constituyen una herramienta importante para el cumplimiento de las garantías laborales.

Según el Código de Trabajo, en el artículo 268, el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Las estipulaciones que contienen los contratos colectivos serán aplicables a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que lo suscribe, es decir, que los trabajadores y trabajadoras que no pertenecen al sindicato contratante, también pueden gozar de los beneficios del convenio. Ello incluye además a las trabajadoras y trabajadores que ingresen a estas empresas mientras el contrato se encuentre vigente¹¹⁰.

¹¹⁰ Constitución de la República de El Salvador, artículo 39

En el cuadro siguiente se muestra que la cantidad de trabajadores amparados es bastante pequeña, en parte quizás se deba a la poca eficiencia que tienen para defender los intereses de los y las trabajadoras, por ejemplo que dichos contratos no contienen: la regulación de horas extras, la formación profesional, la estabilidad laboral, la movilidad, y la innovación tecnológica¹¹¹. Se puede decir que se vuelve desincentivo para la negociación misma, lo cual refleja el pequeño porcentaje de empleados cubiertos o amparados por estos contratos en relación al empleo total. A partir de lo anterior la cantidad de Contratos Colectivos ha tendido a reducirse como se muestra en el cuadro 15.

Cuadro 15
El Salvador: Contratos Colectivos Vigentes y Trabajadores Amparados, 1995-2009

Año	Contratos Vigentes	Trabajadores Amparados	Población Ocupada	Relación entre trabajadores amparados a contratos colectivos y empleo
1995	341	76,782	1,973,017	3.9%
1996	385	74,622	2,056,450	3.6%
1997	362	76,242	2,066,523	3.7%
1998	262	66,766	2,227,471	3.0%
1999	319	64,002	2,274,728	2.8%
2000	318	66,766	2,322,697	2.9%
2001	319	56,852	2,451,317	2.3%
2002	301	61,310	2,412,785	2.5%
2003	277	62,182	2,520,060	2.5%
2004	292	54,873	2,526,363	2.2%
2005	253	53,032	2,591,076	2.0%
2006	278	55,136	2,685,862	2.1%
2007	290	59,401	2,173,963	2.7%
2008	291	60,361	2,349,050	2.6%
2009	291	60,063	2,364,579	2.5%

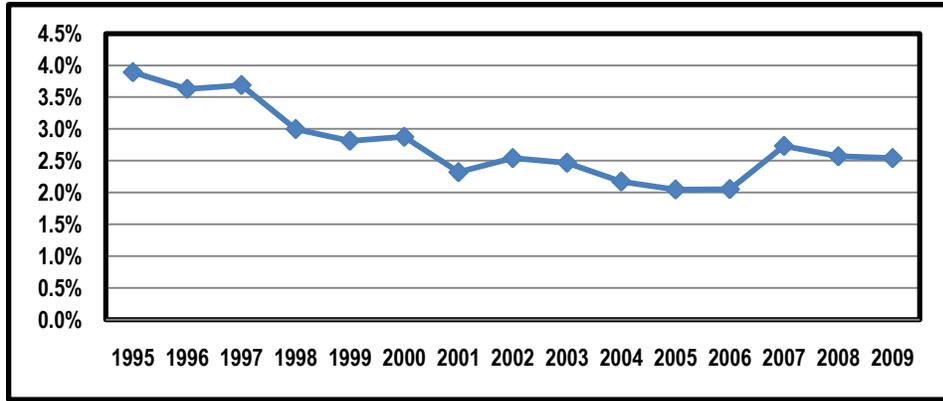
Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y DIGESTYC

Si el cuadro anterior lo analizamos en tasas de cobertura, en el gráfico siguiente observamos que la cobertura de contratos colectivos en relación al empleo, se reduce de 3.9% en 1995 a un 2.5% en 2009, lo que significa una reducción del 1.4%, es decir, de esa mínima cantidad de trabajadores y trabajadoras amparados a contratos colectivos de trabajo se ha venido reduciendo aun más en los últimos 15 años. Este indicador debe tomarse como herramienta para medir la mejora en la calidad de los empleos.

¹¹¹ Montesinos, Mario, Op. cit. p. 77

Gráfico 18

El Salvador: Tasa de Cobertura de los Contrato Colectivo de Trabajo, 1995-2009



Fuente: elaboración propia en base a datos del cuadro 15.

CAPITULO III: LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SUBSECTOR TELECOMUNICACIONES

3.1 Caracterización del Subsector Telecomunicaciones

El subsector de telecomunicaciones se encuentra dentro del sector servicios, en el cual en los últimos veinte años se han producido mayores tasas de subempleo¹¹², y donde, al igual que los otros sectores, los salarios reales han disminuido. Esto implica que la precarización del empleo en dicho sector se ha agudizado, tomado como referencia las variables en mención. En el subsector de telecomunicaciones, a partir de los procesos de privatización, ha dado apertura a la instalación de empresas transnacionales que mantienen un control monopólico u oligopólico en las telecomunicaciones¹¹³. En 1998 se privatiza la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL), cuya privatización se justificó por la supuesta “ineficiencia” del Estado para prestar el servicio de telefonía.

Es por ello que este estudio de caso se ha realizado en este subsector, para estudiar y comprobar si se aplican medidas de flexibilidad laboral, y cómo ésta influye en el deterioro de las condiciones laborales y de vida y reproducción de la fuerza de trabajo.

De manera general, tomando en cuenta los datos proporcionados por el Censo Económico de 2005, en el subsector de telecomunicaciones se encuentran 829 establecimientos a nivel nacional, un total de 6,718 ocupados, 5.757 remunerados, siendo las remuneraciones totales pagadas de \$69,189,125; como se observa en el cuadro 16.

¹¹² En 1992 a escala nacional, el subempleo se concentraba en el sector agrícola, para 2006 el subempleo a nivel nacional pasaba a concentrarse en el sector servicios (cerca del 40% del subempleo total), como resultado de la tercerización de la economía por la implementación de las medidas de corte neoliberal. Informe de Desarrollo Humano 2008: El Empleo en uno de los Pueblos más Trabajadores del Mundo, PNUD

¹¹³ “La primera empresa estatal en venderse fue CTE-ANTEL, y la adquirió el consorcio ESTEL encabezado por la corporación France Telecom, que adquirió el 51% de las acciones por un valor de US \$ 275 millones; en esta adquisición se incluyeron los activos de la red fija de CTE (TELECOM) y una concesión de telefonía, mientras que el resto de las acciones quedó en propiedad del Estado (42,90%) y de algunos empleados y ex-empleados de ANTEL (6,10%). Luego, en 1998, Telefónica Móviles de El Salvador — TESAL— adquiere INTEL y entra a operar en el mercado de las telecomunicaciones”. Moreno, Raúl. La globalización Neoliberal en El Salvador. Un análisis de sus impactos e implicaciones. Barcelona, diciembre, 2004. P. 27

Cuadro 16

Datos Generales del Subsector de Telecomunicaciones de El Salvador, Año 2005

Número de establecimientos	829
Personal Ocupado	6,718
Remunerados	5,757
Remuneraciones pagadas	69,189,125

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Económico 2005

Del total de trabajadores ocupados en telecomunicaciones, la categoría de ocupación que representa el mayor número de ocupados son los operarios u obreros, seguidos de los administrativos, propietarios y socios. Los menores rangos de ocupación dentro del subsector, lo representan los trabajadores familiares, conductores, mecánicos, pilotos y ocupado no dependientes, según la clasificación presentada por el censo.

Cuadro 17

Ocupados por Categoría de Ocupación del Subsector de Telecomunicaciones de El Salvador, Año 2005

Categoría Ocupacional	Número de Ocupados
Propietarios y Socios	615
Trabajadores familiares	119
Administrativos	1,502
Conductores	231
Mecánicos y afines	142
Pilotos y sobrecargos	36
Operarios u obreros	3,846
No dependientes	227
Personal Ocupado	6,718

Fuente: Elaboración propia en base a Censo Económico 2005.

3.2 Resultado de la investigación de campo

3.2.1 Determinación del tamaño de la muestra

Uno de los objetivos de la investigación, es evidenciar en un caso práctico y real si se han implementado las medidas de flexibilidad laboral dentro del subsector de telecomunicaciones, para lo cual se contó con la colaboración del Sindicato de Industria de Trabajadores de las Telecomunicaciones (SITCOM), por ser uno de los sindicatos más representativos de dicho subsector.

El SITCOM es un sindicato de industria¹¹⁴ el cual está constituido por varias empresas las cuales son: IMATEL, ESCOM, ENICOM, Alfa Tecnología, SITCOM empresa, GTC, CTE, Inversiones la Fuente, Atentos Telefónica donde todas estas empresas forman parte del subsector telecomunicaciones de El Salvador, las cuales se encargan de ofrecer servicios de telefonía fija, telefonía móvil, internet inalámbrico, instalación de clave de televisión y demás accesorios de telefonía celular, además del soporte técnico de todos los servicios que dichas empresas ofrecen.

Con el propósito de recolectar información a nivel de campo se utilizó como instrumento de la investigación una encuesta, que mediante la formulación de 31 interrogantes se buscaba conocer si se aplican las medidas de flexibilidad laboral en dicho subsector y cuáles han sido las principales formas que se están llevando a cabo en las empresas.

Como elementos de la población en estudio se estableció que serían empleados ocupados en el subsector de telecomunicación; y el tamaño de la muestra se determinó utilizando el Censo Económico de la Dirección General de Estadísticas y Censos año 2005 para conocer el total de ocupados del subsector. Según este Censo existían 6,718 ocupados, que se considerará el total de la población.

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{[z^2 * P * (1 - P) * N]}{[E^2 * (N - 1) + z^2 * P * (1 - P)]}$$

¹¹⁴ Según el Código de Trabajo en el art 209 el Sindicato de industria, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Donde:

- N es la población y marco muestral: 6,718 trabajadores hombres y mujeres que laboran en el Subsector Telecomunicaciones según datos del Censo Económico de la Dirección General de Estadísticas y Censos del año 2005.
- Nivel de Confianza: 95%, $z = 1.96$.
- Proporción de interés = 78% según prueba piloto en la cual se formula la siguiente pregunta:
¿Cree que en la empresa en la que usted labora existe flexibilidad laboral?
- Error = 8%

Datos:

$$N = 6,718 \quad Z = 1.96 \quad E = 8\% \quad P = 0.78$$

$$n = \frac{[(1.96)^2 * 0.78 * (1 - 0.78) * 6,718]}{[(0.08)^2 * (6,718 - 1) + (1.96)^2 * 0.78 * (1 - 0.78)}$$

$$n = 100.40$$

Debido a la dificultad técnicas, de tiempo y el costo económico que conllevaría hacer el estudio en los 829 establecimientos del subsector de telecomunicaciones ubicados a nivel nacional, se determinó realizar el estudio de campo tomando como elementos de la muestra a los empleados de las empresas que forman parte del SITCOM, por contar con las características de muestra de la población en estudio, ya que son empleados ocupados en las actividades de la telecomunicaciones, en las áreas técnicas, administrativas y de comercialización, que prestan los servicios de atención al cliente, instalación de redes de internet, clave de televisión, telefonía móvil y como proveedores de accesorios de telefonía celular; así como también los servicios de call center , logística, telefonía pública entre otras.

Tabla 6

Distribución de las encuestas entre las empresas que forman parte de SITCOM

EMPRESAS	Nº DE EMPLEADOS*	Nº DE ENCUESTAS
Comercialización y Atención al Cliente: Inversiones la Fuente, Alfa Tecnología, Atentos SITCOM, Claro y CTE	1,934	84
Área Técnica: SITCOM Empresa, IMATEL, ESCOM, ENICOM, EGEO, GTC	366	16
Total	2,300	100

* Debido a que no se tuvo acceso a la información oficial del número de empleado de cada empresa se utilizó las aproximaciones del número de empleados que maneja SITCOM; para determinar la cantidad de encuestas realizadas en cada empresa.

Las encuestas se realizaron aleatoriamente, considerando el total de empleados en cada empresa de acuerdo a su clasificación, por lo que en el área de Comercialización y Atención al Cliente se pasaron 84 encuestas; y a las empresas del área Técnica se pasaron 16, para totalizar el número de 100 encuestas realizadas.

Además, se formuló una guía de entrevista de 14 interrogantes con el objeto de conocer la opinión que merece a los líderes sindicales el tema de la flexibilidad laboral y de esta manera conocer como le ha afectado, que acciones están tomando en la actualidad para contrarrestar el impacto de estas medidas y cuáles son sus expectativas a futuro en relación a dicha temática.

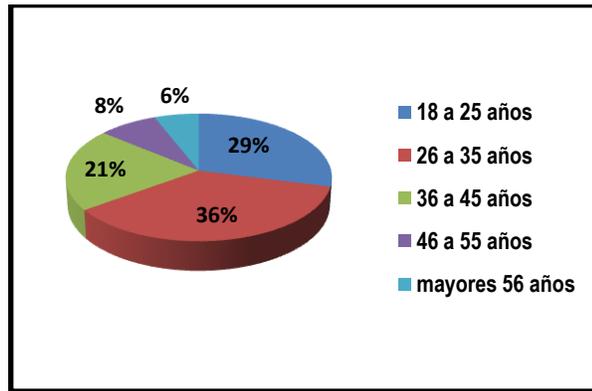
3.2.2 Análisis de Resultados

En este apartado se interpretan los resultados obtenidos a través de la investigación de campo realizada, con la finalidad de darle cumplimiento a uno de los objetivos de esta investigación, el de conocer si se han implementado las medidas de flexibilidad laboral y cuáles han sido las principales formas que se están llevando a cabo dentro de las empresas del subsector de telecomunicaciones.

La encuesta se realizó a una muestra de cien personas, los cuales son trabajadores y afiliados de las empresas pertenecientes al SITCOM, siendo este uno de los pocos sindicatos del subsector de telecomunicaciones, que agrupa a empresas que se encargan de proveer servicios técnicos, administrativos y comercialización de telefonía móvil, internet, servicio al cliente entre otras.

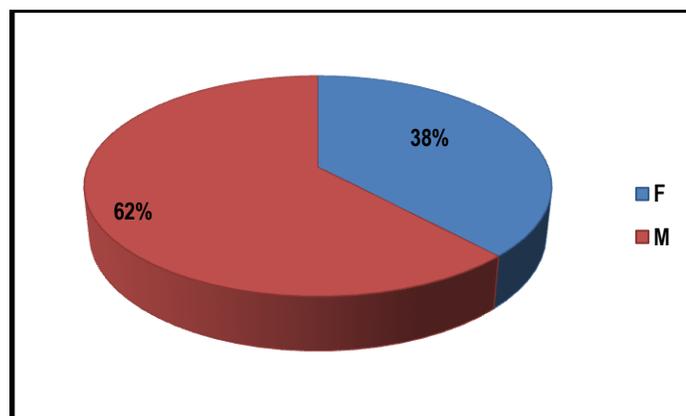
A continuación se presentan el detalle de los resultados de la encuesta realizada.

Edad:



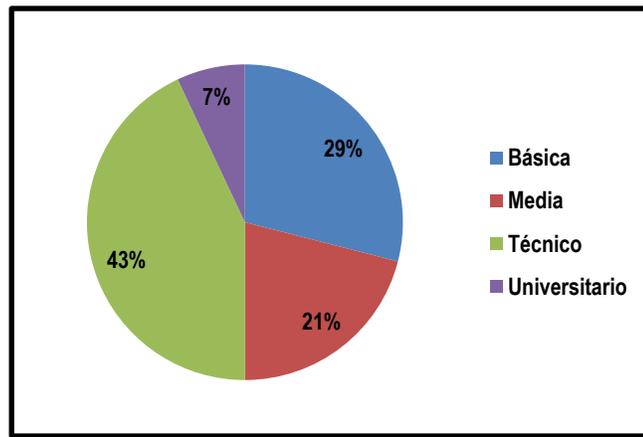
De acuerdo al gráfico, la mayor parte de trabajadores encuestados se encuentra entre los 26 y 35 años de edad con el 36%, seguido del 29% que se ubican entre los 18 y 25 años, mientras que el 21% oscilan entre las de edades de 36 y 45 años, por lo que podemos señalar que estas empresas cuentan con una población joven, lo cual representa una ventaja en términos de asimilación de procesos y alcanzar un nivel mayor de rendimiento.

Sexo:



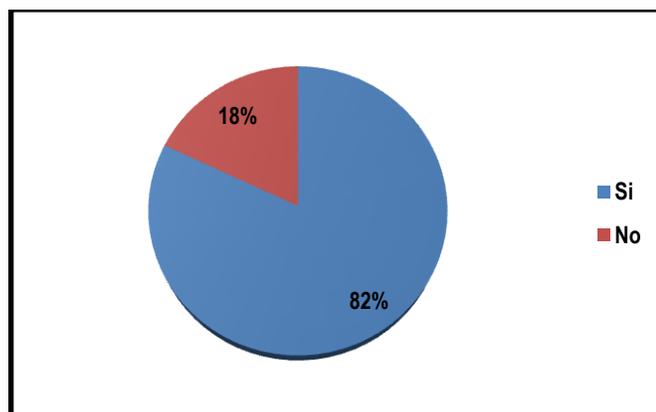
En cuanto al sexo de los encuestados, se tiene que el 62% son del sexo masculino, lo cual indica que la mayor participación dentro de esta actividad económica la realiza los hombres, mientras la participación del sexo femenino es mucho menor (38%).

Nivel educativo:



Con respecto al nivel educativo, del total de encuestados se tiene que el 43% ha realizado estudios técnicos, el 29% estudios de educación básica, el 21% de educación media y solamente el 7% posee estudios universitarios. Es decir, que la mayoría de estos trabajadores cuenta con un promedio de estudio de 15 años, por lo que se puede concluir que se trata de mano de obra calificada.

¿Posee un contrato de trabajo legal dentro de la empresa?



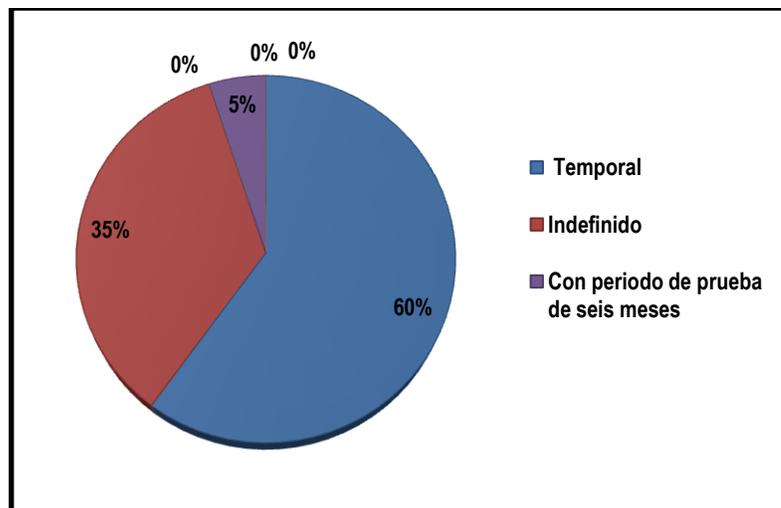
Al analizar la forma de contratación de las personas encuestadas se observa en el gráfico que el 82% de éstos, tiene un contrato legal, mientras el 18% no cuentan con un contrato dentro de las empresas donde laboran, lo que significa, que se están contratando empleados de forma informal dentro de estas empresas; asimismo, se están aplicando medidas de flexibilidad laboral ocasionando una mayor inestabilidad laboral en el empleo que se está generando.

¿De qué naturaleza es su contrato de trabajo en la empresa donde labora?

Naturaleza del contrato	Frecuencia
Individual	100
Colectivo	0
Total	100

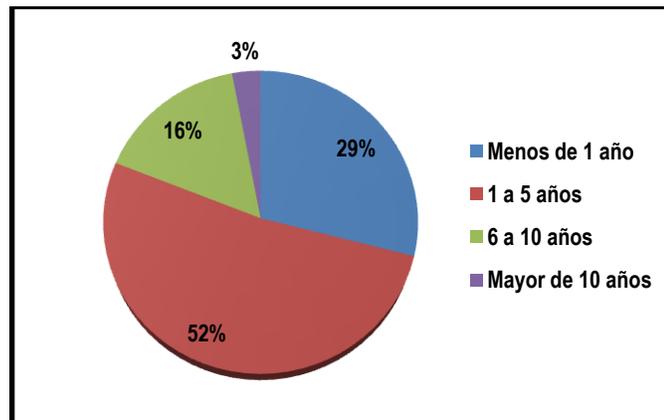
En cuanto a la naturaleza de los contratos, los datos obtenidos en la investigación de campo arroja que el 100% de estos son contratos individuales de trabajo, por lo que la figura de la contratación colectiva no existe dentro de este subsector, es así que se comprueba que una de las medidas de flexibilidad laboral es la supresión de los contratos colectivos de trabajo, para evitar de esta manera la negociación entre empleados y patronos el pago de horas extras, la estabilidad laboral, movilidad, innovación tecnológica y formación profesional de los trabajadores.

¿De qué tipo es su contrato de trabajo?



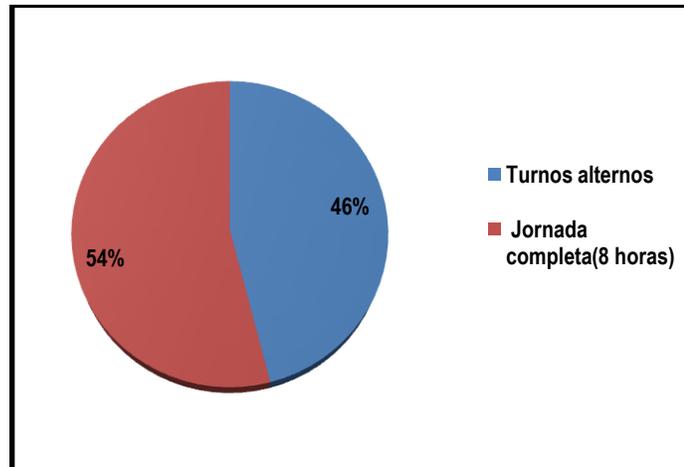
Al analizar el tipo de contratación dentro del subsector se observa en el gráfico que el 60% de los encuestados su tipo es de forma temporal; es decir, que tienen contratos temporales de un año, los cuales tienen que renovar cuando el tiempo finaliza, mientras el 35% de forma indefinida y el 5% en periodo de prueba es de seis meses, por lo que se puede constatar que estas empresas han aplicado las medidas de flexibilidad laboral al contratar personal de forma temporal y de esta manera reducir sus costos en concepto de pago de vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones laborales.

¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la empresa?



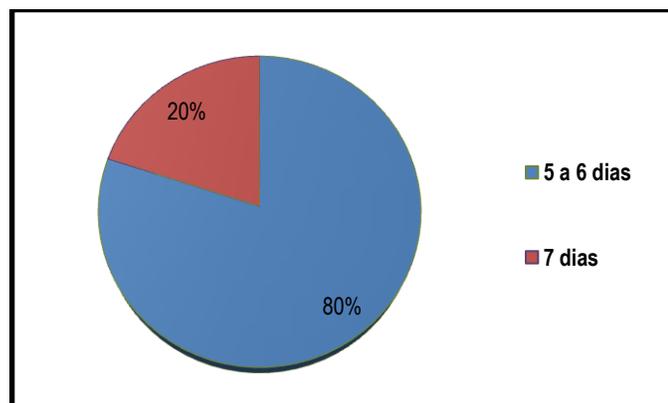
En cuanto al tiempo de trabajar en estas empresas, se puede observar en el gráfico que el tiempo de servicio de los empleados encuestados se concentra entre 1 y 5 años con el 52%, seguido de los empleados que tienen menos de 1 año con el 29%, mientras que los que tienen entre 6 y más años representa únicamente el 19%; lo cual quiere decir, que estas empresas no cuentan con personal con muchos años de trabajo, lo cual es una consecuencia del tipo de contratación; flexibilización laboral que le permite a la empresa ahorrar costos en concepto de pago de tiempo de antigüedad a sus empleados.

¿De qué tipo es su horario de trabajo?



Con respecto al horario de trabajo se observa en el grafico que el 54% de los empleados encuestados tiene un horario de ocho horas completas, mientras que el 46% tiene turnos alternos, los cuales incluye turnos nocturnos, fines de semana y días feriados, por lo que se puede constatar que en estas empresas se está aplicando la flexibilidad laboral en relación a horarios de trabajo, mediante turnos que le conviene a los intereses de la empresa.

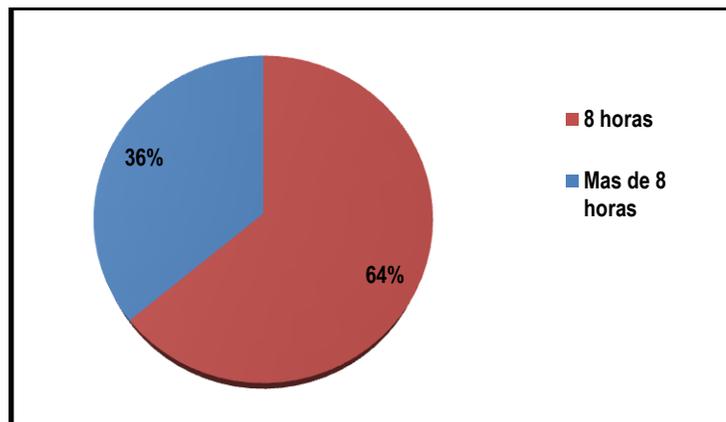
¿Cuántos días trabaja durante la semana?



En cuanto a los días de trabajo durante la semana se observa en el grafico que el 80% de los empleados labora entre 5 y 6 días y el 20% labora los 7 días de la semana; por lo que se puede concluir que la

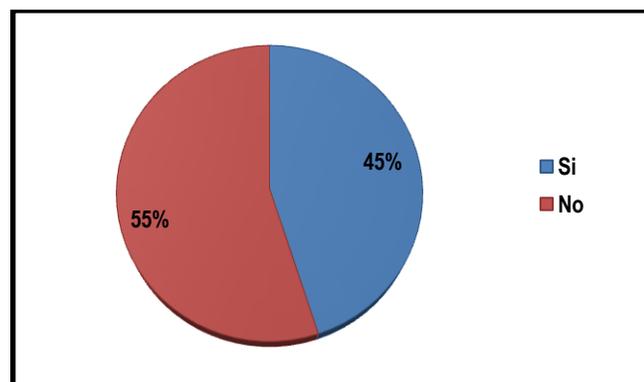
mayoría de los trabajadores en estas empresas cuentan con un día de descanso como lo estipula el Código de trabajo, sin embargo existe un pequeño porcentaje de empleados que no hacen uso de este derecho, ya que, por mejorar sus ingresos trabajan hasta el día de descanso.

¿Cuántas horas trabaja al día?



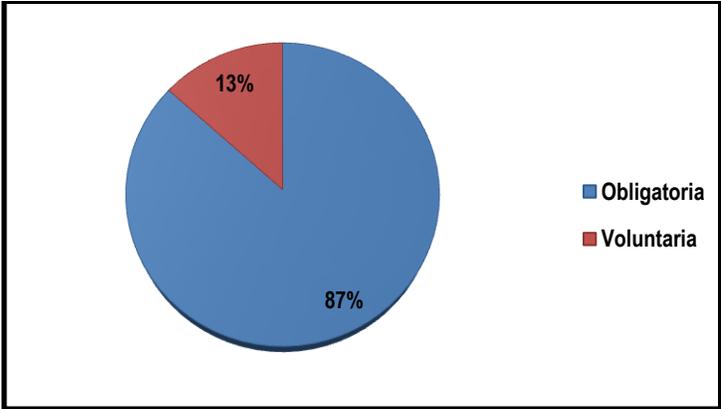
En el grafico se muestra que el 64% de los empleados encuestados labora las 8 horas reglamentarias al día y el 36% de estos labora más de 8 horas al día, por lo tanto se comprueba que se están aplicando medidas para flexibilizar el horario de trabajo, ya que existe un porcentaje relativamente alto de trabajadores que labora más horas de las estipuladas en el Código de trabajo (no incluye el tiempo de trabajo en la modalidad de horas extras).

¿Trabaja horas extras?



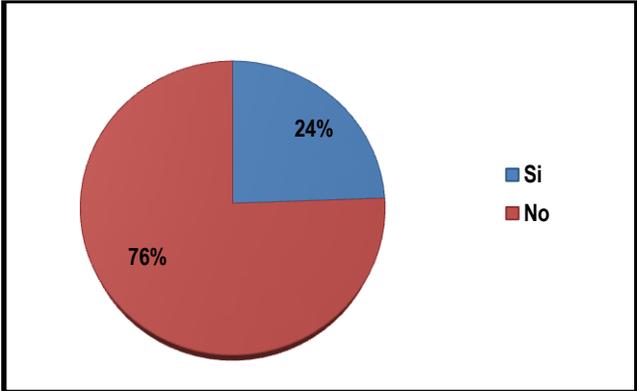
Al analizar los empleados que trabajan horas extras, se observa en el grafico que el 45% de los trabajadores encuestados labora horas extras, mientras que el 55% no lo hace, lo cual evidencia las medidas de flexibilidad laboral que algunas empresas aplican por medio de la supresión de horas extras mediante la implementación de turnos de trabajo alternos como una forma de reducir costos en concepto de pago de horas extras.

¿Cómo realiza las horas extras?



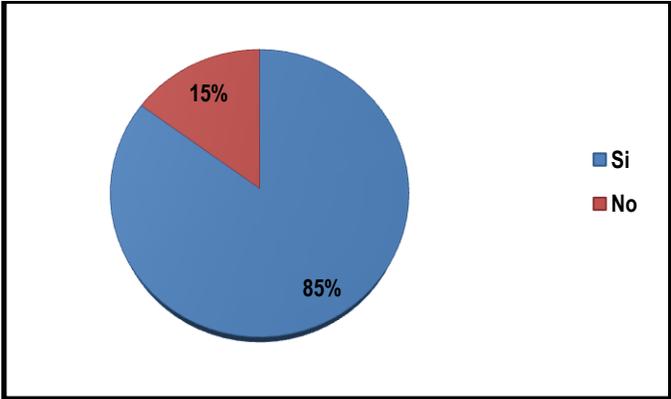
Con respecto a la forma de realizar las horas extras, el 45% de empleados encuestados que trabajan horas extras el 87% señaló que las realizan obligatoriamente para no perder su empleo, mientras que el 13% de forma voluntaria para aumentar sus ingresos.

¿Las horas extras son pagadas de acuerdo al Código de Trabajo?



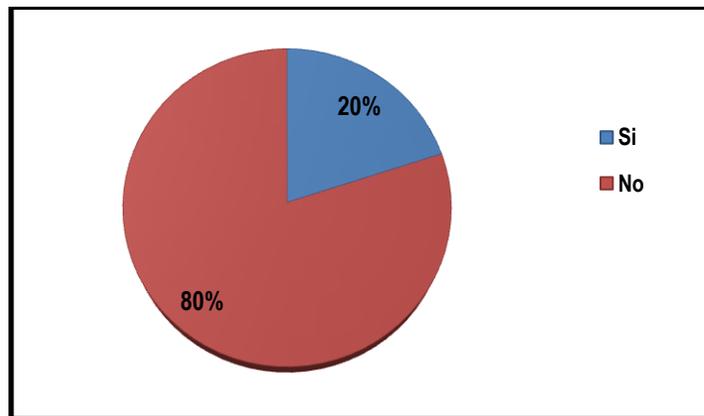
Con respecto al pago de las horas extras, el 45% de los empleados que las realiza, el 76% de éstos, no se les paga de acuerdo al Código de Trabajo, mientras que el 24% si reciben una remuneración de acuerdo al tiempo de trabajo; por lo tanto, se puede constatar que la mayoría de trabajadores no reciben la correspondiente remuneración por el trabajo realizado. Se deduce que estas empresas están aplicando medidas de flexibilidad salarial al no pagar horas extras de acuerdo a la ley.

¿Goza de pagos de aguinaldo y vacaciones?



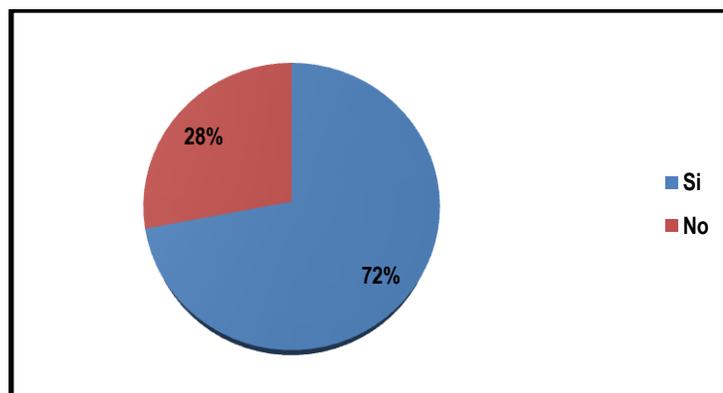
En cuanto al pago de aguinaldo y vacaciones, en el grafico se puede apreciar que el 85% de los empleados encuestados goza de estos beneficios, mientras que solo el 15% no los recibe, por lo que se puede concluir que un pequeño porcentaje de empleados no recibe estos beneficios que corresponde a los empleados con contratos temporales y los que no cuentan con un contrato legal dentro de la empresa. En este campo se puede constatar que en un menor grado se están aplicando medidas de flexibilidad laboral.

¿Goza de pagos adicionales a su salario?



Al analizar el pago de remuneraciones adicionales al salario de los empleados, tales como pagos por metas de producción, comisiones por ventas, bonos, entre otras, se determinó que el 80% de éstos, no recibe estas prestaciones mientras que el 20% si recibe este tipo de beneficios, específicamente en concepto de bonos por cumplimiento de pautas a seguir en los horarios de trabajo, referidas a la atención al cliente, puntualidad, eficiencia en el tiempo de conectarse al computador para atender a los clientes entre otras.

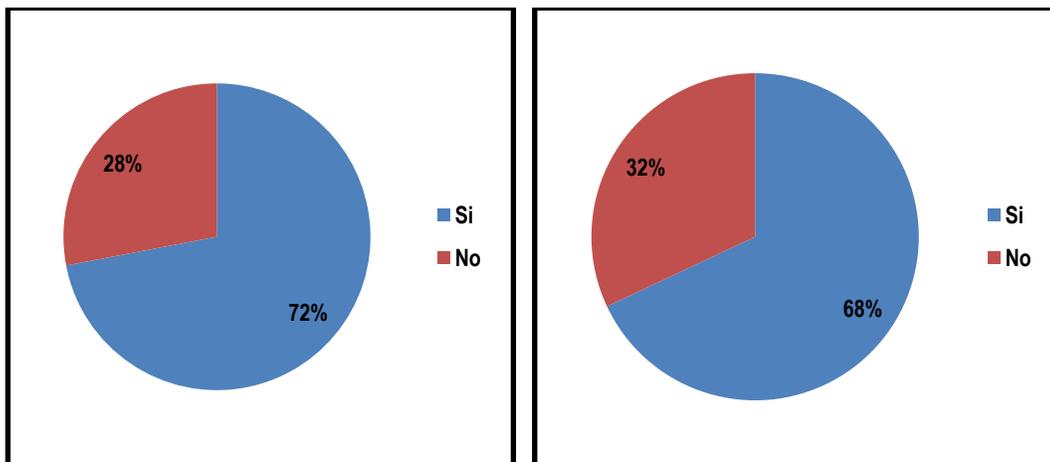
¿Cuenta con prestaciones sociales?



Con respecto a si los empleados cuentan con las prestaciones sociales que reglamenta la ley, se observa en el gráfico que el 28% de estos no cuenta con estas prestaciones, mientras que el 72% si cuenta, lo

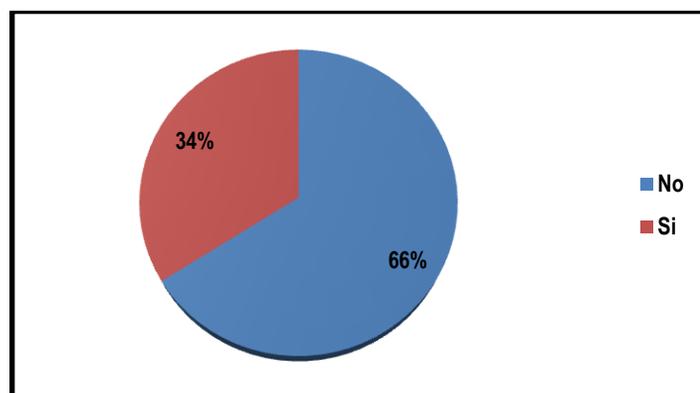
que significa que dentro de estas empresas la mayoría de empleados esta cubierto por el seguro social y por las pensiones, aunque la propia Constitución estipula que todos lo empleados deben recibir sus prestaciones sociales.

¿Cuáles son las prestaciones con que cuentan?



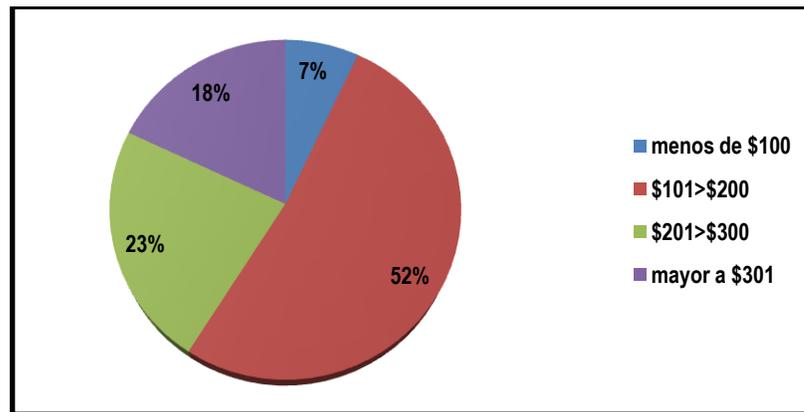
Con respecto a las prestaciones con que cuentan el 72% de los encuestados manifestó contar seguridad social y el resto 28% no cuenta con este derecho que por ley le corresponde de acuerdo a la constitución. Por otra parte, el 68% de los encuestados están afiliados a una AFP y un 32% no está afiliado, tal como se puede ver en el gráfico.

¿Ha sufrido de algún accidente en su trabajo?



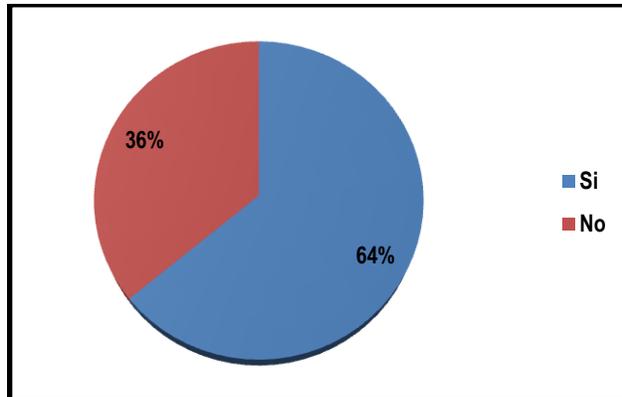
Al preguntarle a los encuestados sobre si habían sufrido algún accidente en su lugar de trabajo, el 66% manifestó que no, mientras que el 34% restante si ha sufrido accidentes en el lugar de trabajo, principalmente el personal del área técnica, ya que en muchos casos no se cuentan con las condiciones adecuadas de protección hacia al trabajador.

¿Cuál es su salario?



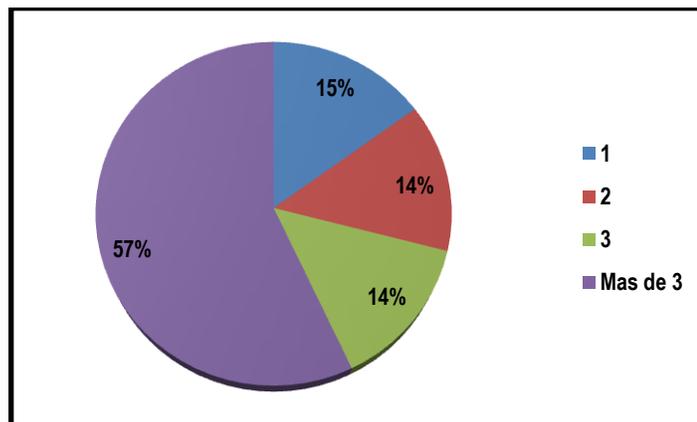
En cuanto al salario de las personas encuestadas, solamente el 7% tiene un salario inferior al mínimo, aunque la ley estipula que toda persona tiene derecho de devengar un salario mínimo, el 52% ganan más \$101 pero menos de \$200 de esta manera se puede constatar que la mayor parte de los encuestados no alcanza a cubrir la canasta básica alimentaria, debido a la precarización del empleo en la que se encuentra un alto porcentaje de trabajadores salvadoreños. De los encuestados el 23% gozan de un salario entre \$201 y \$300 y solamente el 18% cuenta con un salario mayor a los \$300; es decir, que solamente este porcentaje logra cubrir la canasta básica alimentaria ampliada. De esta pequeña muestra se evidencia las condiciones en que los empleados reproducen su fuerza de trabajo que en el mayor de los casos solo alcanzan a cubrir la canasta alimentaria básica.

¿Lo han cambiado de función o de cargo de trabajo alguna vez dentro de la empresa?



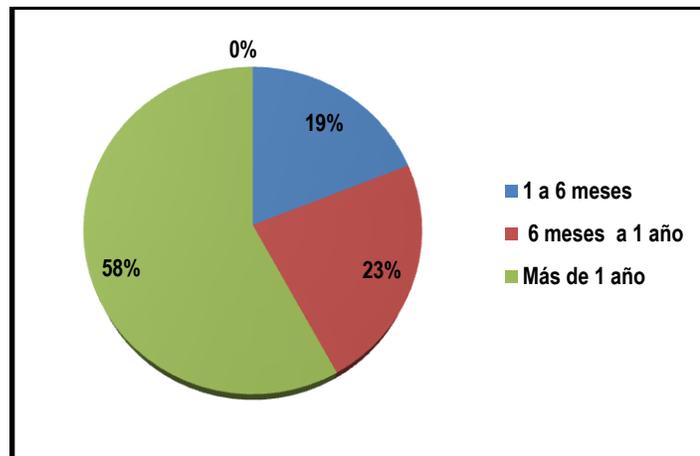
Del total de encuestados, el 64% de ellos ha sido cambiado de cargo durante el tiempo que tiene de laboral en la empresa, mientras que el 36% de estos no ha sufrido cambio. Por lo que se puede observar que en estas empresas existe una fuerte movilidad laboral.

Desde la fecha en que fue contratado, ¿Cuántos cargos ha desempeñado dentro de la empresa?



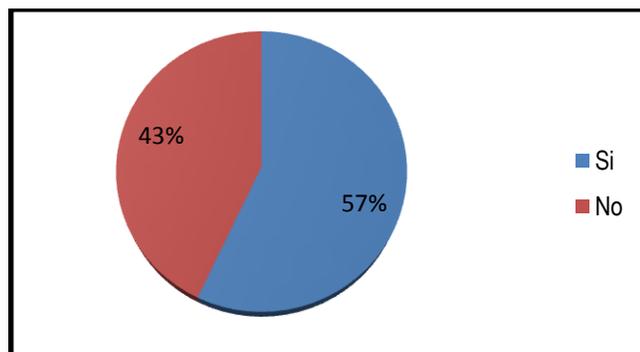
En cuanto a los cargos que han desempeñado dentro de la empresa los encuestados, se tiene que el 57% ha estado en más de 3 cargos, el 14% en 3 cargos, en igual proporción los que han desempeñado 2 cargos y el 15% solamente uno; es decir, que han realizado diferentes funciones tales como: motoristas, técnico de planta externa, asistente, operarios, entre otros.

¿Cada cuanto tiempo lo han cambiado de puesto de trabajo?



Ante la interrogante sobre el tiempo en que fueron cambiados de puesto de trabajo, el 58% de los encuestados manifestó ser cambiados en un tiempo mayor a un año, mientras que el 23% ha experimentado dicho cambio en el transcurso de 6 meses a un año y solamente el 19% han sido cambiado de 1 a 6 meses, por lo que la existencia de la movilidad dentro de la empresa se da en un alto porcentaje después de un año de laboral en la empresa.

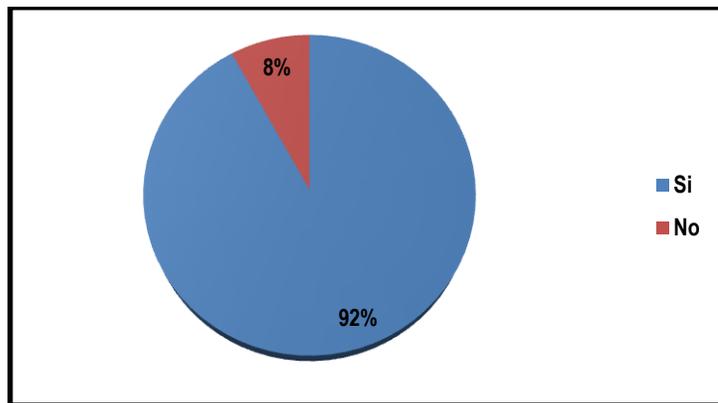
¿Ha sido trasladado a otros lugares de su lugar inicial de trabajo?



Con el efecto de conocer la existencia de movilidad geográfica en el subsector se preguntó si ha sido trasladado geográficamente de su lugar de trabajo, el 57% manifestó que si ha sufrido este tipo de flexibilidad y el 43% restante no ha sido objeto de dicha medida. La mayor parte de encuestados

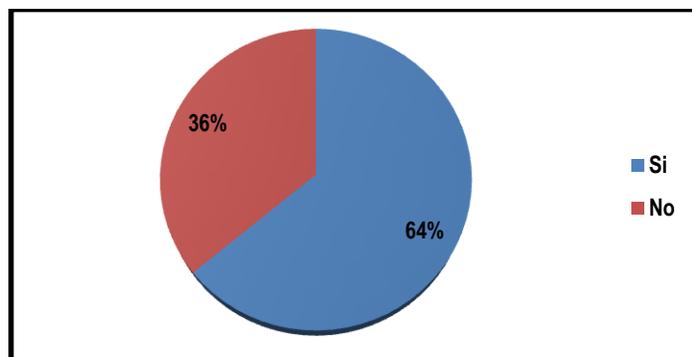
manifestó ser trasladado fuera de San Salvador. Se pudo constatar que la mayor parte de los encuestados ha experimentado la movilidad geográfica la cual es realizada por el patrono por razones de producción u organización.

¿Conoce si en la empresa donde usted trabaja se subcontratan actividades?



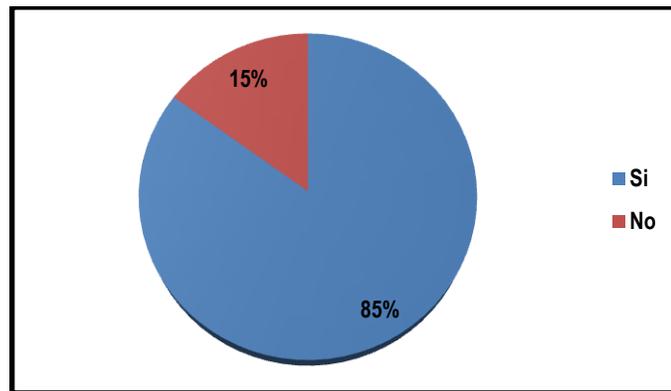
Al preguntar a los encuestados sobre si tenían conocimiento si en la empresa en la cual laboran se subcontratan actividades, el 92% manifestó que si, mientras que el resto (8%), dijo desconocer la existencia de subcontratación. Además manifestaron que la mayor parte de actividades subcontratadas que ellos se han dado cuenta son: Limpieza, seguridad, reparación de maquinaria, correos, entre otros.

¿Ha desempeñado más de un cargo al mismo tiempo en su jornada de trabajo?



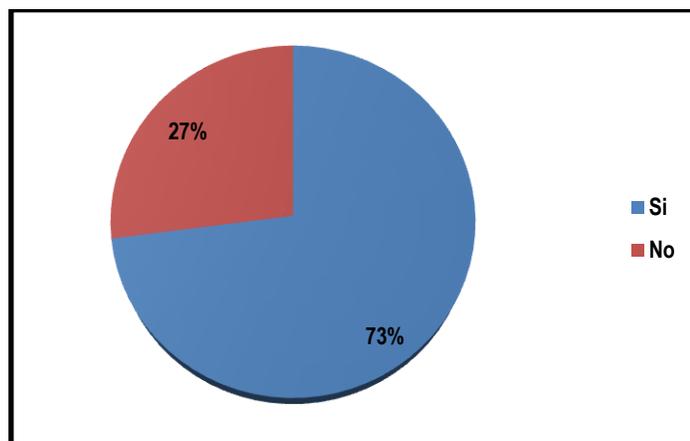
Al respecto de la pregunta si han desempeñado más de un cargo al mismo tiempo en su jornada laboral, la mayor parte de los encuestados dijo haberlo realizado, mientras que el 36% solo ha realizado el cargo asignado. De esta forma se muestra claramente que en la actualidad las empresas aplican la polivalencia con el objeto de disminuir los tiempos muertos dentro de la empresa que le permiten reducir costos.

¿Sabe si funciona un sindicato en la empresa donde usted trabaja?



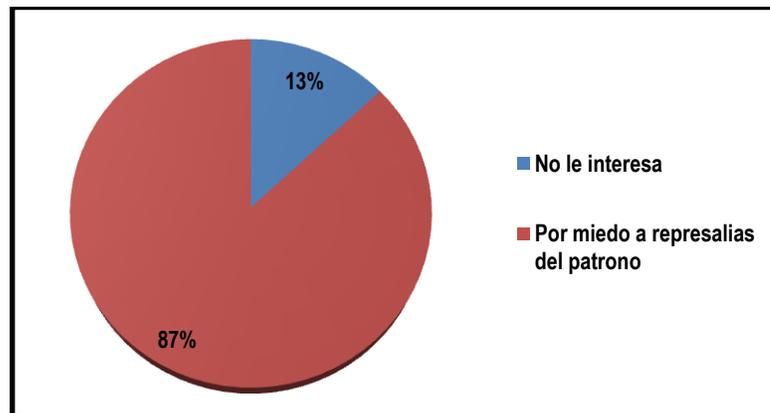
Al respecto de la interrogante si funciona un sindicato dentro de la empresa el 85% de las personas encuestadas manifiesta tener conocimiento de la existencia del sindicato dentro de la empresa, mientras que solo el 15% desconoce si en la empresa en la cual labora funcione alguna organización sindical.

¿Pertenece a un sindicato?



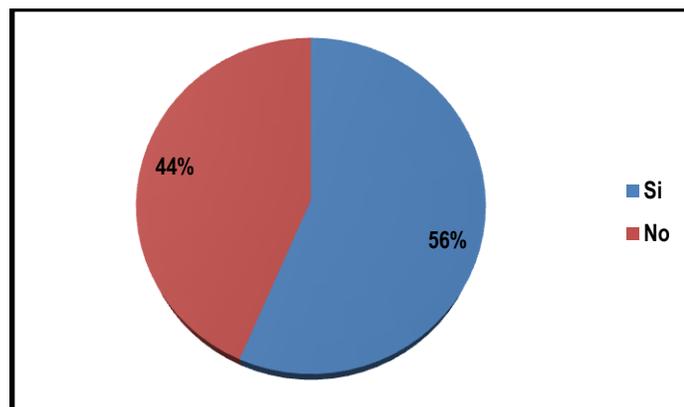
Del 85% de los encuestados que manifestó tener conocimiento de la existencia del sindicato, un 73% pertenece a dicho sindicato y un 27% no está afiliado al mismo.

Si la respuesta es no, ¿Por qué no pertenece a un sindicato?



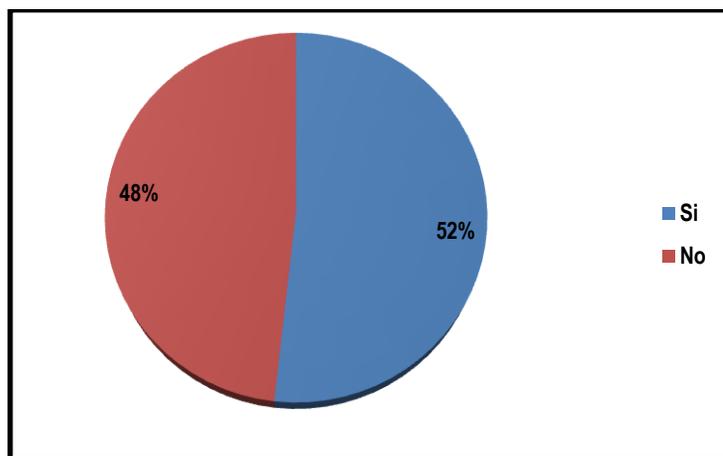
Del total de personas que no pertenecen a un sindicato el 87% manifestó no hacerlo por miedo a las represalias por parte del patrono, ya que según los encuestados el pertenecer al sindicato le podía costar el puesto de trabajo, aunque reconocen que organizados los trabajadores pueden lograr mejores condiciones laborales. El 13% restante que no pertenece al sindicato no le interesa por no tener conocimiento de los beneficios que traerían el pertenecer a la organización.

¿Se siente representado en el sindicato al cual pertenece?



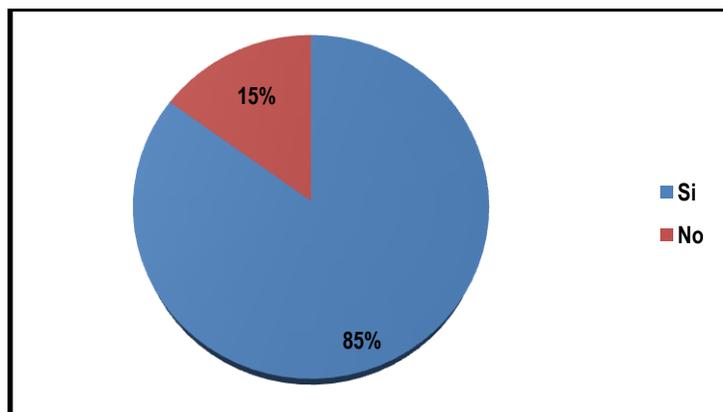
De los trabajadores encuestados y pertenecientes al sindicato, el 56% se siente representado por el sindicato, mientras que el 44% restante no se siente representado ya que manifiestan no tener conocimiento de las acciones que están realizando a favor de los trabajadores de la empresa donde ellos laboran.

¿Cree usted que el sindicato al cual pertenece realiza acciones a favor de los trabajadores?



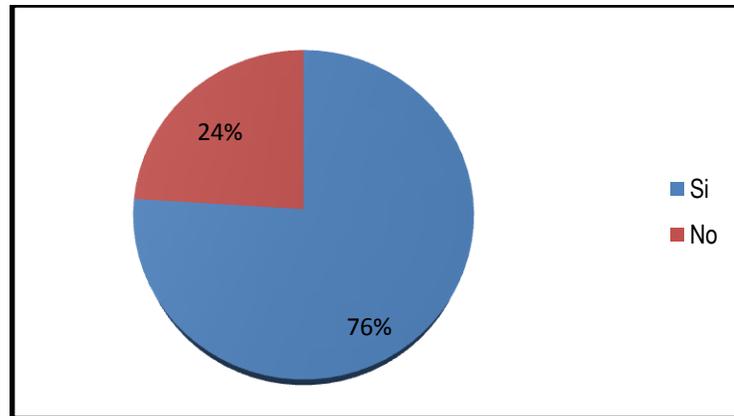
En cuanto a las personas que pertenecen al sindicato el 52% manifestó que dicho sindicato está realizando acciones a favor de ellos, mientras que el 48% restante piensa que no se están realizando acciones a favor de los trabajadores.

¿Sabe que es la flexibilidad laboral?



Al preguntar a los trabajadores si conocían que es la flexibilidad laboral, un 85% tiene conocimiento del tema, mientras que el 15% restante no conoce que es la flexibilidad laboral.

¿Cree que en la empresa en la que usted labora existe flexibilidad laboral?



Del total de encuestados el 76% manifestó existencia de la flexibilidad laboral, lo cual se ve reflejado en que la mayoría de los contratos son temporales e individuales, no todos cuentan las prestaciones sociales, la horas extras la mayoría las realizan de manera obligatoria y no son retribuidas de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, además que la mayor parte reciben un salario igual o menor a \$200, entre otras medidas que prueban la existencia de flexibilidad laboral en las empresas. Y solamente un 24% dijo que en la empresa en la cual el labora no aplica dichas medidas.

3.2.3 Medidas de Flexibilidad Laboral en el Subsector Telecomunicaciones

a) Según Resultados de la Encuesta

Mediante el análisis de los resultados obtenidos del instrumento de investigación (la encuesta) se ha podido constatar que en El Salvador específicamente en el Subsector Telecomunicaciones en la actualidad se están aplicando medidas de flexibilidad laboral violentando los derechos de los trabajadores y conllevando a un deterioro en las condiciones de vida y a la precarización del empleo.

Con respecto a los contratos de trabajo se pudo constatar que el 100% de los encuestados cuentan con un contrato individual de trabajo, lo que significa que la figura de la contratación colectiva no existe en estas empresas, lo que imposibilita al trabajador contar con mejores condiciones en el lugar de trabajo y posibilita al patrono adecuar el recurso humano a sus intereses.

Es importante señalar que el 82% manifestó contar con un contrato legal en la empresa, lo cual puede explicarse por el nivel de estudios que debe tener las personas que trabajan en estas empresas, (el 43% cuenta con estudios técnicos). Aunque el hecho de contar con un contrato legal no es una garantía que le permita laborar indefinidamente en la empresa, ya que el 60% cuenta con un contrato temporal con vigencia para un año; esto se ve reflejado en que el 81% de los encuestados tienen menos de 5 años de laborar en la empresa. Por lo que se puede constatar la falta de estabilidad laboral, ya que mediante contrato de corto plazo la empresa busca reducir costos en concepto de vacaciones, aguinaldo, prestaciones sociales, etc.; además, el empleado pierde el derecho a la antigüedad laboral el cual le permitiría gozar de mejores remuneraciones.

Aparte de lo anterior, el 45% de los encuestados realiza horas extras debido a los bajos salarios que perciben, de estos el 87% manifestó realizar dichas horas ya sea manera obligatoria por el patrono o para obtener ingresos adicionales por parte del trabajador en vista del alto costo de la vida; sin embargo, pese a que realizan las horas extras de manera obligatoria no son retribuidas de acuerdo al Código de Trabajo el cual establece en el artículo 169 que *“todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal”*.

Además se pudo verificar que el 28% no cuenta con las prestaciones sociales con lo cual se le está violentando el derecho a la salud que todo trabajador tiene. Por otra parte, se puede ver que las condiciones físicas en que se labora no son las más adecuadas, ya que el 34% ha sufrido algún accidente en su lugar de trabajo y que muchas veces no se cuenta con la atención médica requerida por no estar cubierto por la seguridad social.

En cuanto a los salarios es importante resaltar que el 59% gana menos de \$200, por lo que el trabajador escasamente logra cubrir la canasta básica alimentaria debido al deterioro de los salarios reales que no se adecuan al costo de la vida, además, esto lleva a que exista una mayor precarización del empleo.

Por otra parte, al analizar la variable movilidad en el empleo, se pudo constatar que el 64% de los trabajadores han cambiado de cargo dentro de la empresa y el 57% ha experimentado la movilidad geográfica. Además, el 64% ha desempeñado más de un cargo durante la jornada de trabajo, lo que refleja la existencia de empleados polivalentes que le permite a la empresa la reducción de los tiempos muertos y en consecuencia reducir sus costos variables.

En lo que respecta a la subcontratación, la mayor parte de los encuestados manifestaron tener conocimiento de la existencia de actividades subcontratadas en la empresa (92%), dentro de las cuales las más comunes son: Servicios de seguridad, limpieza, mantenimiento, entre otros, se puede ver como esta medida de flexibilidad es utilizada con mayor frecuencia, ya que representa una reducción de los costos de contratación.

Con respecto a los empleados encuestados que pertenecen a un sindicato, la mayor parte de estos pertenece a una organización sindical (73%); sin embargo, el 48% cree que el sindicato no está realizando acciones a favor de los sindicatos. Pero el 27% de los encuestados manifestó no pertenecer a un sindicato por miedo a represalias por parte del patrono, ya que en la actualidad sigue existiendo una represión en contra de la organización sindical por atentar en contra de los intereses de los empresarios.

Además se pudo constatar, que la mayoría de las personas encuestadas (85%) conoce lo que es la flexibilidad laboral y la forma en que se está aplicando; además, el 76% que dijo conocer la flexibilidad cree que se están aplicando medidas de flexibilidad en el empresa en la cual están laborando, ya que según lo manifestaban los hacen trabajar jornadas laborales mayores a la establecidas sin ninguna retribución extra; también se les obliga a trabajar horas extras, las cuales no son pagadas de acuerdo a la ley entre otros aspectos que han contribuido a un deterioro en las condiciones de vida y las condiciones laborales de los trabajadores lo cual ha conllevado a la precarización del empleo.

b) Según Sindicalistas

Según los entrevistados consideran que la flexibilidad laboral es una forma que las empresas han creado para explotar más al trabajador con el fin de minimizar costos, y que esto se traduce en una desmejora y pérdida de las libertades de los trabajadores. René Armando Guillén, Secretario General del Sindicato de Unidad de Trabajadores de Telecomunicaciones (SUTTEL) el cual forma parte del Sindicato de Industria de Trabajadores de las Telecomunicaciones (SITCOM), expresa: “Con eso de la flexibilidad laboral todas

las empresas a nivel de telecomunicaciones y otras empresas crearon esas medidas con el fin de que las personas no trabajen los turnos completos, eso significa minimizar costos, ya no se trabaja la jornada de ocho horas sino que se trabaja en base a turnos cortados según le convenga a la empresa”.

Marielos de León, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de AVX (SITRAVX)¹¹⁵, considera que la flexibilidad laboral se traduce en la pérdida de los derechos de los trabajadores, manifiesta “la flexibilidad laboral es la desmejora y pérdida de los derechos y libertades de los trabajadores”.

Por su parte José Reynaldo Melgar, Secretario General de SITCOM, considera que la flexibilidad laboral es aplicada tanto en empresas públicas como privadas para contrarrestar supuestamente el desempleo, señala: “tanto en El Salvador como en otros países es una normativa implementada por lo patrones, las empresas transnacionales, empresas públicas y empresas privadas, la analizan y la ponen para supuestamente contrarrestar algunas necesidades del empleado y mantener y minimizar gastos o costos dentro de la misma empresa pero que en la realidad no cumplen las normativas”.

Afirman que en el subsector de telecomunicaciones, si se aplican medidas de flexibilidad laboral, debido a que no se cuenta con contratos colectivos dentro de este subsector, la preponderancia de los contratos temporales donde se exime del pago de prestaciones sociales, el no pago de horas extras, el trabajo por turnos, y la subcontratación. “En cuanto a la naturaleza de los contratos, todos los trabajadores están amparados por un contrato individual, ya que el empresario le tiene miedo a los contratos colectivos los cuales contienen lo que legalmente el trabajador debe recibir. Además, la empresa utiliza los contratos temporales no mayores de un año con el fin de no pagarle seguro social, AFP, indemnización y su derecho a vacaciones, ya que la empresa no quiere cargar con estos costos, pero en la realidad muchas empresas hacen el descuento de las prestaciones sociales que no son transferidas a las instituciones correspondientes”, señala el secretario general de SITCOM.

Asimismo, se subcontratan muchas actividades que se traducen en disminución de costos para las empresas y no se tienen ninguna responsabilidad con estos trabajadores que subcontratan, el secretario general de SUTTEL señala: “La subcontratación le permite a la empresa una disminución de costos, algunas de las actividades de subcontratadas son: limpieza, mantenimiento, vigilancia y otras actividades”.

¹¹⁵ AVX es una empresa que fabrica chips electrónicos, su sindicato SITRAVX no pertenece a SITCOM

Marielos de León argumenta que en la empresa AVX, se dan prácticas de jornadas laborales hasta de 14 horas: “Hay horarios de seis a una, de una a siete, son como los horarios visibles que ellos tienen para manifestar que la gente trabaja solo 7 horas; pero hay horarios de 6 de la mañana a 8 de la noche, 14 horas, hay horarios de 8 de la noche a 6 de la mañana, 10 horas, nocturnos, son jornadas riesgosas porque hay químicos muy tóxicos. Y hay otros horarios, administrativos, de seis a dos...”. Marielos aclara que esta jornada de 14 horas se da cuando no se logran cubrir las metas de producción y se pagan como horas extras, pero representa un gran desgaste para los trabajadores, “...hay metas de producción y resulta que quien no cumplió... y obviamente esos horarios de seis a ocho lo que hacen es pagarles horas extras, pero es cansado pasar 14 horas ahí, créanme que es cruel, es cruel, a veces no funciona el aire acondicionado, es horrible”.

Consideran que si bien es una alternativa al desempleo, una forma de generar más empleo, se hace a costa de explotar más al trabajador, y que en realidad es una trampa, una manera de obtener menores costos para las empresas. “...se genera empleo, pero prácticamente es una trampa por que le dicen a la persona los beneficios que puede obtener pero en realidad a la hora de obtener el empleo la situación cambia ya que obtienen bajos salarios, no tienen prestaciones sociales... Es una oportunidad que se les da a los empresarios internacionales para que saquen adelante sus empresas bajando los costos”, manifiesta René Armando Guillén de SUTTEL.

En el subsector de telecomunicaciones según datos de los sindicalistas entrevistados, aproximadamente el 80% de los trabajadores están afiliados a un sindicato. En el caso de la empresa AVX la situación cambia, de aproximadamente 3 mil empleados de la empresa, sólo están afiliados un poco más de 100 trabajadores. Están conscientes que los sindicatos deben jugar un rol importante para combatir la flexibilidad laboral. En ese sentido, José Reynaldo Melgar de SITCOM manifiesta: “ El sindicato debe ser el que lidere y busque soluciones a esa flexibilidad, buscando las prestaciones dignas que beneficien a los trabajadores”, en el mismo sentido expresa Guillén : “ el papel que debe jugar el sindicato es un papel activo mediante una mayor articulación que le permita un fortalecimiento del sindicato para la defensa de los derechos laborales, a través una lucha continua para hacer frente a estas medidas”. Reconocen que aún falta mucho que hacer como sindicatos para frenar las medidas de flexibilidad laboral, pero que es un desafío que tienen como trabajadores organizados.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La flexibilidad es una propuesta de corriente neoliberal que busca eliminar todas las condiciones de la legislación laboral y constitucional, adaptando la misma a las exigencias del mercado, a través de un conjunto de medidas que permitan disponer de la fuerza de trabajo, sujetándolas a la discrecionalidad de los empresarios, según las necesidades de la empresa.

La flexibilidad laboral nace en la década de los ochentas ante el fracaso de los mecanismos tradicionales para combatir el desempleo, la idea de que el funcionamiento de los mercados de trabajo era esencial para el crecimiento económico y el cuestionamiento a la existencia de ciertas rigideces (en el sistema de producción, técnico-organizativas y jurídico-institucionales) que impedían que el mercado de trabajo se adaptara a la competencia externa y a las exigencias impuestas por los cambios productivos y tecnológicos.

Las medidas de flexibilización laboral pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los trabajadores a las necesidades de versatilidad del trabajo que exigen las empresas; asimismo, el gobierno ha definido una política de apertura comercial con otros países, en el que trata de competir con mano de obra barata, la estabilización de salarios mínimos y contemplando ampliamente la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales como una parte sustancial de la negociación y firma de Tratados de Libre Comercio.

Aunque en lo formal no existe en El Salvador una política de flexibilización del mercado laboral claramente definida, en lo real se ha tendido a mantener un régimen salarial que abarata la fuerza de trabajo, al no considerar el costo de la vida de los trabajadores para que gocen de una vida digna, esto se comprueba al analizar la cobertura que tienen los salarios mínimos actuales con respecto a la Canasta Básica Alimentaria, Canasta Básica Ampliada y Canasta de Mercado, la fuerza de Trabajo no logra reproducirse con los niveles de salario mínimo actuales. Analizando el periodo 1995-2009, se observa que a partir de las políticas de flexibilidad laboral se ha mantenido una tendencia decreciente de los salarios mínimos reales.

La flexibilidad laboral ha adoptado diversas formas a través de los años tales como: interna, externa y salarial, las cuales cuentan con un conjunto de medidas que buscan ajustar la fuerza de trabajo (número de trabajadores o el número de horas de trabajo) a la carga de producción, además de la eliminación de rigideces salariales que le permitan al empresario una reducción en sus costos laborales.

Al realizar un diagnóstico de los principales indicadores de empleo se puede verificar que contrario a lo que plantea la teoría neoliberal con respecto a la flexibilidad laboral, que la existencia de bajos salarios se traduce en un aumento del empleo se puede constatar lo contrario, al observar un estancamiento en las tasa de ocupación y una reducción del número de trabajadores en el sector formal.

Al analizar una serie de 15 años de los indicadores de empleo se puede verificar que uno de los efectos más notables de la flexibilización del mercado de trabajo ha sido en la precarización del empleo, esto se hace patente a través de los altos porcentajes de población subempleada y el creciente índice de empleo en el sector informal, con lo cual se puede observar la calidad de empleo que en la actualidad se está generando en el mercado laboral que se traduce en un deterioro en las condiciones laborales y condiciones de vida de los trabajadores.

El problema del empleo no es una cuestión que se deba tratar flexibilizando o no las relaciones laborales ya que no es cierta la premisa de que el mercado laboral esté basado en un ordenamiento laboral rígido y que ello fomente el desempleo. De hecho el empleo permanente está siendo cada vez más escaso y se han proliferado otras formas flexibles como lo es la contratación temporal.

En cuanto al salario, las medidas de flexibilidad del mercado laboral ha incidido en el deterioro de los salarios reales, debido al abandono de la práctica de los aumentos de salarios según el costo de la vida y también, la disminución por diversos medios de la cotización a la seguridad social con el propósito de reducir los costos laborales.

Pese a las deficiencias del sistema de cuentas nacionales en cuanto a las limitaciones que presenta el cálculo de la tasa de desempleo, se le adicionó la tasa de subempleo como una forma de reflejar la precariedad del empleo en los últimos 15 años, con lo que se pudo constatar que aproximadamente la mitad de la población ocupada se ubica en condición de precariedad, por lo que se muestra las deficiencias de la capacidad de generación de empleo del mercado de trabajo en El Salvador.

La flexibilidad laboral tiende a debilitar a las organizaciones, a desmovilizar la acción colectiva, los intereses profesionales de los trabajadores son sustituidos por concesiones económico-sociales de corto plazo, y aunque los sindicatos mantuviesen su capacidad de representación en las empresas controlando la flexibilización de los mercados internos, les resulta difícil representar a los excluidos, es decir, a las víctimas de la flexibilidad de los mercados internos y externos: los desempleados, subempleados y los trabajadores temporales.

Al considerar a los sindicatos como factores de rigidez en el mercado laboral, siguiendo el esquema neoliberal de libre mercado, los gobiernos anteriores y la empresa privada tomaron una actitud de no colaborar con los trabajadores, representados en sus sindicatos, en la búsqueda de soluciones a sus precarias condiciones laborales. Es por ello, que la tasa de sindicalización es mínimo con relación al total de ocupados, al igual que los contratos colectivos de trabajo, pese a que estos presentan poca efectividad debido a que no consideran aspectos como: estabilidad laboral, movilidad, innovación tecnológica y formación profesional; A partir de esto se infiere que existe una desmejora en la calidad de los empleos, ya que estas son herramientas básicas para buscar que se garanticen los derechos laborales.

Hoy en día se observa que en lugar de estar unidas las organizaciones sindicales para hacer bloque frente a las empresas privadas y reivindicar condiciones dignas de trabajo, éstas están divididas y por lo tanto débiles. La apuesta es entonces lograr articular las diferentes acciones de los trabajadores/as organizados junto con el gobierno en turno para buscar no solo que haya empleo, sino que haya una repartición justa del excedente generado que contribuya a la realización humana.

El Subsector Telecomunicaciones es la prueba más evidente de los efectos de la implementación de las medidas de flexibilización del mercado laboral, lo cual lleva a que las empresas no aseguren un ambiente físico sano, que no permitan el gozo pleno de los trabajadores del derecho a la seguridad social, que abusen de las horas extras incluso sin realizar el pago correspondiente y la represión en contra de la organización sindical.

Mediante la investigación realizada se pudo comprobar la aplicación de las medidas de flexibilidad laboral en el subsector ya que la totalidad de encuestados manifestó contar con un contrato individual donde es el patrono el que impone sus condiciones a la hora de hacer la contratación; además, la mayor parte de los contratos son temporales lo cual refleja el grado de inestabilidad laboral en dicho subsector, bajo la lógica de reducir costos (pago de aguinaldo, vacaciones, prestaciones sociales etc

De este modo, se ha constatado las condiciones laborales que en la actualidad se desenvuelven los trabajadores del Subsector Telecomunicaciones atentando en contra de sus derechos laborales y que se traduce en deterioro de la fuerza laboral y también de la productividad de los trabajadores. Lo que ha conllevado a la precarización del empleo en dicho subsector.

4.2. Recomendaciones

Debido a los impactos de la flexibilidad laboral en las condiciones laborales y condiciones de vida de los trabajadores lo cual ha conllevado a una precarización del empleo y dada la incapacidad de los salarios actuales de satisfacer las necesidades mínimas de los trabajadores y trabajadoras, y el aumento de la discrepancia entre el nivel salarial y los precios de los productos básicos de consumo de los hogares que implica un empobrecimiento progresivo de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

En ese sentido, se recomienda aumentar los salarios mínimos hasta el punto de alcanzar una canasta de productos que represente el valor de la fuerza de trabajo, que incluya no solo la alimentación sino también los servicios básicos que son necesarios para la reproducción humana. Asimismo, debe de haber, por parte del Estado, una política techos a los precios de los productos que pudieran verse afectados por el aumento de los salarios. Así como también debe de modificarse la legislación laboral, ya que la actual no establece que los salarios estén indexados a los índices de inflación, por lo que es necesario que existan mecanismos legales para llevar a cabo esta propuesta.

Sin embargo en el largo plazo, esta propuesta podría generar desajustes macroeconómicos y afectar a la economía en su conjunto. Por lo tanto, aunado a esta propuesta, para evitar que el aumento de salarios mínimos se traslade como costo a la población en general, el Estado debe construir una política económica integral, que incluya: a) el establecimiento de techos de precios a los productos de la canasta básica que pudieran verse afectados por el alza en los salarios; b) una política de reestructuración del sector agrícola que garantice la soberanía alimentaria de nuestro país y una renegociación del CAFTA con Estados Unidos de modo que se respeten las asimetrías de los países, y que no se permita subsidiar el costo casi total de los alimentos que exporta Estados Unidos, porque quiebra a los pequeños productores locales; c) una política laboral con enfoque de género, que permita obligar por parte del Estado a la inversión extranjera directa el respeto de las trabajadoras de la maquila, a fin de garantizar sus derechos

laborales; d) la reestructuración de la política fiscal en todos sus componentes, mayor progresividad en la captación de ingresos y en la asignación del gasto público.

Debe existir un mayor control por parte de las autoridades correspondientes hacia las empresas en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores los cuales que muchas veces son violados debido a la aplicación de las distintas medidas de flexibilidad del mercado laboral.

Que el Órgano Ejecutivo elabore realmente una política nacional de empleo, en la que participen todos los sectores interesados e involucrados en este ámbito, tales como: Las Cartera de Estado; así como gremiales empresariales, sindicatos, asociaciones laborales y profesionales, y organizaciones no gubernamentales, para revertir la creciente y acelerada informalización del mercado laboral, de la precarización del empleo tanto en el ámbito público como privado, así como la emigración y la cantidad importante de subempleados. Por lo que esta política debe de ir orientada a la generación de empleo, pero también a la cualificación de la mano de obra y al fortalecimiento de la capacidad dinamizadora de la economía del país y al mismo tiempo en el avance del bienestar de la población.

Deben de permitirse la libre sindicalización y el aumento de los contratos colectivos de trabajo, ya que a través de estos mecanismos se buscan garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, debe de haber una articulación fuerte por parte de todos los sindicatos para exigir a los patronos y al Estado las garantías de sus derechos laborales. En cuanto a los contratos colectivos, éstos deben de considerar aspectos como: la movilidad laboral, la innovación tecnológica, las horas extras, y la formación profesional; para que sean más efectivos y de esta manera mejoren la calidad de los empleos.

Se debe de invertir más por parte de la empresa privada y el Estado en los sectores productivos, como en la agricultura y en la industria, que son los que generan valor y riqueza, y por tanto donde se generarían más empleo y se reduciría el desempleo y el subempleo; se debe de reducir la inversión improductiva, es decir aquella destinada al comercio y servicios y donde se dan las mayores prácticas de flexibilidad laboral.

Una estrategia efectiva encaminada a la creación de empleo debe incluir políticas orientadas a incentivar la productividad y competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa debido a la contribución que

éstas, realizan al crecimiento económico y la generación de empleo, siendo mecanismo fundamental de cohesión económico y social.

Cualquier política económica debe ser concebida considerando que existen diversos grupos sociales (empresarios, sindicatos, asociaciones, grupos solidarios, cooperativas, etc.) que tienen intereses diferentes, de modo que la aplicación de la política tenga que pasar por un proceso de concertación de las partes, procurando que se dé en pie de igualdad, y con una mediación efectiva e imparcial del gobierno.

Se deben de regular, por parte del Estado, las prácticas de flexibilidad laboral en las empresas, no se debe permitir que se violen los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, esto, mediante las reformas laborales pertinentes que han dejado vacíos y las cuales permiten la flexibilidad laboral, y por consiguiente la precariedad laboral. Debe de haber más concertación por parte de patronos y trabajadores junto con el Estado para definir una política laboral que garantice los derechos de los trabajadores, para lo cual se necesita de voluntad política para que esto se lleve a cabo.

BIBLIOGRAFÍA

Albarracín, Jesús; La Economía de Mercado, Editorial Trotta, 1991.

Ana Laseca Pinilla, Informe de mercado de trabajo de El Salvador. Resumen Anual 2005

Arriagada, Pedro.; Cruz, M. Hacia una regulación económica eficiente en El Salvador. San Salvador, FUSADES, 1990.

Asociación Equipó Maíz, Flexibilización laboral", Editorial Equipo Maíz, El Salvador, 2003.

Bel Adell, Carmen, Flexibilización del Mercado De Trabajo y Precarización Del Empleo. La contratación temporal: aspectos teóricos, legales e históricos, España, 1991

Cáceres, Ramírez, Barrios y Coto. Flexibilidad del Derecho Laboral: Situación en El Salvador. Tesis de licenciatura, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA)

CEPAL, El Salvador, evolución económica durante 2008 y perspectivas para 2009, México

Chávez Ramírez, Paulina Irma, Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Conceptos, en: Revista de la Facultad de Economía-BUAP (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla), México, año VI, N°17.

Cox Edwards, Alejandra, Crecimiento con participación: una estrategia para el siglo XXI, FUSADES, 1999

DIGESTY, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples El Salvador, 2009.

Edgar Lara López. Implicaciones laborales del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana

Freyssinet, Jacques, Introducción a las teorías marxistas y radicales del mercado de trabajo: El análisis marxista de los mercados de trabajo, Fondo de Cultura Económica/CEIL-PIETTE, Buenos Aires, 2005

Fundación Nacional para el Desarrollo Área Macroeconomía y Desarrollo (FUNDE), Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005, El Salvador, 2005

Gabriela Alfaro, Ana Escoto y Elsy Sánchez, La Heterogeneidad estructural y la dinámica laboral en El Salvador, El Salvador, 2006.

Gamboa Marbel, Sara Kries. Flexibilidad del Mercado Laboral en Nicaragua una aproximación a su medición y un aporte al debate sobre sus implicaciones de género. Primera edición, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas Para la Mujer (2007)

Guerra, P., Sociología del Trabajo, Montevideo, FCU, 2ª. Ed., 2001.

Hernández, Daniel, Introducción a los Temas de la Crisis y de la Flexibilidad, UDM, Secc. Quilmes, Quilmes. (1991).

Husson, Michel, Mundialización, Francia, 1994.

Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro; González Torres, Lourdes Alicia, La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo, México, 2010

Irazo Consuelo, Leite, Marcia, La subcontratación laboral en América Latina, 2005

Joshef Thesing, La economía social de mercado en el proceso de globalización. La globalización y sus efectos en América Latina, México.

Karl Marx. El Capital, Fondo de Cultura Económico, México

Marini, Ruy Mauro, Dialéctica de la Dependencia, Ediciones Era , México

Martínez, Julia Evelyn, Neoliberalismo y Globalización. FESPAD. El Salvador, 2002.

Milano Jaua, Elías, Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: Supuestos, Crisis y Realidades de la Regulación Social, Foro de Economía Política-teoría económica, 2004

Ministerio de Economía, Plan de Gobierno de la República de El Salvador: El Salvador País de Oportunidades 1994-1999” El Salvador.

Ministerio de Planificación y Coordinación del Desarrollo Económico y Social (MIPLAN), Plan de desarrollo económico y social 1989-1994, El Salvador.

Montesino, Mario; Góchez Roberto, Salarios y productividad, Revista ECA 1998

Montesinos, Mario, Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador en los Impactos de los PAE y PEE en El Salvador. SAPRIN, El Salvador, 1999.

Narodowsky, Patricio, Introducción a las teorías keynesianas y postkeynesianas del mercado de trabajo, Fondo de Cultura Económica/CEIL-PIETTE, Buenos Aires, 2005.

Neffa, Julio, Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Marxistas y keynesianas , Fondo de Cultura Económica/CEIL-PIETTE, Buenos Aires, 2005

Organización Internacional del Trabajo, Labour market flexibility-Report of an Experts Group Meeting, Ginebra, Mayo 1986

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), "Flexibilidad y mercado de trabajo: el debate actual, Colección de informes OCDE, 1987

Piñera, José, Libertad para los Trabajadores en Ciencia Política, N° 23, Tierra Firme, Bogotá, 1991

Piore, M. y Sabel, Ch., La segunda ruptura industrial, Traducido por María Esther Rabasco y Luis Toharia, Editorial Alianza Universitaria, Madrid, 1990

PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2007-2008. El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo, El Salvador, 2009,

PREALC Centroamérica, Cambio y Polarización Ocupacional en Centroamérica, Costa Rica. 1986.

PREALC, Análisis del Problema del Empleo, Centroamérica. Panamá, 1990.

Raúl Moreno. El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica: Impactos económicos y sociales. Red Sinti Techan, Alianza Social Continental y Comité de Servicio de los Amigos

Recio Andreu, Albert, Precariedad Laboral: Del Neoliberalismo A La Búsqueda De Un Modelo Alternativo, Departamento Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009

Recio, Albert, Capitalismo y formas de contratación laboral, Ed. MTSS, Colección Tesis Doctorales, Madrid, 1988

Rivera Campos, Roberta, La economía salvadoreña al final del siglo: desafíos para el futuro, FLACSO, El Salvador, 2000

Rosales, Oswaldo, El Debate sobre el Ajuste Estructural en América Latina, ILPES, CEPAL, Santiago de Chile, 1990.

Sotelo, V. Adrián, Globalización y precariedad del trabajo en México, Ediciones el Caballito, México, 1999

Supervielle, M. y Guerra, P., De la Producción en Masa a la Producción Ajustada. La Nueva Organización del Trabajo, CEALS, Uruguay, 1993.

Valenzuela Feijóo, Jose, Crítica del Modelo Neoliberal, Fondo de Cultura Económico, México, 1991.

VI Censo de Población y Vivienda de El Salvador, varios años

Wim Pelupessy, La economía política del ajuste estructural. Realidad económico-social, El Salvador, 1999

ANEXOS

Cuadro Anexo 1

Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social en Orden Cronológico

FECHA	LEYES Y REGLAMENTOS
11 de mayo de 1911	Por Decreto Ejecutivo fue emitida la Ley de Accidentes de Trabajo, confiándole la función de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y los Jueces de Paz y en su defecto cualquier otra autoridad gubernativa que se hallase más próxima. Diario Oficial del 13 de mayo de 1911.
7 de septiembre de 1911	Por Decreto Ejecutivo se decreta el "Reglamento de la Ley sobre Accidentes de Trabajo". Art. 46.- "Se consideran dependencias para recibir los partes motivados por el accidente: a) Las Juntas de Conciliación Departamentales, b) Las Alcaldías Municipales, c) Las Gobernaciones Políticas Departamentales, d) Los juzgados de Paz, e) Los Juzgados de Policía.
28 de mayo de 1914	La Asamblea Legislativa, "CONSIDERANDO: que es necesario reglamentar el aprendizaje de los oficios y artes mecánicas e industriales, determinando los derechos y obligaciones entre maestro y aprendiz, evitando así los abusos que a diario se cometen por los maestros, ocupando a sus aprendices en beneficio propio y descuidando su enseñanza; cuya reglamentación redundará en beneficio de la clase obrera y contribuirá al progreso de las referidas artes y oficios", se Decreta la "Ley de Aprendizaje de Oficios y Arte Mecánicas e Industriales" Diario Oficial del 6 de junio de 1914.
27 de agosto de 1920	Por Decreto Legislativo fue emitida la ley sobre "Contratación de salvadoreños para prestar servicios domésticos fuera del país". Art. 1º.- Todo salvadoreño que no viaje por cuenta propia y que lo haga en calidad de sirviente doméstico, ya sea solo en compañía de su patrón o amo, deberá exhibir, debidamente legalizado en el Ministerio de Relaciones Exteriores, el contrato respectivo, para el objeto de obtener su correspondiente pasaporte". Diario Oficial del 24 de agosto de 1920.
2 de marzo de 1927	Se introdujo reformas al Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, creando el Despacho de Trabajo, adscrito al entonces Ministerio de Gobernación.
31 de mayo de 1927	Por Decreto Legislativo fue emitida la "Ley de Protección a los Empleados de Comercio", "... y que es deber del estado procurar que esa protección se traduzca en disposiciones que hagan desaparecer y que eviten antagonismo entre el patrono y el empleado, equilibrando el derecho de ambos para garantía de unos y otros", Diario Oficial 17 de junio de 1927.
15 de junio de 1927	Por Decreto Ejecutivo, se crearon Juntas de Conciliación, que operaban en cada cabecera de Departamento, integrada por cuatro miembros propietarios y suplentes.
4 de noviembre de 1927	De conformidad con el Art. 11 al Decreto Legislativo del 31 de mayo último, publicado en el "Diario Oficial" de 17 de junio próximo pasado, referente a los empleados de comercio, Decreta el "Reglamento de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio", Diario Oficial del 8 de noviembre de 1927.
13 de junio de 1928	Por Decreto Legislativo se decreta la "Reglamentación de la Hora de Trabajo", publicado en el Diario Oficial del 25 de junio de 1929.
1934	Se organizó la Secretaría de Estado que atendería el Despacho de Trabajo, adscrita siempre al Ministerio de Gobernación, presentando la siguiente estructura: a) Secretaría de Estado y b) Juntas de Conciliación
17 de octubre de 1935	Decreto Ejecutivo Sobre Contratación de Extranjeros. "CONSIDERANDO: que ya son varios los casos de extranjeros que habiendo ingresado al país en calidad de transeúntes se han quedado definitivamente, aún faltando los requisitos que le correspondía llenar, y que para mayor

	garantía del cumplimiento de los artículos 25, incisos 11 y 16 de la Ley de Migración y 6 de la Ley de Protección de los Empleados de Comercio, es necesario dictar las disposiciones convenientes...", publicada en el Diario Oficial del 31 de octubre de 1935.
24 de junio de 1942	Por decreto legislativo N° 19, fue emitida la "Ley de Protección a los Empleados de Comercio", determinando a las personas a quien ampara.
22 de diciembre de 1945	Por Decreto número 282, fue creado un Ministerio de Estado y su correspondiente Subsecretaría, denominado "Ministerio de Trabajo, Industria, Comercio y Agricultura".
12 de enero de 1946	<ul style="list-style-type: none"> • Por Decreto número 321, fue creado el Departamento Nacional del Trabajo, señalándosele como funciones la de preparar la legislación de trabajo; la inspección laboral y conocer de las disputas entre capital y el trabajo, publicado en el Diario Oficial del 15 de enero de 1946. • Por Decreto número 322, fue emitida la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo, publicada en el Diario Oficial del 15 de enero de 1946.
2 de agosto de 1946	Por Decreto Legislativo número 92, fue emitida la "Ley de Casos de Infracciones a las Leyes y Contratos Colectivos", publicada en el Diario Oficial el 2 de septiembre de 1946.
6 de septiembre de 1946	Por decreto Legislativo número 102, se decreta la "Ley de Papel Sellado y Timbres", para las personas que acudan ante las autoridades de Trabajo y las que celebren contratos individuales y colectivos de trabajo; y que de justicia eximir del pago de tal impuesto a las personas de escasos recursos económicos, para que puedan sin ningún obstáculo hacer valer sus derechos. Publicado en el Diario Oficial del 10 de septiembre de 1946.
14 de octubre de 1946	Por Decreto Legislativo número 134, "Art. 2o__ Créase tres Ministerios de Estado con las denominaciones respectivas de "Ministerio de Trabajo y Previsión Social", de "Ministerio de Asistencia Social" y de "Ministerio de Agricultura e Industria", publicado en el Diario Oficial del 22 de octubre de 1946.
3 de julio de 1948	Decreto Legislativo número 99, establece el "Día del Empleado de Comercio", Publicado en el Diario Oficial del 15 de julio de 1948.
26 de julio de 1948	Y por Decreto Legislativo número 34, que establece la interpretación autentica del decreto anterior. Publicado en el Diario Oficial del 31 de julio de 1948.
16 de diciembre de 1948	<p>"El Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador.</p> <p>CONSIDERANDO: I.- Que es de primordial interés para el Estado el debido cumplimiento de las leyes de Trabajo, tanto de parte de los trabajadores como patronos;" II.- Que es necesario investir a la Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional de Trabajo, de las facultades suficientes para su mejor funcionamiento.</p> <p>POR TANTO,</p> <p>En uso de sus facultades que le confiere el Decreto N° 1 de 16 de diciembre de 1948, publicado en el Diario Oficial N° 276, Tomo 145, de la misma fecha</p> <p>DECRETA la "LEY DE INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO", publicado en el Diario Oficial del 11 de septiembre de 1950.</p>
1 de junio de 1949	Por Decreto Legislativo número 158, se decreta la Ley donde se establecen las normas y bases generales para "La Reglamentación Interna de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales" del país, Publicado en el Diario Oficial del 3 de junio de 1949.
27 de septiembre de 1949	Por decreto Legislativo, fue emitida la "Ley de Procedimientos para Conflictos individuales de trabajo", Publicado en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1949.
28 de septiembre de 1949	Por Decreto N° 329, del Consejo Revolucionario, se emitió la "LEY DE SEGURO SOCIAL", mediante la cual se

	estatuó el Seguro Social, como un servicio público de carácter obligatorio para todos los habitantes de El Salvador, que sean parte activa del proceso de producción. Publicada en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1949.
9 de agosto de 1950	Por Decreto Legislativo Numero 728, del Consejo de Gobierno Revolucionario, fue promulgada la "Ley de Sindicatos", publicada en el Diario Oficial N° 171, Tomo 149 de la misma fecha.
8 de septiembre de 1950	"EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1950", TITULO XI. REGIMEN DE DERECHOS SOCIALES. CAPITULO II, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL" "Art. 182 al Art. 196", publicado en el Diario Oficial de 8 de septiembre Decreto N° 816 del 11 de septiembre de 1950
12 de septiembre de 1950	El Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, por medio del decreto N° 830, decreta "LA LEY DE BOTIQUINES", publicada en el Diario Oficial del 13 de septiembre de 1950.
13 de septiembre de 1950.	Decreto N° 844. "El Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador. DECRETA la "LEY DE TRABAJO PARA EL GREMIO DE PELUQUEROS" Art. 1°.- La presente Ley se aplica a las relaciones de trabajo en peluquerías de las ciudades de San Salvador, Santa Ana, San Miguel, Sonsonate y Santa Tecla (Nueva San Salvador)... Publicada en el Diario Oficial del 13 de septiembre de 1950.
14 de septiembre de 1950	Por Decreto Legislativo N° 15, la Asamblea Constituyente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 225 de la Constitución de la República, decreta la siguiente: "LEY TRANSITORIA PARA LA APLICACIÓN DEL REGIMEN CONSTITUCIONAL", publicada en el Diario Oficial del 8 de septiembre de 1950.
fecha 6 de octubre 1950	Decreto Legislativo N° 13, se refiere "SOBRE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL PARA TRABAJADORES DE GOBIERNO Y DE INSTITUCIONES AUTÓNOMAS", publicado en el diario oficial del 9 de octubre de 1950.
22 de enero de 1951	Decreto Legislativo N° 128, se decreto la "LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL".
31 de mayo de 1951	Decreto N° 99, el Poder Ejecutivo de la República de El Salvador, de conformidad con lo establecido en el Art. 19 de la Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, "Reglamento para la aplicación de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal en las Industrias Agrícolas de Temporada", publicado en el Diario Oficial el 6 de junio de 1951
13 de agosto de 1951	Decreto N° 353, reforma la "LEY DE SINDICATOS DE TRABAJADORES", publicado en el Diario Oficial del 24 de agosto de 1951.
30 de agosto de 1951	Decreto N° 387, se emite el decreto de "LA LEY DE ASUETOS", publicada en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1951.
6 de diciembre de 1951	Decreto N° 516, se emite el decreto de "LA LEY DE AGUINALDOS", publicada en el Diario Oficial del 10 de diciembre de 1951
18 de marzo de 1952	Se establece en "LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO". PARTE SEGUNDA, TITULO II, CAPITULO III. PROCURADURIA DEL TRABAJO. Los del Art. 40 al 45 donde se nombra el Procurador de trabajo, sus Auxiliares y un Secretario, publicado en el Diario Oficial del 18 de marzo de 1952.
27 de marzo de 1952	Decreto N° 630, se decreta la "LEY DE CONTRATACIÓN COLECTIVA", publicada en el Diario Oficial del 17 de abril de 1952.
19 de marzo de 1953	Decreto N° 981, se decreta la "LEY DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO", publicada en el Diario Oficial del 10 de abril de 1953.

31 de julio de 1953	Decreto N° 1117, se emite el Decreto Legislativo que Extiende los Beneficios de la "LEY DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO A LA RELACIONES LABORALES ENTRE LA FABRICA DE HILADOS Y TEJIDOS DE SAN MIGUEL Y SUS TRABAJADORES", publicada en el Diario Oficial del 17 de agosto de 1953
4 de septiembre de 1953.	Art. 47 de la "Ley Transitoria para la Aplicación de Régimen Constitucional" establece "LA LEY DE CASACIÓN", hasta que se establezcan los Tribunales de Trabajo que funcionarán como organismos del Poder Judicial. Publicado en el Diario Oficial del 4 de septiembre de 1953.
11 de noviembre de 1953	Decreto N° 1221, se emite el decreto de "LA LEY DE VACACIONES", publicada en el Diario Oficial del 18 de noviembre de 1953.
24 de noviembre de 1953	Decreto N° 1247, se emite el "LA LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR", publicada en el Diario Oficial del 3 de diciembre de 1953.
3 de diciembre de 1953	Decreto Legislativo N° 1263, se emitió una nueva "LEY DEL SEGURO SOCIAL", derogándose la anterior, con el objeto de iniciar la cobertura por etapas sucesivas y en forma gradual, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores. Publicada en el Diario Oficial del 11 de diciembre de 1953.
12 octubre de 1954	Fue inaugurado el Centro Obrero Dr. Humberto Romero Alvergue.
19 de julio de 1955	Decreto No. 1892, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 12 de la OIT, relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo en la Agricultura.
15 de mayo de 1958	Decreto Legislativo N° 2647, ratificase en todas sus partes el convenio N° 105 Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, Adoptado por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, en su cuadragésima reunión celebrada en Ginebra Suiza, del 5 al 28 de junio de 1957.
18 de septiembre de 1958	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto legislativo N° 2710, ratifíquese en todas sus partes el convenio N° 104 de la OIT, relativo a la Abolición de las sanciones Penales por incumplimiento del Contrato de Trabajo por parte de los Trabajadores Indígenas. Adoptado por la 38ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 1955, en Ginebra Suiza. • Decreto N° 2709, ratificase en todas sus partes el convenio N° 107, relativo a la Protección e Integración de las Poblaciones Indígenas y de otras poblaciones Tribuales y Semitribuales en los Países Independientes, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su cuadragésima reunión, celebrada en Ginebra, Suiza, en junio de 1957.
22 de enero de 1963	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Legislativo N° 241, se decreta el "CÓDIGO DE TRABAJO", publicado en el Diario Oficial N° 22, Tomo 198 del 1° de febrero de 1963. • Se crea por Decreto Legislativo N° 241, el "CONSEJO NACIONAL DEL SALARIO MÍNIMO", publicado en el Diario Oficial N° 22, Tomo 198 del 1° de febrero de 1963.
27 de noviembre de 1963	Decreto Legislativo N° 455, publicado en el Diario Oficial N° 232 Tomo N° 201 del 10 de diciembre de 1963, se emitió la "LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
25 de noviembre de 1969	Decreto Legislativo N° 560, fue creado el "INSTITUTO SALVADOREÑO DE FOMENTO COOPERATIVO", como organismo especializado en la promoción de asociaciones cooperativas.

31 de octubre de 1984	Decreto N° 247, con fundamento en lo que establece el inciso segundo del Art. 37 de la Constitución, sanciona el decreto para el "EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD".
19 de septiembre de 1986	Decreto N° 471, ratificase el Convenio de la OIT N° 159, denominado "Convenio sobre la readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas".
17 de septiembre de 1986	Decreto N° 470, ratificase el Convenio de la OIT N° 160, denominado "Convenio sobre Estadísticas del Trabajo"
2 de junio de 1993	Decreto Legislativo N° 554, se crea el "INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL", y tiene la misión de organizar y coordinar la oferta de formación profesional que se realiza a nivel nacional, como medio para satisfacer las necesidades de formación de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico del país
12 de mayo de 1994	Decreto Legislativo N° 87, publicado en el Diario Oficial N° 87, Tomo 323, fue creado el "CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO", órgano consultivo del Órgano Ejecutivo, con el fin de institucionalizar el dialogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores.
21 de diciembre de 1994	Decreto Ejecutivo N°69, El Presidente de la República decreta el "REGLAMENTO DEL CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO".
14 de julio de 1994	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto N° 72, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 29, de nominado "Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1930. • Decreto N° 72, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 77, denominado "Relativo al Examen Médico de Aptitudes para el Empleo de los Menores en la Industria". Adoptado en Conferencia General de la OIT, el 9 de octubre de 1946 • Decreto N° 7, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 78, denominado "Convenio Relativo al Examen Médico de Aptitud para el Empleo de los Menores en Trabajos no Industriales", adoptado por la conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 9 de octubre de 1946. • Decreto N° 75, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 81, denominado "Convenio Relativo a la Inspección del Trabajo en la industria y el Comercio", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 11 de julio de 1947. • Decreto N° 76, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 88, denominado "Convenio Relativo a la Organización del Servicio de Empleo", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 9 de julio de 1948. • Decreto N° 78, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 111, denominado "Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de empleo y Ocupación", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958. • Decreto N° 79, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 122, denominado "Convenio Relativo a la Política del Empleo" adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 17 de junio de 1964. • Decreto N° 79, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 122, denominado "Convenio Relativo a la Política del Empleo" adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 17 de junio de 1964. • Decreto N° 80, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 129, denominado "Convenio Relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1969. • Decreto N° 81, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 131, denominado "Convenio Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con especial Referencia a los Países en Vías de desarrollo", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 22 de junio de 1970. • Decreto N° 82, ratificase en todas sus partes el Convenio N° 138, denominado "Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 26 de junio de 1973.

	<ul style="list-style-type: none"> Decreto N° 83, ratifícase en todas sus partes el Convenio N° 141, denominado “Convenio sobre la Organización de Trabajadores Rurales y su Función en el desarrollo Económico y Social”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1975. Decreto N° 84, ratifícase en todas sus partes el Convenio N° 142, denominado “Convenio sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1975. Decreto N° 85, ratifícase en todas sus partes el Convenio N° 144, denominado “Convenio sobre Consultas Tripartitas para Promover la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1976.
26 de julio de 1994	Decreto N° 77, ratifícase en todas sus partes el Convenio N° 99, denominado “Convenio Relativo a los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura”, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 28 de junio de 1951.
11 de abril de 1996	<ul style="list-style-type: none"> Decreto Legislativo N°682, Derógase la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión social, emitida el 27 de noviembre de 1963. Y se Decreta la siguiente. LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Decreto N° 682. Derógase el Decreto Legislativo N° 455 de fecha 27 de noviembre de 1963. Publicado en el Diario Oficial N° 232 Tomo N° 201 del 10 de diciembre de 1963, Y décrete la siguiente Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
9 de mayo de 1996	Decreto Ejecutivo N°37. El Órgano Ejecutivo de la República de El Salvador, crea la “Comisión Interinstitucional de Tratamiento y prevención de Conflictos de las Empresas de las Zonas Francas y Recintos Fiscales”, que en adelante se llamará “LA COMISIÓN”.
1 de diciembre de 2000.	Decreto N° 99 la Asamblea Legislativa por medio del Presidente de la República de El Salvador, Considerando: I) Que de conformidad con lo establecido por la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en el considerando en los artículos 1, inciso segundo y 36, respectivamente corresponde al CONSEJO NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ser el ente rector que formulará la política nacional y el que coordinará las acciones desarrolladas por los diferentes entes públicos y privados para la atención integral de las personas con discapacidad; y II) Que a efecto de facilitar y asegurar el cumplimiento de la normativa legal esbozada en los considerandos anteriores, es necesario dictar el reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. POR TANTO, en uso de sus facultades constitucionales, se Decreta el siguiente: “REGLAMENTO DE LA LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. Publicado en el Diario Oficial N° 226 Tomo N° 239, del 1° de diciembre de 2000.
27 de abril del 2000	D.L. N° 88, publicado en el Diario Oficial N° 95, Tomo 347, del 24 de mayo del 2000; se decreta la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”.
6 de julio de 2005	El Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, ACUERDA: modificar el nombre de la unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales por el de Unidad Especial contra Actos Laborales Discriminatorios, adscrita a la Dirección General de Inspección de trabajo.
1 de septiembre de 2005	En el marco del Libro Blanco y el Tratado de Libre Comercio suscrito con los Estados Unidos de América, el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, ACUERDA: Modificar a partir del primero de septiembre del año 2005, el nombre de la Unidad Especial contra Actos Laborales Discriminatorios, por el de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo, para que vigile y aplique las circulares emitidas por este Ministerio , relativas a discriminación sindical, género, embarazo y exámenes de VIH/SIDA.

Fuente: Elaboración propia en base a información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Cuadro Anexo 2

Reformas al Código de Trabajo de El Salvador

Año	Artículos Reformados	Decreto Legislativo
1972	2, 12, 25, 27, 110, 192, 632	Decreto Legislativo N° 182, 9 de Noviembre de 1972, Diario Oficial N° 209, Tomo. 237, 10 de Noviembre de 1972.
1974	500, 515.	Decreto Legislativo N° 104, del 3 de Octubre de 1974, publicado en el Diario Oficial N° 184, Tomo 245, del 3 de Octubre de 1974.
1976	270, 272, 273, 276, 488, 494, 515	Decreto Legislativo N° 499, 8 de Abril de 1976, Diario Oficial N° 70, T. 251, 9 de Abril de 1976.
1976	198	Decreto Legislativo N° 174, 9 de Diciembre de 1976, Diario Oficial N° 228, T. 253, 10 de Diciembre de 1976.
1977	162	Decreto Legislativo N° 288, 1 de Junio de 1977, Diario Oficial N° 105, T. 255, 6 de Junio de 1977.
1978	58	Decreto Legislativo N° 47, 14 de Septiembre de 1978, Diario Oficial N° 180, T. 260, 28 de Septiembre de 1978.
1985	1, 11, 48, 69, 145, 149, 152, 155, 156, 157, 204, 215, 219, 277, 287, 301, 320, 370, 375, 376, 492, 515	Decreto Legislativo N° 323, 24 de Enero de 1985; Diario Oficial N° 32, T. 286, 13 de Febrero de 1985.
1994	12, 13, 17, 30, 58, 69, 105, 117, 123, 133, 138, 208, 211, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 221, 223, 224, 226, 227, 229, 230, 231, 232, 233, 248, 251, 256, 257, 260, 272, 309, 486, 489, 496, 500, 515, 529, 530, 532, 551, 553, 555, 557, 619, 620, 621, 622.	Decreto Legislativo N° 859, 21 de Abril de 1994. Diario Oficial N° 87-BIS, T. 323, 12 de Mayo de 1994.
1995	190	Decreto Legislativo N° 408, 20 de Julio de 1995; Diario Oficial N° 135, T. 328, 21 de Julio de 1995.
2004	30	Decreto Legislativo N° 275, 11 de Febrero de 2004; Diario Oficial N° 53, T. 362, 17 de Marzo de 2004.
2005	29, 30, 79	Decreto Legislativo. N° 611, 16 de Febrero de 2005; Diario Oficial N° 55, T. 366, 18 de Marzo de 2005.

Fuente: Elaboración propia en base a Código de Trabajo: Actualizado con sus Reformas, 2009.

Cuadro Anexo 3

Contenido del Capítulo Laboral del CAFTA-RD

Compromisos fundamentales	Reafirman sus compromisos asumidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y se comprometen a que estos derechos sean reconocidos y protegidos por su legislación interna.
Aplicación de la Legislación laboral	Las Partes se comprometen a aplicar efectivamente su legislación nacional, ejerciendo su discrecionalidad con respecto a asuntos indagatorios, de acciones ante tribunales, observancia de normas, etc. Reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada y no se faculta a las autoridades de una Parte a realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra parte.
Garantías procesales e información pública	Las Partes garantizarán que las personas tengan adecuado acceso a los tribunales judiciales y que los procedimientos sean justos, equitativos y transparentes. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral. Se dispondrá que las Partes mediante los procedimientos establecidos tengan derecho a presentar recursos para asegurar la aplicación de sus derechos según su legislación laboral interna. Las resoluciones emanadas de los tribunales judiciales no serán objeto de revisión ni se podrán reabrir en virtud de las disposiciones del Capítulo.
Consejo de Asuntos Laborales	El Consejo estará compuesto por representantes de las Partes de nivel ministerial que se reunirán al 1er año de vigencia y posteriormente tan seguido como lo consideren necesario para supervisar la implementación y revisar el avance. Cada parte designará un punto de contacto que se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones de personas de una Parte. Las decisiones del Consejo serán adoptadas por consenso.
Cooperación Laboral	Después de afirmar que el Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades operará bajo un marco de respeto a la soberanía nacional y a los requerimientos internos de cada parte, el Anexo 16.5 crea este Mecanismo bajo los mismos términos que en el TLC entre Chile y Estados Unidos, con algunas salvedades: -Se acuerda llevar a cabo una reunión a los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Tratado y posteriormente cuando lo consideren necesario. -Se buscará el apoyo de organizaciones internacionales como la OIT, el BID, el BM y la OEA. -Las actividades de cooperación podrán ser bilaterales o regionales. -En el desarrollo de las capacidades se considerarán los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleados y otros miembros del público.
Consultas laborales cooperativas	Se acuerda la posibilidad de establecer consultas con respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con el capítulo sin demora, una vez entregada la solicitud, y pudiendo solicitar asesoría de cualquier persona u organismo que estimen apropiado. En caso de no resolver el asunto se podrá convocar, sin demora, al Consejo para examinar el asunto; y, en caso de no resolverse a los 60 días solicitar su revisión de acuerdo con el capítulo sobre Solución de Controversias. Esta última etapa se podrá llevar a cabo sólo si el asunto se refiere a la no aplicación efectiva de la legislación laboral de cada Parte. - El Consejo podrá proveer información a la Comisión sobre las consultas, según sea apropiado. - Un asunto que surja del capítulo podrá resolverse bajo otro acuerdo del cual ambas Partes formen parte, si así lo acuerdan.
Árbitros laborales	Se acuerda establecer, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Tratado, y mantener, mínimo por 3 años, una lista de hasta 28 individuos para desempeñarse como árbitros de controversias que surjan de la no aplicación efectiva de la legislación laboral.

Fuente: Comisión Económica para América Latina (CEPAL), 2004.

Cuadro Anexo 4

Población Ocupada por Rama De Actividad Económica, 1995-2009

(Millones de personas)

Año	Total	Ocupados por Rama de Actividad Económica													
		Agricult. Ganadería . Caza Silv.	Pesca	Explotaci ón minas /cante.	Industria manuact.	Suminist. Elec. Gas. Agua	Construcció n	Comercio Hote/Rest.	Transp. Almacena. Comunic.	Intermed. Financie. Inmobili.	Adminis t. Publica y defensa	Enseñanz a	Servicios Comunale s Soc, Salud	Hogares c/ servicio domesti co	Otros
1995	1,973,017	532,545	N/D	1,042	380,700	7,439	129,878	399,305	81,747	26,174	N/D	N/D	414,187	N/D	N/D
1996	2,056,450	578,550	N/D	1,737	370,630	8,066	131,916	398,871	91,287	27,079	N/D	N/D	448,314	N/D	N/D
1997	2,066,523	527,342	16,664	1,682	332,890	15,070	137,531	508,179	95,897	62,644	91,700	67,457	117,549	90,221	1,697
1998	2,227,471	539,332	18,700	1,914	415,631	8,651	121,185	555,857	89,975	82,625	104,746	65,959	124,153	96,109	2,634
1999	2,274,728	486,490	16,759	1,779	426,609	8,460	130,949	578,513	100,301	84,469	113,136	74,574	140,107	111,282	1,300
2000	2,322,697	484,938	16,866	1,533	433,459	8,781	118,833	610,879	109,447	87,781	123,796	69,847	154,933	100,428	1,176
2001	2,451,317	520,893	13,361	3,037	431,559	10,871	133,007	667,356	113,429	100,469	97,451	88,036	155,314	115,007	1,527
2002	2,412,785	458,432	15,975	3,522	434,017	10,703	136,246	688,483	103,417	98,015	100,517	94,517	155,407	103,151	10,383
2003	2,520,060	430,462	29,016	2,209	447,755	6,247	162,659	724,558	113,683	109,589	103,704	84,639	186,718	117,568	1,253
2004	2,526,363	465,740	17,389	1,827	423,418	10,319	162,755	739,510	125,805	103,103	98,395	86,976	171,680	118,669	777
2005	2,591,076	504,300	13,716	2,514	418,875	7,315	146,811	764,873	120,868	122,790	100,265	97,231	180,027	111,491	N/D
2006	2,685,862	491,648	14,911	2,249	423,419	10,347	181,282	803,068	120,381	114,937	105,858	93,842	189,466	134,454	N/D
2007	2,173,963	347,973	11,814	3,276	366,293	9,591	137,890	647,327	96,144	107,658	93,013	84,648	166,578	101,342	416
2008	2,349,050	420,003	18,985	3,245	400,890	11,811	135,249	677,590	98,646	117,020	99,410	77,967	178,847	109,195	192
2009	2,364,579	471,919	22,225	1,218	360,223	7,187	119,685	689,935	101,498	117,996	99,354	78,743	181,050	112,354	1,192

Fuente: elaboración propia en base a la EHPM varios años.

Cuadro anexo 5

**Población Desocupada por Rama De Actividad Económica, 1995-2009
(Millones de personas)**

Año	Total	Desocupados Rama de Actividad Económica													
		Agricult. Ganadería. Caza Silv.	Pesca	Explotación minas /cante.	Industria manuact.	Suminist. Elec. Gas. Agua	Construcción	Comercio Hote/Rest.	Transp. Almacena. Comunic.	Intermed. Financie. Inmobili.	Administ. Publica y defensa	Enseñanza	Servicios Comunales Soc, Salud	Hogares c/ servicio domestico	Otros
1995	163,433	52,399	N/D	75	22,245	881	17,007	14,538	4,713	1,571	N/D	N/D	18,363	N/D	31,641
1996	170,959	44,455	N/D	136	22,487	1,256	21,499	15,072	6,207	1,854	N/D	N/D	23,302	N/D	34,691
1997	178,896	59,200	672	118	20,977	444	20,373	19,199	5,900	2,952	3,514	2,273	4,240	3,441	35,593
1998	175,723	34,109	1,152	103	23,160	1,307	25,514	19,085	8,239	5,481	5,704	2,557	4,780	7,065	37,467
1999	170,231	39,601	702	285	24,777	1,247	21,650	21,300	8,031	5,167	3,910	2,186	6,500	4,293	30,582
2000	173,668	43,870	705	275	23,033	266	23,189	23,142	10,585	5,945	5,212	1,938	3,531	3,235	28,742
2001	183,483	37,509	2,493	256	27,244	421	26,008	28,644	8,722	6,144	5,027	869	5,319	5,611	29,216
2002	160,192	29,099	492	174	27,493	411	28,783	19,345	8,655	5,801	5,238	3,143	5,099	4,124	22,385
2003	187,212	55,343	1,520	168	20,144	553	32,506	22,589	7,011	6,773	3,469	1,574	5,738	4,323	25,501
2004	183,874	46,505	616	116	22,296	247	35,394	21,739	7,885	5,370	1,951	1,938	5,738	3,567	30,512
2005	201,556	37,158	237	N/D	24,819	549	40,786	30,465	10,158	7,190	2,625	1,703	4,142	4,967	36,757
2006	188,746	63,516	814	N/D	19,778	270	27,772	23,683	6,272	6,327	3,495	1,263	3,889	5,200	26,467
2007	146,983	41,973	337	41	14,338	263	21,738	20,027	6,502	6,198	4,571	1,521	4,002	3,899	21,573
2008	146,858	42,947	996	314	16,617	601	24,278	18,818	6,475	4,845	1,535	1,938	5,239	4,207	18,048
2009	187,088	51,461	196	40	20,933	263	27,454	28,498	6,193	10,032	4,549	3,819	5,147	4,970	23,533

Fuente: elaboración propia en base a la EHPM varios años

Cuadro Anexo 6

Afiliación Sindical por Ramas

Rama	Agricultura			Minas y Canteras			Industria manufacturera			Electricidad, agua y gas			Construcción			Comercio, restaurantes y hoteles			Transporte, almacenamiento			Finanzas y seguros		
	S	Sexo		S	Sexo		S	Sexo		S	Sexo		S	Sexo		S	Sexo		S	Sexo		S	Sexo	
		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F			
2001	4	865	10	1	96	0	53	4996	5527	3	3998	94	10	106181	0	26	1861	1206	12	2281	8	1	83	1
2002	4	865	10	0	0	0	50	4920	5371	4	4033	102	10	106181	0	26	1861	1206	11	1157	0	1	83	1
2003	4	833	40	1	191	0	54	7923	7346	4	2756	112	10	107433	0	26	1709	1314	10	1581	10	2	222	78
2004	5	1040	10	1	191	0	52	7713	5089	4	4033	102	11	106924	0	37	2177	1365	11	991	0	2	137	35
2005	3	119	23	1	187	0	60	10148	11260	4	2677	112	12	113416	28	37	1429	1768	12	1875	11	1	56	37
2006	7	252	78	1	198	1	62	16291	8141	4	2561	142	12	119984	194	42	1980	2063	16	2305	75	1	60	35
2007	8	376	149	2	261	1	66	12313	13017	4	2561	142	14	120063	194	43	2008	2079	16	2396	32	1	60	35
2008	21	793	474	3	465	57	65	21749	17442	4	2487	552	14	127067	295	54	3382	2530	23	4088	38	1	62	40

Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

S = Sindicato

ANEXO 7

Formato de encuesta



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ECONOMIA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SERVICIOS

Objetivo: Conocer las condiciones laborales de los trabajadores del sector servicios para determinar si existe formas de flexibilidad laboral dentro del sector y sus principales implicaciones en los derechos laborales de los trabajadores de dicho sector .

ENCUESTADOR _____ CUESTIONARIO _____
LUGAR _____ FECHA _____

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ 2. Sexo: F _____ M _____
2. Cargo que desempeña en la empresa: _____

Preguntas:

1. ¿Posee un contrato de trabajo legal dentro de la empresa?
a) Si _____ b) No _____
2. ¿De qué naturaleza es su contrato de trabajo en la empresa donde labora?
a) Individual: _____
b) Colectivo: _____
3. ¿De qué tipo es su contrato de trabajo?
a) Temporal _____
b) Indefinido _____
c) De trabajos semanales _____
d) Con periodo de prueba de seis meses _____
e) De trabajos parciales _____
f) Otros: _____ Especifique: _____
4. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la empresa? _____
5. ¿De qué tipo es su horario de trabajo?
a) Turnos alternos _____
b) Metas de producción _____
c) Jornada completa(8 horas) _____
d) Media jornada _____
e) Otros: _____ Especifique: _____

6. ¿Cuántos días trabaja durante la semana?: _____

7. ¿Cuántas horas trabaja al día? _____

8. ¿Trabaja horas extras?

a) Si___ b) No___

Si su respuesta es NO pase a la pregunta N° 11

9. ¿De que forma realiza las horas extras?

a) Obligatoria: _____

b) Voluntaria (aumentar sus ingresos): _____

10. ¿Le pagan las horas extras de acuerdo al Código de Trabajo?

a) Si___ b) No___

11. ¿Goza de pagos de aguinaldo y vacaciones?

a) Si___ b) No___

12. ¿Goza de pagos adicionales a su salario?

a) Si___ b) No___

¿Cuales? _____

13. ¿Cuenta con prestaciones sociales?

a) Si___ b) No___

Si su respuesta es NO pase a la pregunta N° 15

14. ¿Con cuales prestaciones cuenta?

ISSS: _____

AFP: _____

15. ¿Ha sufrido de algún accidente en su trabajo?

a) Si___ b) No___

16. ¿Cuál es su salario?

a) Mínimo _____

b) Menos del mínimo _____

c) Mas del mínimo _____

17. ¿Cuál es su función dentro de la empresa? _____

18. ¿Lo han cambiado de función o de cargo de trabajo alguna vez dentro de la empresa? Si___ No___

19. Desde la fecha que fue contratado, ¿Cuántos cargos de trabajo ha desempeñado dentro de la empresa? _____

20. ¿Cuáles han sido esos cargos de trabajo que ha desempeñado?_____
-
21. ¿Cada cuanto tiempo lo han cambiado de puesto de trabajo?
- f) 1 a 6 meses_____
 - g) 6 meses a 1 año_____
 - h) Más de 1 año_____
 - i) Otros:_____ Especifique:_____
22. ¿Ha sido trasladado geográficamente de su lugar de trabajo? Si____ No____
23. ¿En qué lugares?_____
24. ¿Conoce si en la empresa donde usted trabaja se subcontratan actividades? Si____ No____
25. ¿Qué actividades se subcontratan dentro de la empresa?
- c) Limpieza:_____
 - d) Vigilancias:_____
 - e) Actividades técnicas:_____
 - f) Reparación de maquinaria:_____
 - g) Otras:_____ Especifique:_____
26. ¿Ha desempeñado más de un cargo al mismo tiempo en su jornada de trabajo? Si____ No____
27. ¿Sabe si funciona un sindicato en la empresa donde usted trabaja?
- a) Si____ b) No____
28. ¿Pertenece a un sindicato?
- a) Si____ b) No____
29. Si la respuesta es no, ¿Por qué no pertenece a un sindicato?
- a) No le interesa_____
 - b) Por miedo a represalias del patrono_____
 - c) Otros:____ explique:_____
30. ¿Se siente representado en el sindicato al cual pertenece?
- a) Si____ b) No____
31. ¿Cree usted que el sindicato al cual pertenece realiza acciones a favor de los trabajadores?
- a) Si____ b) No____
32. ¿Sabe que es la flexibilidad laboral?
- a) Si____ b) No____
33. Cree que en la empresa en la que usted labora existe flexibilidad laboral?
- a) Si____ b) No____
- Por que: _____

ANEXO 8
Guía de entrevista



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ECONOMIA

Guía de entrevista para el dirigente sindical

1. ¿Conoce que es la flexibilidad laboral?
2. ¿En su lugar de trabajo se aplica la flexibilidad laboral?
3. ¿Cuáles medidas se aplica en su lugar de trabajo?
4. ¿Considera que estas medidas atentan contra el sindicato como organización y los derechos consagrados en el Código de Trabajo y la Constitución?
5. ¿Cuál es el numero de trabajadores de la empresa? ¿Cuál es la naturaleza de los contratos? ¿cuantos se amparan a cada modalidad? ¿Cuál es el tipo de contrato (Temporal, indefinido, de trabajos semanales, con periodo de prueba de seis meses, de trabajos parciales? ¿Cuáles son los tipos de horario de trabajo que funcionan en la empresa (Turnos alternos, metas de producción, jornada completa, media jornada)? ¿Realiza actividades de subcontratación? ¿Qué actividades subcontratan? ¿Cuál es el salario promedio?
6. ¿Está de acuerdo con una Flexibilidad Negociada?
7. ¿Considera que es la flexibilidad laboral una forma de generar empleo?
8. ¿Considera que es la flexibilidad laboral la única alternativa al desempleo?
9. ¿Cuántos sindicatos funcionan dentro de la empresa?
10. ¿Cuántos empleados están afiliados al sindicato?
11. ¿Cual considera que debería ser el papel del sindicato frente a la flexibilidad laboral?

12. ¿Cómo sindicato que se esta haciendo para combatir la flexibilidad laboral?
13. ¿Existe alguna acción de represión en contra del sindicato por parte del empresario?
14. ¿Considera que aplicando la flexibilidad laboral se obtienen menores costos laborales y más ganancias?

ANEXO 9

TABULACIÓN DE DATOS

Datos generales:

Sexo:

F	38
M	62
Total	100

Edad:

18 a 25 años	29
26 a 35 años	36
36 a 45 años	21
46 a 55 años	8
mayores 56 años	6
Total	100

Nivel educativo:

Básica	29
Media	21
Técnico	43
Universitario	7
Total	100

1. ¿Posee un contrato de trabajo legal dentro de la empresa?

Si	82
No	18
Total	100

2. ¿De qué naturaleza es su contrato de trabajo en la empresa donde labora?

Naturaleza del contrato	Frecuencia
Individual	100
Colectivo	0
Total	100

3. ¿De qué tipo es su contrato de trabajo?

Temporal	60
Indefinido	35
De trabajos semanales	0
Con periodo de prueba de seis meses	5
De trabajos parciales	0
Otros	0
Total	100

4. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la empresa?

Menos de 1 año	29
1 a 5 años	52
6 a 10 años	16
Mayor de 10 años	3
Total	100

5. ¿De qué tipo es su horario de trabajo?

Turnos alternos	46
Metas de producción	0
Jornada completa (8 horas)	54
Media jornada	0
Otros	0
Total	100

6. ¿Cuántos días trabaja durante la semana?

1 a 2 días	0
3 a 4 días	0
5 a 6 días	80
7 días	20
Total	100

7. ¿Cuántas horas trabaja al día?

Menos de 8 horas	0
8 horas	64
Mas de 8 horas	36
Total	100

8. ¿Trabaja horas extras?

Si	45
No	55
Total	100

9. Las horas extras las realiza de forma:

Obligatoria	39
Voluntaria	6
Total	45

10. Las horas extras se las pagan de acuerdo al Código de Trabajo

Si	11
No	34
Total	100

11. ¿Goza de pagos de aguinaldo y vacaciones?

Si	85
No	15
Total	100

12. ¿Goza de pagos adicionales a su salario?

Si	20
No	80
Total	100

13. ¿Cuenta con prestaciones sociales?

Si	72
No	28
Total	100

14. ¿Con cuales prestaciones cuenta?

ISSS	72
AFP	68
Otros	0
Total	160

15. ¿Ha sufrido de algún accidente en su trabajo?

Si	34
No	66
Total	100

16. ¿Cuál es su salario?

menos de \$100	7
\$101>\$200	52
\$201>\$300	23
mayor a \$301	18
Total	100

17. ¿Lo han cambiado de función o de cargo de trabajo alguna vez dentro de la empresa?

Si	64
No	36
Total	100

18. Desde la fecha que fue contratado, ¿Cuántos cargos de trabajo ha desempeñado dentro de la empresa?

1	15
2	14
3	14
Mas de 3	57
Total	100

19. ¿Cada cuanto tiempo lo han cambiado de puesto de trabajo?

1 a 6 meses	19
6 meses a 1 año	23
Más de 1 año	58
Total	100

20. ¿Ha sido trasladado geográficamente de su lugar de trabajo?

Si	57
No	43
Total	100

21. ¿En qué lugares?

La mayor parte de los encuestados manifestaron haber sido trasladado fuera del área metropolitana de San Salvador entre los cuales se puede mencionar: Santa Ana, La Libertad, San Martin, Apopa entre otros.

22. ¿Conoce si en la empresa donde usted trabaja se subcontratan actividades?

Si	92
No	8
Total	100

23. ¿Qué actividades se subcontratan dentro de la empresa?

En cuanto a las actividades que subcontratan la mayoría de encuestados coincidieron en las siguientes: Limpieza, Seguridad, Mantenimiento, Correos, entre otras.

24. ¿Ha desempeñado más de un cargo al mismo tiempo en su jornada de trabajo?

Si	64
No	36
Total	100

25. ¿Sabe si funciona un sindicato en la empresa donde usted trabaja?

Si	85
No	15
Total	100

26. ¿Pertenece a un sindicato?

Si	62
No	23
Total	85

27. Si la respuesta es no, ¿Por qué no pertenece a un sindicato?

No le interesa	3
Por miedo a represalias del patrono	20
Otros	0
Total	23

28. ¿Se siente representado en el sindicato al cual pertenece?

Si	48
No	37
Total	85

29. ¿Cree usted que el sindicato al cual pertenece realiza acciones a favor de los trabajadores?

Si	44
No	41
Total	85

30. ¿Sabe que es la flexibilidad laboral?

Si	85
No	15
Total	100

31. ¿Cree que en la empresa en la que usted labora existe flexibilidad laboral?

Si	76
No	24
Total	100

Anexo 10

Entrevista a Dirigentes Sindicales

José Reynaldo Melgar

Secretario General

Sindicato de Industria de Trabajadores de Trabajadores de las Telecomunicaciones (SITCOM)

1. ¿Conoce que es la flexibilidad laboral?

Si, tanto en El Salvador como en otros países es una normativa implementada por lo patrones, las empresas transnacionales, empresas publicas y empresas privadas la analizan y la ponen para supuestamente para contrarrestar algunas necesidades del empleado y mantener y minimizar gastos o costos dentro de la misma empresa pero que en la realidad no cumplen la normativas. Por ejemplo un régimen de horas extras pero como se trabaja en base a incentivos económicos si el empleado se pasa de las horas extras lo que la empresa hace es recortar y les dicen que se los pueden dar en compensación pero en realidad esto no se da.

2. ¿En su lugar de trabajo se aplica la flexibilidad laboral?

Muchísimo, como le dije en la pregunta anterior el empleado tiene luz verde para hacer su trabajo pero en la realidad se le violentan sus derechos ya que le quitan su tiempo de horas extras, el tiempo de alimentación se lo recortan. La flexibilidad es un entorno de doble filo tanto para la empresa como para el

trabajador pero que una de las dos entidades tiene que llegar a un punto central pero nunca se va llegar por que son posiciones opuestas en que sentido si el trabajador quiere llegar al punto flexible donde la empresa le dice cuales son las prestaciones del trabajador pero que en la realidad estas prestaciones no se van a tocar no le llenan las expectativas del trabajador, ni tampoco le da expectativas de crecimiento dentro de la empresa donde labora

- 3. ¿Cuáles medidas se aplica en su lugar de trabajo? (Cuál es el numero de trabajadores de la empresa? ¿Cuál es la naturaleza de los contratos? ¿cuantos se amparan a cada modalidad? ¿Cuál es el tipo de contrato (Temporal, indefinido, de trabajos semanales, con periodo de prueba de seis meses, de trabajos parciales? ¿Cuáles son los tipos de horario de trabajo que funcionan en la empresa (Turnos alternos, metas de producción, jornada completa, media jornada)? ¿Realiza actividades de subcontratación? ¿Qué actividades subcontratan? ¿Cuál es el salario promedio)**

Muchas, en cuanto a los contratos de trabajo son normativas muy cerradas donde se le dice al trabajador lo que le rige incluso se le dice no a la sindicalización, entonces el trabajador por la necesidad de trabajar por la necesidad de tener un empleo justo y digno y por querer superar su estilo de vida o estrato social el trabajador se rige bajo esa normativa, pero en la realidad se sobre pasa el abuso de esa flexibilidad laboral por que al trabajador en el contrato se le estipula cual va ser su salario, el derecho a horas extras, pero en la realidad le recortan sus horas extras y muchas veces no se las pagan de acuerdo a la ley sino lo que hace al empresa es un trato de palabra haciendo que el trabajador labore los fines semana sin pagándole solo las horas de servicio trabajadas derecho dejándolo sin el pago compensatorio de las horas extras, hacen que el trabajador labore fuera de su jornada de trabajo y días feriados. En el código de trabajo se estipula que el trabajador tiene derecho a un día de descanso y pagado. Respecto al trato interno por ejemplo en los Call Center dentro las telecomunicaciones existen equipos electrónicos con los cuales monitorean al trabajador cuando este detiene el equipo para realizar sus necesidades fisiológicas, dichos equipos están siendo supervisados por el gerente o supervisor que en ese momento esta operando y esta observando el tiempo que el trabajador deja en espera el equipo lo cual le genera descuentos en la jornada de trabajo, que se traduce en un descuento de su salario o reponer el tiempo los fines de semana sin ninguna remuneración extra . En cuanto a la naturaleza de los contratos todos los trabajadores están amparados por un contrato individual ya que el empresario le tiene miedo a los contratos colectivos los cuales contienen lo que legalmente el trabajador debe recibir.

Además la empresa utiliza los contratos temporales no mayores de un año con el fin de no pagarle seguro social, AFP, indemnización y su derecho a vacaciones, ya que la empresa no quiere cargar con ese costo, pero en la realidad muchas empresas hacen el descuento de las prestaciones sociales que no son transferidas a las instituciones correspondientes.

4. ¿Considera que estas medidas atentan contra el sindicato como organización y los derechos consagrados en el Código de Trabajo y la Constitución?

Si, claro que si

5. ¿Está de acuerdo con una Flexibilidad Negociada?

Para eso están los contraltos colectivos y no queremos una flexibilidad negociada

6. ¿Considera que es la flexibilidad laboral una forma de generar empleo? No

7. ¿Considera que es la flexibilidad laboral la única alternativa al desempleo?

Si, pero si fuera una flexibilidad laboral que llenara las expectativas de los trabajadores

8. ¿Cuántos sindicatos funcionan dentro de la empresa? 1

9. ¿Cuántos empleados están afiliados al sindicato? 600 personas, aproximadamente 80%

10. ¿Cual considera que debería ser el papel del sindicato frente a la flexibilidad laboral?

El sindicato debe ser el que lidere y busqué soluciones a esa flexibilidad, buscando las prestaciones dignas que beneficien a los trabajadores

11. ¿Cómo sindicato que se está haciendo para combatir la flexibilidad laboral?

Haciendo que se respeten los derechos de los trabajadores y la justicia social dentro del régimen de trabajo, que se pisotee la dignidad del empleado, que tenga una jornada de trabajo justa, que exista un respeto hacia las mujeres. Además se tiene reuniones constantes para informarles a los trabajadores sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores.

12. ¿Existe alguna acción de represión en contra del sindicato por parte del empresario?

Si, siempre ha existido

13. ¿Considera que aplicando la flexibilidad laboral se obtienen menores costos laborales y más ganancias?

Si, a través del despido, declarándose en quiebra, supresión de horas extras entre otras que le permitan reducir costos a las empresas.

René Armando Guillen

Secretario General

Sindicato de Unidad de Trabajadores de Telecomunicaciones

1. ¿Conoce que es la flexibilidad laboral?

Si, y es la creada prácticamente por las transnacionales y es un sistema que hace que la flexibilidad laboral aparezca ellos dicen damos oportunidad a los trabajadores, cortándole los turnos para que estudien pero es mentira ellos lo que tratan de hacer. Con eso de la flexibilidad laboral todas las empresas a nivel de telecomunicaciones y otras empresas crearon esas medidas con el fin de que las personas no trabajen los turnos completos eso significa minimizar costos ya no trabaja la jornada de ocho horas sino que se trabaja en base a turnos cortados según le convenga a la empresa.

La flexibilidad laboral es una forma que las empresas han creado para sacarle mas provecho al trabajador mediante una mayor explotación del trabajador.

2. ¿En su lugar de trabajo se aplica la flexibilidad laboral?

Si se aplica, se aplica a nivel de las telecomunicaciones en el sentido de que ellos lo que hacen es le ponen turnos, turnos de fin de semana o se utiliza una nueva modalidad de dejar al trabajador de turno en su casa en el cual el trabajador debe estar a la disposición de la empresa en el momento en que esta lo necesite, argumentado que si le llaman a trabajar tendrá derecho al salario de ese día y si por el contrario no es llamado no recibe la remuneración que legalmente debe recibir. También las jornadas largas de trabajo sin derechos al pago de las horas extras.

Además de otras formas relacionadas a los contratos, horas extras, escalas salariales y la subcontratación.

3. ¿Cuáles medidas se aplica en su lugar de trabajo? (Cuál es el numero de trabajadores de la empresa? ¿Cuál es la naturaleza de los contratos? ¿cuantos se amparan a cada modalidad? ¿Cuál es el tipo de contrato (Temporal, indefinido, de trabajos semanales, con periodo de prueba de seis meses, de trabajos parciales? ¿Cuáles son los tipos de horario de trabajo que funcionan en la empresa (Turnos alternos, metas de producción, jornada completa, media jornada)? ¿Realiza actividades de subcontratación? ¿Qué actividades subcontratan? ¿Cuál es el salario promedio?)

La subcontratación que le permite a la empresa una disminución de costos algunas de las actividades de subcontratadas son: limpieza, mantenimiento, vigilancia y otras actividades. En cuanto la duración de los contratos la mayor parte de los empleados tiene contratos temporales y son pocos los empleados que tienen 5 años de laborar en la empresa por las implicaciones monetarias que estos le representa

4. ¿Considera que estas medidas atentan contra el sindicato como organización y los derechos consagrados en el Código de Trabajo y la Constitución?

Si, ya que a diario se violan los derechos de los trabajadores en muchos aspectos y uno de ellos es la forma en que se ha aplicado la flexibilidad laboral

5. ¿Está de acuerdo con una Flexibilidad Negociada?

No por que el empresario siempre va ha ganar a costa de los trabajdores

6. ¿Considera que es la flexibilidad laboral una forma de generar empleo?

Claro, pero prácticamente es una trampa por que le dicen a la persona los beneficios que puede obtener pero en realidad a la hora de obtener el empleo la situación cambia ya que obtienen bajos salarios, no tienen prestaciones sociales y no tienen derecho al día de descanso que por ley le corresponde ya que como son turnos cortados hacen que se trabaje todos los días.

7. ¿Considera que es la flexibilidad laboral la única alternativa al desempleo?

En cierta forma quizá si, ya que tiene una mayor ocupación aunque sea ganando bajos salarios y eso le favorece al gobierno ya que permite emplear a mas personas menguando de esta forma el desempleo y en algunos casos la delincuencia. Es una oportunidad que se les da a los empresarios internacionales para que saquen adelante sus empresas con un menor costo

8. ¿Cuántos sindicatos funcionan dentro de la empresa? 1

9. ¿Cuántos empleados están afiliados al sindicato? Aproximadamente el 60%

10. ¿Cual considera que debería ser el papel del sindicato frente a la flexibilidad laboral?

Un papel activo mediante una mayor articulación que le permita un fortalecimiento del sindicato para la defensa de los derechos laborales, a través una lucha continua para hacer frente a estas medidas.

11. ¿Cómo sindicato que se esta haciendo para combatir la flexibilidad laboral? No

12. ¿Existe alguna acción de represión en contra del sindicato por parte del empresario? Si

13. **¿Considera que aplicando la flexibilidad laboral se obtienen menores costos laborales y más ganancias?** Claro que si

Marielos de León

Secretaria General

Sindicato de Trabajadores de AVX (SITRAVX)

1. **¿Qué es la flexibilidad laboral para usted?**

La desmejora y pérdida de los derechos y libertades de los trabajadores

2. **¿En su lugar de trabajo se aplican medidas de flexibilidad laboral?** Si, muchas

3. **¿Cuáles son las medidas que se aplican?**

La clasificación de turnos, ahí han adaptado los turnos de trabajar 24 horas del día, 365 días de año , para ahorrarse horas extras, compensatorios, días festivos. Que estos son conquistas de los trabajadores, no son regalías, se aplican todas éstas medidas para eh perder todo eso.

4. **¿Cuanto es el número de trabajadores de la empresa donde labora?**

Aproximadamente 3,200 trabajadores

5. **¿De esa cantidad ya nos mencionaba que hay una mínima cantidad de personas afiliadas a un sindicato?**

Exacto, ellos tienen una campaña de terror, aplican la violación a los derechos sindicales y laborales horribles, tienen una campaña de terror antisindical.

6. ¿En cuanto a la naturaleza de los contratos, no tienen contratos colectivos verdad, solo son contratos individuales?

Obviamente la ley exige que para tener un contrato colectivo, que solo es a través de sindicatos, tiene que ser tiene que ser un porcentaje de afiliados del 51%, para exigir, para poder obligarlos a sentar a negociar con el sindicato. Eso es algo que todavía no hemos logrado.

7. ¿En cuanto a los contratos temporales, indefinidos, de trabajos semanales, con periodos de prueba de seis meses, trabajos parciales ¿todos estos se aplican dentro de la empresa?

Si se aplican, aunque no son una dimensión bien grande, si eh hay ingresos de personas nuevas digámoslo así, que los tienen seis o tres meses en periodo de prueba y luego les dan el contrato indefinido que le llamamos verdad, eh tienen subcontratación en algunos servicios, no es la gran mayoría, la gran mayoría tiene contrato indefinido.

8. ¿Qué actividades subcontratan?

Limpieza más que todo y mantenimiento, esos son los que, al menos los que están fijos.

9. ¿Cómo funcionan los horarios de trabajo?

Hay horarios de seis a una, de una a siete, son como los horarios visibles que ellos tienen “no si la gente aquí trabaja solo 7 horas”; pero hay horarios de 6 de la mañana a 8 de la noche, 14 horas, hay horarios de 8 de la noche a 6 de la mañana, 10 horas, nocturnos, son jornadas riesgosas porque hay químicos muy tóxicos. Y hay otros horarios, administrativos, de seis a dos...

10. ¿Y los que realizan 14 horas, ¿quiénes son? ¿los operarios?

La mayoría, ellos aquí hay que reconocer que son muy astutos, se supone que el horario normal es de seis a una y de una a ocho, si la gente que trabaja de seis a una no termino porque piden producción

11. ¿Va por metas de producción?

Si hay metas, obviamente no son las metas de las textileras vea, pero hay metas de producción y resulta que que quien no cumplió... y obviamente esos horarios de seis a ocho lo que hacen es pagarles horas

extras, pero es cansado pasar 14 horas ahí créanme que es cruel, es cruel, a veces no les echan el aire acondicionado, es horrible. Entonces tienen registrado en cuestiones legales horarios de seis a una y de una a ocho, por ejemplo las nocturnas son diez horas, cuando dice el código de trabajo que si es una jornada riesgosa tiene que estar entre seis, siete, ocho horas; hay gente, claro, obviamente, hay cuestiones que de cultura, de necesidad que se ha vuelto como castigo, hay gente que se quedan las diez horas en la noche y de ribete hace un turno en la mañana como tiempo extra, “si pero fue voluntario de ellos”, si pero la necesidad y el hambre aprieta, y los acreedores, y el banco, y la casa; y entonces la gente se obligada a trabajar esas horas. Y ellos tienen su sutileza para de alguna manera presionar a que la gente haga eso.

12. ¿cuáles son los salarios promedios?

El Salario mínimo, \$173.7, salarios como el de las maquilas textiles, obviamente hay salarios que asciende un poquito más, pero para una persona que tiene treinta y tres años de estarse contaminando ahí, que ha dejado toda su vida, toda su juventud, todo ahí, gane \$350 dólares al mes miren si eso es hasta moralmente pecado pues, porque ya la gente que gana mejorcito gana \$350, \$ 380 dólares, y la gente que acaba de entrar entre \$180 a \$200 dólares, si pero esa gente acaba de entrar y la otra ya dejó toda su vida ahí.

13. Expectativas de mejorar su calidad de vida no existen?

No, no ahí no hay, ahí mejora con nombre o apellido, por conveniencia, no es cierto que hay promociones al interior que si aquel tiene más antigüedad puede desarrollar mejor su trabajo “lo vamos a cuidar, lo vamos a ascender”. Ha ascendido en algunas ocasiones personas claves que les interesan que suban para que sigan jodiendo a los demás.

14. ¿Usted está de acuerdo con una flexibilidad negociada? No

15. ¿Considera que la flexibilidad laboral es una forma de generar empleo? No

16. ¿Es la flexibilidad laboral la única alternativa al desempleo? No

17. ¿Cuál cree que debería de ser el papel de los sindicatos frente a la flexibilidad laboral?

Luchar contra la flexibilidad laboral, porque a estas alturas, después de un sacrificio de gente de hace cientos años, de aquellos mártires de Chicago, de aquella gente es Australia que también se unió a ellos,

de aquellos... aquí no nos vayamos tan lejos, no nos vayamos lejos, de esas 75 mil personas que cayeron aquí durante una guerra terrible que todavía la seguimos viviendo aunque de otras maneras vea, ese sacrificio y estar a estas alturas negociando la flexibilidad, la que es la pérdida total de las garantías de los trabajadores, de aquella gente que derramo su sangre para tener esos derechos, el Código de Trabajo, la constitución no surge porque aquí hay patronos y empresarios buena gente y hay que poner la Constitución y hay que respetar los derechos del trabajador eso no es cierto, es más en aquel año, por el 60 y algo que lograron la jornada de, después de aquella lucha de 1800 y algo vea, se logra esa jornada de ocho horas vea, la aprueban y en 1970 y algo, aquí no entró en vigencia hasta no sé cuantos años después vea, entonces no nos ha caído nada regalado del cielo, ni nos han regalado ni nos van a regalar nada. Entonces negociar a estas alturas lo que aquellos sacrificaron, su vida, su sangre para poder obtener y que ahora estemos negociando yo creo que es hasta un irrespeto a la memoria de estas gentes.

18. ¿En la actualidad que acción como sindicato están haciendo frente a la flexibilidad laboral?

Número uno, hace poco acaba de pasar una propuesta penosa, dolorosa, criminal, o sea, un genocidio pues se llama eso de la CAMTEX, que es la Cámara de la Industria Textil y Confección de El Salvador, que proponía las 12 horas, ya en la práctica, ya para nadie es un secreto en este país que hay esas doce horas, y si no mire a los de seguridad privada, los tienen 36, 72, 34, 18 horas, entonces ya se aplica; pero el Código de Trabajo no lo estipula, a través de las leyes no está legalizado esas 12 horas, entonces como sindicato eh con toda honestidad y con toda solvencia moral podemos decir que hemos dado un debate para parar eso y no se han aprobado las 12 horas vea, que era una propuesta, otra propuesta que salía de ahí de FUSADES que son de los genocidas más grandes que hay en este país eh de pagar el tiempo realmente laborado, es que con eso mejor me suicido pues, porque resulta que usted va a laborar 8 horas pero si de esas le dolió algo, va a comer, se tardó cinco minutos en ir al baño, esos cinco minutos no se los van a pagar vea, y eh ellos siguen siendo los poderosos económicos aquí, yo quisiera que uno de ellos me viniera a mostrar sus finanzas y cuales de ellos están en quiebra y si ellos me prueban que todos están en quiebra mañana quizás consideraríamos lo de la flexibilidad laboral vea, pero no es cierto; aquí cuántos de los poderosos ha mostrado sus ganancias, nunca, al contrario lo poco se han vuelto capital golondrina porque se lo han llevado y nos han dejado sin nada. Entonces no es cierto que con esas cosas, de empeorar la flexibilidad laboral que a nivel global nos han metido, que ellos proponen con eso no se genera más empleo. Nosotros discutíamos lo de las 12 horas que ellos hablaban de 11 mil empleos pero

eso no es cierto, porque resulta que las 12 horas con la misma gente era, entonces de que generación de empleo estamos hablando. Entonces ellos tienen que ir entendiendo que nuestro pueblo es sencillo, común y corriente, pero no idiota, la gente entiende, lo que pasa que aquí no le han apostado a educar a la gente, no es la mayoría la que tenemos acceso a la educación, y con una educación de calidad, liberadora.

19. ¿Considera que con la flexibilidad laboral se obtienen menores costos laborales y mayores ganancias para las empresas?

Si, claro que si, en reducción de costos se traduce la flexibilidad laboral.