

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2006**



**EL IMPACTO DE LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO EN
EL SALVADOR EN TERMINOS GENERALES (SALARIO EMPLEO,
ESTABILIDAD LABORAL, PRODUCTIVIDAD, CONDICIONES DE TRABAJO,
SINDICACION).**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTAN:

**DORA MARITZA ROSALES LARA
FRANCISCO JAVIER QUIJADA VIDES**

**DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:
DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE 2008.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

RECTOR

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

VICERRECTOR ACADÉMICO

LICENCIADO OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

SECRETARIA GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES

DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS

SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

INDICE

INTRODUCCION.....	i
-------------------	---

CAPITULO I

1.1 DERECHO AL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS ECONOMICOS	1
1.2 Modelo liberal.....	4
1.3 El marxismo.....	10
1.4 Los neoclásicos.....	14
1.5 Modelo Keynesiano.....	17
1.6 El neoliberalismo.....	21

CAPITULO II

2.1 LEGISLACION LABORAL EN EL SALVADOR.....	28
2.1.1 Normativa vigente.....	29
2.1.2 Naturaleza universal de los derechos humanos.....	35
2.1.3 Parte nuclear del derecho al trabajo.....	36
2.1.4 Formas regionales e internacionales del derecho a trabajar.....	39
2.1.5 Derecho a tener un contrato de trabajo.....	42
2.2. Derecho individual de trabajo	44
2.2.1. Contrato individual de trabajo	46
2.2.2. Clasificación del contrato de trabajo.....	46
2.2.3. Contrato de tiempo indefinido.....	47
2.2.4 Contrato colectivo de trabajo.....	49
2.3 Derecho a sindicarse	54
2.4 Estabilidad laboral.....	56
2.5 Derecho a un salario mínimo.....	63
2.5.1. Salario mínimo.....	65
2.5.2. Evolución salarial.....	68
2.5.3 Jornada laboral.....	70
2.5.4. Termino de prueba	71
2.5.5 Terminación del contrato de trabajo	73
2.6 Participación de mujeres de baja productividad.....	76
2.6.1 Tasa de desempleo entre hombres y mujeres.....	77
2.6.2 Mujeres en baja productividad.....	78

CAPITULO III

3.1	LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	81
3.2	Descentralización productiva.....	84
3.3	Antecedentes de la flexibilización laboral.....	84
3.4	La revolución tecnológica.....	87
3.5	Flexibilidad laboral externa.....	87

CAPITULO IV

4.1	LOS SUJETOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO CONTEXTO ECONÓMICO	91
4.2	Que es la globalización.....	92
4.3	El estado, la protección del derecho laboral y su papel dentro de la flexibilidad laboral.....	94
4.4	Duración del contrato de trabajo	95
4.4.1	Trabajo por turnos.....	96
4.4.2	Desregulación en materia de pensiones.....	97
4.5.	Maximización de ganancias y de costes.....	98
4.5.1	Los costes laborales no salariales.....	100
4.6	Políticas de ajuste estructural.....	101
4.6.1	Funciones del Ministerio de Trabajo y Prevision Social.....	101

CAPITULO V

5.1	Inserción de la industria maquilera en El Salvador.....	103
5.2	Condiciones de trabajo	103
5.3	Características de la mano de obra	105
5.4	Condiciones de vida	106
5.4.1	Condiciones de salud y seguridad	108
5.4.2	Movilidad ocupacional.....	109
5.4.3	Derecho a ser inscritos en el Seguro Social.	110
5.4.4	Seguridad previsional.....	110
5.5.	Relación laboral.....	112
5.5.1	Afectación.....	112
5.6.	Productividad.....	113
5.7.	Ley de reactivación de las exportaciones.....	125
5.8	La flexibilidad como parte de una reestructuración productiva.....	127

CAPITULO VI

6.1	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	129
------------	--	------------

6.1.1 Conclusiones.....	129
6.1.2 Recomendaciones.....	131
BIBLIOGRAFIA.....	132

INTRODUCCION

En el presente trabajo investigativo, damos a conocer el desarrollo de la tematica Flexibilización en el mercado de trabajo, tocando puntos de coyuntura en las relaciones patrono-trabajador a la luz de la Ley primaria y demás leyes de nuestro país.

En el primer capitulo abordamos el derecho del trabajo en el contexto de la evolución de los modelos económicos, históricamente ha sido una limitación al derecho de propiedad del empresario; El derecho al trabajo no puede estar ajeno a las circunstancias macroeconómicas.

En el II capitulo hablamos de la legislación laboral, de los derechos humanos y la parte nuclear del derecho del trabajador, incluyendo los contratos de trabajo, estabilidad laboral, el salario y su evolución; En el capitulo III emitimos, las nuevas formas de organización del trabajo, donde decimos que la flexibilización se opone a la excesiva regulación del mercado laboral vulnerando axial, los derechos de los trabajadores.

En el capitulo IV damos a conocer los sujetos de la flexibilización laboral, la globalización como parte importante de las transacciones sociales, y por ultimo la inserción de la industria maquilera en el Salvador, y como puntos importantes las condiciones de trabajo, condiciones de vida, salud, seguridad y productividad.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA EVOLUCION DE LOS MODELOS ECONOMICOS

El objeto primordial del presente capítulo, es contextualizar el Derecho del trabajo en relación al desarrollo de algunos modelos económicos. Modelo Liberal Keynesiano y Neoliberal. Es necesario señalar la existencia de la interrelación con los actores del proceso productivo, que en diferentes ciclos de la historia han dado cabida para el inicio y evolución del Derecho del trabajo y de las relaciones laborales.

Antes del aparecimiento de la maquina de vapor, no existía una legislación laboral propiamente dicha, el trabajo se identificaba con el trabajo manual ya que no habían maquinarias todo era artesanal, el cual se regulaba de manera incidental y accesorio, ya que las normas que dictaban eran dirigidas al ordenamiento de otras realidades que no fueron propiamente de la esfera laboral, y era regulada por las Ordenanzas Reales y Municipales y por los Estatutos de los gremios, bajo el regimen del siervo medieval que queda absorbido en el marco de las relaciones señoriales, acertaban mas al derecho publico que al derecho privado.

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

Es importante dar a conocer que antes del aparecimiento de la maquina de vapor no había una legislación laboral, el trabajo se identificaba con el trabajo manual ya que todo era artesanal; Pero con el aparecimiento de la Revolución Industrial se inician modelos económicos que se desarrollan al interior del modo de producción capitalista y es donde nace el derecho al trabajo.

El derecho al trabajo tiene sus causas, el origen del derecho al laboral se da en la Revolución Industrial, el nacimiento de la maquina en los procesos de trabajo, pero cuando la maquina es inventada, la maquina aglutina a los trabajadores y todos llegan a trabajar al mismo lugar, entonces allí estando juntos, se empiezan a dar cuenta que todos tienen las mismas necesidades, las mismas pobrezas, las mismas injusticias del patrono y es así como se va creando una conciencia de clase; Ese estar juntos, ese nosotros, hace nacer en el trabajador el espíritu de clase. Entonces con las luchas de todos los trabajadores empiezan los Estados a legislar esa relación entre los trabajadores y hasta lo que en ese momento no se conocía como patrono y es así como se van haciendo regulaciones en todos los países, sobre todo Europa que le da nacimiento a lo que hoy llamamos Derecho Laboral. Pero nace con esa visión ayudarle al mas pobre, ayudarle al mas vulnerable de la relación de trabajo, si vemos el articulo uno del código laboral dice que nace para esos derechos de los trabajadores que están plasmados en la constitución.

En la constitución incluso no encontramos regulaciones de ninguna otra materia, no encontramos de derecho penal, ambiental, civil, mercantil, pero si hay un capítulo especial para las prestaciones de los trabajadores y todo esto se ha hecho para que el derecho laboral no este sujeto al ir y venir de las políticas y si esto no fuera así, ya tuviéramos un nuevo código de trabajo, pero como esta ese fuero de mano de la Constitución no han podido hacer los cambios que ya los neoliberales hubieran hecho.

Algunos afirman que la formación del Derecho del trabajo en América Latina fue obra casi exclusiva del Estado pues comenzó a desarrollarse en un periodo pre-Industrial y en ausencia de presión obrera, podríamos relativizar esta idea, pues hacia principios de siglo varios países como Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay contaban con una base industrial importante. En aquella época América Latina fue objeto de varios conflictos laborales lo que indica que la protesta obrera no era insignificante, es por eso que se asume que la industrialización y las luchas sindicales cumplieron un papel en la formación del derecho del trabajo en América Latina, aunque quizás no tan destacado como en Europa.

En realidad, la formación del derecho al trabajo en América Latina paso por etapas similares a las que conoció Europa, pues la primera reacción del Estado, ante las protestas fue la represión.

A diferencia de Europa la etapa represiva de la legislación laboral fue mas corta en América Latina; ya que el Estado abandono un poco su autoritarismo y se oriento en un tiempo relativamente corto hacia una política que protegía al trabajador. En lo político se relaciona con el proceso de modernización.

Estas estructuras económicas han venido estigmatizando la historia de la rama del Derecho.

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

- Clásico o Liberal: cuyo precursor fue Alfredo Marsa (1842-1924)
- Neoclásico o Liberal: Precursor fue Adam Smith (1725-1790)
- Marxismo: Kart Marro (1818-1883)
- Keynesianism: Lord John Maynard Keynes (1883-1946)
- Neoliberalismo y Monetarismo: El cual retoma la idea de los clásicos a mediados de la década de los setenta, y queriendo adaptarlas al siglo XX.

1.2 Modelo Liberal: Este modelo se desarrolla alrededor de los siglos XVIII y XIX y se caracterizo por la no intervención del Estado en la vida económica y por fomentar la libre empresa capitalista, oséa el llamado liberalismo laboral. El liberalismo tenía un ideal “DEJAR HACER DEJAR PASAR” según este ideal el interés individual era el motor que impulsaba a los sistemas basados en la iniciativa privada capitalista, que también se le conoce como liberalismo

económico aquí mismo también se dio el liberalismo laboral que sostenía que al abolir toda norma sobre el trabajo se obtendrían mayores o mejores ganancias para las empresas. Es en este modelo donde comienza la división del trabajo o el trabajo en serie que consistía en que cada trabajador juba a un papel importante en la producción ejemplo es el mencionado por Adan Esmith en su obra “La riqueza de las naciones” el de una fabrica de alfileres: Un hombre tira del alambre, un hombre lo endereza, el otro lo corta, en cuanto lo afila un quinto le inserta la cabeza. Entonces todo este proceso acelero la producción y estimulo el trabajo en la vida económica en ese entonces, la legislación laboral reconoció al trabajador, la libertad de contratar, pero dicha libertad no se manifestó ya que los trabajadores se enfrentaron a condiciones de trabajo impuestos por el empresario, En otras palabras, el trabajador se vería obligado a aceptar las condiciones del contrato; La situación real del trabajador durante los años de la Revolución Industrial fue extremadamente dura, ya que la libertad de contratación era nada menos que jornadas de trabajo con limites inhumanos, no tenían seguridad e higiene en os trabajos, había una absurda utilización de mano de obra de mujeres y niños y abusos en materia salarial. Todo lo anterior, dio lugar por los abusos a que estaban sujetos los obreros y es asi como empezó a decaer este modelo. La crisis de este modelo económico fue uno de los efectos de la crisis de 1929 en EE.UU. que se sintió en todo el mundo.

En esta famosa crisis lo que paso es que hubo una sobre producción, los precios cayeron, la demanda de consumo era escasa, lo que también provoco que quebraran las empresas. Ante toda esta problemática, el presidente Roosevelt implemento los postulados Keynesianos, como vía de solución, originándose el nacimiento de un nuevo modelo económico llamado Keynesiano.

Los Británicos Adam Smith y David Ricardo, fueron economistas y además los iconos para llegar a entender una parte de la filosofía liberal de la época.

En el ámbito económico, los liberales no estaban de acuerdo a cualquier limitación o restricción sobre el mercado, daban el visto bueno a la libertad de la empresa privada. John Bright estaban en contra a leyes que fijaban un máximo las horas de trabajo, ya que para ellos era limitar la libertad en la economía y en la sociedad; Para ellos la economía iría en alza mientras menos leyes rígidas llegaran a su encuentro.

En el siglo XIX, el liberalismo económico tuvo una actitud no alentadora hacia la autoridad Estatal. Los medios de producción en pocas manos provocarían la separación del trabajador de los medios de producción, entonces ofrece su fuerza de trabajo a cambio de un salario, basándose en un nuevo tipo de relaciones entre los capitalistas y asalariados, a lo que llamase Revolución Burguesa lo que trajo con ella la división, especialización del trabajo.

Es entonces que surge un nuevo modelo de alineación del trabajador en el proceso de producción. Con todo esto, los trabajadores piensan que este tipo de ideas, solo protegían los intereses de la clase mas dominante de la época, dueños de fabricas, empresas etc. Y que estas mismas ideas desprotegían a la clase trabajadora. 1Estas tres innovaciones teóricas se basaban en buena parte en los trabajos de la Escuela Austriaca, como los de Friedrich Hayek, Ludwig von Mises y Carl Menger. La mayor parte de los aportes teóricos fueron rápidamente aceptados poniendo fin a la predominancia que el keynesianismo había la mayoría de escuelas de pensamiento económico desde los años 30. Tanto Margaret Thatcher como la administración de Reagan pusieron en práctica estas. Resulta difícil diferenciar ambos conceptos, puesto que con *Neoliberalismo* no se está haciendo alusión a una teoría política o económica en particular, sino más bien se está refiriendo a una generalización de escuelas y teorías económicas (muchas veces opuestas entre si. Debido a este problema, resulta complejo establecer una base de comparación con respecto al antiguo concepto de liberalismo, que pese a todo, resulta más claro de limitar. La teoría que limitaba el poder del Estado y entregaba la economía a los agentes privados era el liberalismo, hasta el siglo XX los partidarios de estas ideas siguieron siendo llamados liberales. 1

1 *Enciclopedia en carta 2007. derecho al trabajo*

La crisis de 1929, el auge del keynesianismo y el uso por parte de la izquierda norteamericana del concepto *liberal*, condujeron a que el liberalismo rescatado por diversos gobiernos de la década de los 80' recibiese otro nombre, siendo este el de *neoliberalismo*.

En aspectos teóricos, los llamados *neoliberales* suelen defender conceptos del viejo liberalismo clásico del siglo XIX, añadiéndole generalmente elementos posteriores como el rol subsidiario del Estado desarrollado por los ordoliberales alemanes, el monetarismo de la Escuela de Chicago, o incluso ciertos conceptos económicos keynesianos; siendo el *neoliberalismo* en todos los casos, un conjunto de ideas bastante alejadas de la ortodoxia liberal del siglo XIX. Para algunos liberales como por ejemplo los libertarios de izquierda, el neoliberalismo no es más que "estatismo para los ricos", sin embargo otros sectores del libertarianismo, especialmente los clásicos, si bien son en algún nivel críticos teóricos del neoliberalismo, se han terminado acoplado a su coyuntura política.²

² Montoya melgar, derecho al trabajo pagina 25.37.

En que consiste desde el punto de vista histórico la idea y concepto de trabajo.

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa. Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

"De acuerdo con Proudhon la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón." Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material. 3

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico. "El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación."

1.3 El Marxismo:

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

Exiliado de Alemania, Marx pasó muchos años en Londres, donde vivió gracias a la ayuda de su amigo y colaborador Friedrich Engels, y a los

ingresos derivados de sus ocasionales contribuciones en la prensa. Desarrolló su extensa teoría en la biblioteca del Museo Británico. Los estudios históricos y los análisis económicos de Marx convencieron a Engels de que los beneficios y los demás ingresos procedentes de una explotación sin escrúpulos de las propiedades y las rentas son el resultado del fraude y el poder que ejercen los fuertes sobre los débiles. Sobre esta crítica se alza la crítica económica que desemboca en la certificación histórica de la lucha de clases. La 'acumulación primitiva' en la historia económica de Inglaterra fue posible gracias a la delimitación y al cercamiento de las tierras. Durante los siglos XVII y XVIII los terratenientes utilizaron su poder en el Parlamento para quitar a los agricultores los derechos que por tradición tenían sobre las tierras comunales. Al privatizar estas tierras, empujaron a sus víctimas a las ciudades y a las fábricas 4

Sin tierras ni herramientas, los hombres, las mujeres y los niños tenían que trabajar para conseguir un salario. Así, el principal conflicto, según Marx, se producía entre la denominada clase capitalista, que detentaba la propiedad de los medios de producción (fábricas y máquinas) y la clase trabajadora o proletariado, que no tenía nada, salvo sus propias manos. La explotación, eje de la doctrina de Kar Marx, se mide por la capacidad de los capitalistas para pagar sólo salarios de subsistencia a sus empleados, obteniendo de su

trabajo un beneficio (o plusvalía), que era la diferencia entre los salarios pagados y los precios de venta de los bienes en los mercados.

Aunque en el *Manifiesto Comunista* (1848) Marx y Engels pagaban un pequeño tributo a los logros materiales del capitalismo, estaban convencidos que estos logros eran transitorios y que las contradicciones inherentes al capitalismo y al proceso de lucha de clases terminarían por destruirlo, al igual que en el pasado había ocurrido con el extinto feudalismo medieval.

A este respecto, los escritos de Marx se alejan de la tradición de la economía clásica inglesa, siguiendo la metafísica del filósofo alemán George Wilhelm Friedrich Hegel, el cual consideraba que la historia de la humanidad y de la filosofía era una progresión dialéctica: tesis, antítesis y síntesis. Por ejemplo, una tesis puede ser un conjunto de acuerdos económicos, como el feudalismo o el capitalismo. Su contrapuesto, o antítesis, sería, por ejemplo, el socialismo, como sistema contrario al capitalismo. La confrontación de la tesis y la antítesis daría paso a una evolución, que sería la síntesis, en este caso, el comunismo que permite combinar la tecnología capitalista con la propiedad pública de las fábricas y las granjas.

A largo plazo, Marx creía que el sistema capitalista desaparecería debido a que su tendencia a acumular la riqueza en unas pocas manos provocaría crecientes crisis debidas al exceso de oferta y a un progresivo aumento del desempleo. Para Marx, la contradicción entre los adelantos tecnológicos, y el

consiguiente aumento de la eficacia productiva, y la reducción del poder adquisitivo que impediría adquirir las cantidades adicionales de productos, sería la causa del hundimiento del capitalismo. 5

Según Marx, las crisis del capitalismo se reflejarían en un desplome de los beneficios, una mayor conflictividad entre trabajadores y empresarios e importantes depresiones económicas. El resultado de esta lucha de clases culminaría en la revolución y en el avance hacia, en primer lugar, el socialismo, para al fin avanzar hacia la implantación gradual del comunismo. En una primera etapa todavía sería necesario tener un Estado que eliminara la resistencia de los capitalistas. Cada trabajador sería remunerado en función de su aportación a la sociedad. Cuando se implantara el comunismo, el Estado, cuyo objetivo principal consiste en oprimir a las clases sociales, desaparecería, y cada individuo percibiría, en ese porvenir utópico, en razón de sus necesidades.

4 -Montoya Melgar, derecho al trabajo. Pag. 37

5 -Enciclopedia Microsoft "en carta" 2007,

1.4 Los neoclásicos

Aparece en contra posición a las ideas revolucionarias, retomando ideas liberales que tratan de presentar un sistema capitalista basado en la armonía social, como por ejemplo sostiene que la economía se regula por si misma sin que para ello sea necesario la intervención del estado y que el conflicto de clase obrero y patronos es inexistente afirmando que lo que existe es el conflicto entre productos y consumidores. ⁶

A partir de la década de 1870, los economistas neoclásicos como William Stanley Jevons en Gran Bretaña, Léon Walras en Francia, y Kart Menger en Austria, imprimieron un giro a la economía, abandonaron las limitaciones de la oferta para centrarse en la interpretación de las preferencias de los consumidores en términos psicológicos. Al fijarse en el estudio de la utilidad o satisfacción obtenida con la última unidad, o unidad marginal, consumida, los neoclásicos explicaban la formación de los precios, no en función de la cantidad de trabajo necesaria para producir los bienes, como en las teorías de Ricardo y de Marx, sino en función de la intensidad de la preferencia de los consumidores en obtener una unidad adicional de un determinado producto.

⁶-Enciclopedia en carta 2007 (trabajo).

Durante los siglos XVII y XVIII los terratenientes utilizaron su poder en el Parlamento para quitar a los agricultores los derechos que por tradición tenían sobre las tierras comunales. Al privatizar estas tierras, empujaron a sus víctimas a las ciudades y a las fábricas.

Sin tierras ni herramientas, los hombres, las mujeres y los niños tenían que trabajar para conseguir un salario. Así, el principal conflicto, según Marx, se producía entre la denominada clase capitalista, que detentaba la propiedad de los medios de producción (fábricas y máquinas) y la clase trabajadora o proletariado, que no tenía nada, salvo sus propias manos. La explotación, eje de la doctrina de Karl Marx, se mide por la capacidad de los capitalistas para pagar sólo salarios de subsistencia a sus empleados, obteniendo de su trabajo un beneficio (o plusvalía), que era la diferencia entre los salarios pagados y los precios de venta de los bienes en los mercados.

Según Marx, las crisis del capitalismo se reflejarían en un desplome de los beneficios, una mayor conflictividad entre trabajadores y empresarios e importantes depresiones económicas. El resultado de esta lucha de clases culminaría en la revolución y en el avance hacia, en primer lugar, el socialismo, para al fin avanzar hacia la implantación gradual del comunismo. En una primera etapa todavía sería necesario tener un Estado que eliminara la resistencia de los capitalistas. Cada trabajador sería remunerado en función de su aportación a la sociedad. Cuando se implantara el comunismo,

el Estado, cuyo objetivo principal consiste en oprimir a las clases sociales, desaparecería, y cada individuo percibiría, en ese porvenir utópico, en razón de sus necesidades.⁷

⁷Estafan Joaquín, La nueva economía pag, 36-40

1.5 Modelo Keynesiano

Nace en la primera mitad del siglo XX, su propósito fue corregir el modelo liberal; a este modelo se le conoce como modelo benefactor ya que pretendía mitigar las crueldades y los abusos del modelo liberal, mitigar también el empobrecimiento debido también al desempleo, a la edad y a las enfermedades.

A medida que los trabajadores son despedidos, sus ingresos necesariamente se reducen, con menos ingreso para gastar, los desempleados limitan sus consumos. Esto resulta en una caída adicional de la demanda de bienes y servicios en el mercado, lo que amplía el círculo de empresas que ven sus ingresos por ventas declinar en relación con sus costos de producción. Esto, a su vez, inicia una nueva serie de cortes en la producción y en el empleo iniciando una contracción cumulativa de la producción y del empleo. En estas circunstancias, ¿por qué no aceptan los trabajadores una reducción de sus ingresos dinerarios lo que los haría nuevamente atractivos frente a empleadores que los emplearían nuevamente? Porque, según Keynes, los trabajadores sufren de una 'ilusión monetaria'. Si los precios de los bienes y servicios declinan debido a la caída de la demanda de los consumidores en el mercado, entonces los trabajadores podrían aceptar salarios más bajos y no estarían en condiciones inferiores en términos de compra, si la caída de sus ingresos

monetarios fuera en promedio no mayor que la caída del nivel promedio de los precios. Pero, sostiene Keynes, los trabajadores piensan generalmente en términos de sus ingresos monetarios y no en término de sus ingresos reales, es decir en lo que sus ingresos monetarios representan en el poder de compra real en el mercado. Por lo tanto los trabajadores preferirían el desempleo antes que una caída en sus ingresos monetarios. Si los consumidores demandan menos bienes y servicios finales en el mercado, esto necesariamente significa que están ahorrando más. ¿Por qué su ingreso no consumido no podría ser gastado en crear empleo y en la compra de bienes a través de una inversión mayor, ya que los ahorristas tienen más recursos para prestar a quienes lo soliciten a una tasa de interés menor? La respuesta de Keynes es insistir en que los motivos de los ahorristas y los de los inversores no son los mismos. El ahorrista decide no consumir una parte de sus ingresos para poder prestarlos por el pago de un interés. Pero no hay certeza, insiste, que los empresarios estén dispuestos a pedir prestados esos ahorros y utilizarlos para emplear trabajadores y producir bienes que venderían en el futuro. Como el futuro es incierto y puede ser totalmente diferente de los que es hoy, Keynes sostiene que los empresarios pueden caer olas de optimismo o pesimismo que suben y bajan su interés de endeudarse e invertir. Una caída en la demanda de consumir hoy puede estar motivada por un deseo por parte de los consumidores de aumentar su

consumo en el futuro basado en sus ahorros. Pero los empresarios no pueden saber cuando los consumidores quieren aumentar sus consumos basados en sus ahorros en el futuro, o que bienes particulares estarán en una mayor demanda cuando llegue ese día futuro. Como resultado, la caída en la demanda de los consumidores por la producción actual solamente sirve para disminuir los incentivos de los empresarios para invertir. Si por alguna razón hubiera una ola de pesimismo en los empresarios resultante en una disminución en la demanda de préstamos tendría lugar una caída de la tasa de interés. Esa caída en la tasa de interés debido a una caída en la demanda de inversiones haría el ahorro menos atractivo, ya que hay una disminución de ingresos provenientes de los ahorros. Por lo tanto, los gastos de los consumidores aumentarán a medida que los ahorros disminuyen. De esta manera a medida que el gasto en inversiones tiende a disminuir, aumenta el gasto en consumo lo que cubriría la diferencia para asegurar una demanda amplia de los recursos y empleo de la sociedad. Pero Keynes no permite que eso ocurra por lo que llama la *'ley psicológica fundamental' de la 'propensión a consumir'*. A medida que el ingreso aumenta, el gasto en consumo también tiende a aumentar, pero menos que el aumento en el ingreso. Con el tiempo, a medida que el ingreso de una sociedad aumenta, un porcentaje más amplio es ahorrado antes que consumido 8

El punto de partida de este modelo es que el Estado debería intervenir en el campo de la económica, para salir de la crisis en la cual se encontraba en ese momento. Entonces el debía asumir el papel de garante del bienestar nacional, este modelo promocionaba la política de empleo oséa que el Estado, se hizo como empresa y daba trabajo y competía con la Empresa privada.

Todo esto trajo mayor producción, requiriendo de mano de obra. Sin embargo este modelo entro en los años 70's a causa del gran déficit presupuestario que habían producido las políticas económicas del gasto de inversión publica, ya que estas aumentaron el capital circulante de la economía y se genero una alta tasa de inflación, dando un aumento de los precios de bienes y servicios, a raíz de lo anteriormente mencionado surge un nuevo modelo económico y también nuevas formas de organización en el trabajo. 9

8-enciclopedia en carta 2007

9-Aguilar José Pp, 23

1.6 Usos históricos del concepto Neoliberalismo

Esta corriente de pensamiento surge en la década del setenta, cuyo principal exponente son Milton Friedman y F. von Hayek, quien inspirándose en el Liberalismo económico clásico desarrollaron las líneas maestras que lo permitieron. Los postulados básicos del Neoliberalismo se pueden resumir en tres:

1-Rechazo de la intervención del Estado en la economía, ya sea como “Estado benefactor” o como “Socialismo real”. 9

El Estado solo sirve para perturbar al orden natural de las leyes del mercado, el cual es capaz de regularse axial mismo.

2- Defensa irrestricta del mercado como mecanismo exclusivo de regulación económica, por ejemplo: No deben haber controles de precio.

3-Defensa y promoción de la competencia económica como instrumento maximizado el desarrollo económico.

De estos postulados se deriva una serie de medidas que se pueden agrupar en los siguientes rubros:

a) Hacer más pequeño y eficiente al Estado;

b) Eliminación de aranceles a las importaciones: Apertura Comercial;

c) Medidas para hacer más eficiente la economía: Ajuste estructural.

El modelo económico neoliberal se puso en práctica en nuestro país bajo la justificación de que en la década anterior no hubo altas tasas de crecimiento, se incrementó el desempleo y la economía en general enfrentaba desequilibrios.

Contando con la aprobación de Estados Unidos y el apoyo de los organismos Internacionales (BM, FMI, AID) el gobierno de El Salvador impulsó un programa de ajuste estructural para lograr un crecimiento sostenible del PIB/PNB y obtener un alto grado del PNB per. Cápita. Para alcanzarlo era necesario:

- Hacer reformas para reducir y mantener reducido el tamaño del Estado.*
- Impulsar la inversión nacional y extranjera. Reducir los desequilibrios fiscal y comercial, Bajos niveles de regulación del comercio exterior, ágil acceso a los mercados de capital, reformas bancarias y un régimen de impuestos que no perjudique ni a la inversión ni al capital a favor de otros sectores.*
- Impulsar el libre comercio, sin la intervención del estado, retirando los sub.-sidios y el control de precios de las tasas de intereses, de los*

salarios y el tipo de cambio, seguridad en la propiedad privada la privatización de las empresas Estatales.

- *Dar apertura total a la economía hacia el exterior sin obstáculos para la exportación y rebaja de los impuestos por importaciones (aranceles). ¹⁰*

No se puede dar una definición estática de neoliberalismo debido a que su significado ha ido cambiando en el transcurso del tiempo y no es idéntico en todos los países del planeta. Es necesario, por ello, señalar los cambios de significado que han culminado en su uso a comienzos del siglo XXI, y las diferencias regionales en los países de habla castellana.

¹⁰Enciclopedia en carta, 2007

Las pesquisas realizadas sobre el tema²velan que la palabra fue usada por primera vez, de manera asistemático, por destacados economistas liberales, entre los que se cuentan:

- Ludwig von Mises. La edición inglesa (1927) de su libro *Liberalismus* usa el término *neoliberalismo* para traducir lo que en alemán von Mises denominó *neuen Liberalismus* (nuevo liberalismo). En este libro Von Mises usa el término para designar a los socialistas que se hacen pasar por liberales (término que después reemplazó por *seudo liberales*), mientras que en su posterior libro, *Socialismo*, lo aplica a los liberales partidarios de la entonces nueva teoría subjetiva del valor, como Carl Menger.
- Louis Baudin, en su obra de 1953, *L'aube d'un nouveau libéralisme (El alba de un nuevo liberalismo)*, relata que el término *neoliberalismo* fue deliberadamente acuñado y usado para su posterior difusión en el coloquio de destacados pensadores liberales realizado en París en agosto de 1938, cuando ya se anunciaba la inevitabilidad de la Segunda Guerra Mundial. Su objetivo fue diferenciarse de la entonces desacreditada escuela liberal clásica, a la que se atribuía una importante responsabilidad por haber llegado a ese callejón sin salida. Participaron en el coloquio destacados economistas liberales como

Rueff, Friedrich Hayek, Ludwig von Mises, Alexander Rüstow, Wilhelm Röpke, Detauoff, Condliffe, Polanyi, Lippman y Baudin.

- Edgar Nawroth, en su libro *Die Sozial-und Wirtschaftsphilosophie des Neoliberalismus* (1961), califica como neoliberales a los partidarios de la Escuela de Friburgo) y de Munich, destacando las contribuciones de Wilhelm Röpke y de Alexander Rüstow.
- Economistas del Centro de Investigación para la Comparación de Sistemas de Dirección Económica de la Universidad de Marburgo definieron al neoliberalismo como:

Un concepto global bajo en que se incluyen los programas de la renovación de la mentalidad liberal clásica, cuyas concepciones básicas del orden están marcadas por una inequívoca renuncia a las ideas genéricas del *laissez faire* y por un rechazo total a los sistemas totalitarios. ¹¹

Entre los rasgos esenciales del neoliberalismo incluyen la garantía legal de la libre competencia y la convicción de que al libre mercado deben agregarse otras consideraciones sociales.

¹¹Enciclopedia en carta, 2007

Liberalización. Tanto la liberalización para el comercio como para las inversiones se supone que incentivan tanto el crecimiento como la distribución de la riqueza, al permitir 1.- una participación más amplia de agentes en el mercado (sin monopolios u oligopolios), 2.- la generación de economías de escala (mayor productividad), 3.- el aprovechamiento de ventajas competitivas relativas (mano de obra barata, por ejemplo), 4.- el abaratamiento de bienes y servicios (al reducirse costos de transportación y del proteccionismo), y 5.- el aumento en los niveles de consumo y el bienestar derivado de ello (en general aumento de la oferta y la demanda en un contexto de “libre” mercado, con situaciones de equilibrio e utilidades marginales).

Los neoliberales consideran que el trabajo debe ser remunerado por su productividad, lo que significa que dicha remuneración se convierte en un factor más de la producción, en cuanto que la oferta de trabajo se caracteriza por una concepción individualista en términos de capital humano.

En este contexto ha surgido una nueva forma de organización del trabajo conocida como: “Calidad Total” la cual pretende maximizar utilidades y entregar los bienes terminados en el momento en que son demandados, para tales medidas los defensores del neoliberalismo plantean la adecuación de las normas reguladoras del Derecho al Trabajo, en lo que se refiere a la prolongación de la jornada, contrataciones temporales, mayor conocimiento en

el manejo de nuevos equipos y la remuneración en base a capacidad y cantidad productiva. Las actuales tendencias de la economía también han afectado a los sindicatos en sus diferentes campos de acción. La reducción del tamaño del Estado, de tal manera que El Salvador ha suprimido miles de plazas, bajo serias anomalías por despidos injustificados.

Se han privatizado muchas Instituciones Estatales como por ejemplo: Administración del ITCA, Ingenios Azucareros, la administración Nacional de Telecomunicaciones, el Hotel Presidente, el sistema de Pensiones, la Energía eléctrica, algunos servicios del ISSS.

Por otro lado, la fragmentación geográfica de los procesos productivos y la atomización, dificultan la organización de los trabajadores ya que no existen “sindicatos internacionales” y tampoco se concibe una articulación y organización a nivel internacional. El movimiento sindical es visto como un obstáculo para el desarrollo del libre mercado, y también como un arma para inflexibilizar el mismo.

Las pretensiones del neoliberalismo son llevar un control total de las riendas de la economía, y para lograrlo es precisamente la maximización de las ganancias de las empresas, y un mejor lucro económico; Milton Friedman defendía que el aumento de la oferta monetaria no debía efectuarse a corto plazo, sino de una forma paulatina, si hay desempleo se deben bajar los salarios.

CAPITULO II

2.1 Legislación laboral en El Salvador

Un total de 12 En el marco constitucional El Salvador ha tenido a lo largo de la historia un total de 12 constituciones la primera en 1824 y la última de 1983 pero fue hasta en 1950 cuando el derecho laboral adquiere un estatus constitucional.

Actualmente la constitución de la República de El Salvador, promulgada por la Asamblea constituyente el 15 de diciembre de 1983 establece en el capítulo II lo relativo a los derechos sociales y la sección segunda nos habla del trabajo y seguridad social art. 37 al 52 CNS..

A lo largo de 16 artículos, se establece un conjunto de derechos laborales de carácter individual, colectivo, de prevención social y procesal que son desarrollados en el código de trabajo.

El marco de referencia de la normativa secundaria es amplio en su historia.

El 1ro. de marzo de 1911 llega como presidente de la República Manuel Araujo, él facilitó la Creación de asociaciones artesanales que es el génesis del actual movimiento sindical.

Es aquí donde se quita la pena de cárcel por deuda y en 1911 se emitió la ley de accidentes del trabajo.

Entre los años 1927 y 1928 decretaron normas laborales entre ellas la Ley de Registro de Agrupaciones obreras y gremiales, la cual resulta ser la primera referencia que existe en la historia salvadoreña sobre normas sindicales.

En 1946 se Decreto la ley general sobre conflictos colectivos de trabajo. Y en ese mismo año se crearon tres ministerios y asistencia social: Ministerio de Agricultura e industria social de El Salvador. En 1948 fue creado el código de trabajo.

2.1.1 Normativa vigente

El marco normativo laboral salvadoreño se estructura en 7 apartados referidos a diferentes ámbitos de aplicación.

El código de trabajo vigente en El Salvador, data del 23 de junio de 1972 elaborado en los tiempos del presidente Sánchez Hernández la cual ha sido reformada en 10 ocasiones y la última en julio de 1994.

El código de trabajo vigente está estructurado en cinco libros relativos a :

Derecho individual de trabajo art. 17-203

Derecho colectivo de trabajo art. 204- 306

Prevision social art. 307-618

Derecho procesal laboral art. 369-618

Disposiciones finales art. 619- 637

La reforma del actual Código de Trabajo de El Salvador, que data de 1972, fue adoptada en 1994 sobre la base de un proyecto que la OIT había sometido a un Foro tripartito de Concertación Económica y Social en octubre del año anterior.

Esta reforma permitió la ratificación por El Salvador de nada menos que catorce convenios de la OIT. Inspirada en la doctrina de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical de la OIT, la reforma hizo especial hincapié en las relaciones colectivas de trabajo, introduciendo numerosas disposiciones que ampliaron muy considerablemente el espacio para las relaciones colectivas autónomas. En particular derogó las disposiciones del Código que impedían la sindicación rural, facilitó la constitución de sindicatos y limitó la injerencia de las autoridades públicas en la vida interna de los mismos. Además amplió las facultades de las federaciones y confederaciones de trabajadores, a quienes en numerosos países se niega aún el derecho de negociación colectiva; así el nuevo código especifica que las mismas tendrán los derechos que les confieren sus Estatutos. En materia de derecho de

huelga, se redujo las mayorías exigidas para su declaración y dispuso de manera explícita que se presume que es legal mientras su ilegalidad no haya sido expresamente declarada, lo que debe ser materia de decisión judicial pedido de parte interesada. Aunque las reformas que aportó en materia de relaciones individuales de trabajo son menos trascendentales que en materia de relaciones colectivas se debe destacar, dentro de ellas, la mejora de la protección de la maternidad, la eliminación de restricciones anacrónicas al trabajo de la mujer, el incremento de las indemnizaciones por despido injustificado y la incorporación de los aprendices al ámbito de aplicación del Código.

Para comenzar el presente capítulo, es necesario mencionar que la estructura del modelo de relaciones laborales está siendo modificada por las estrategias de flexibilidad en las empresas. Los cambios en las relaciones de trabajo se dan mediante las turbulencias del entorno de trabajo, lo que se ve que los empresarios han llegado a imponer ciertas políticas flexibilizadoras en el campo laboral, como por ejemplo el hecho de descentralizar la producción en las grandes fábricas, sustituir determinadas áreas de empleo por servicios de sub.-contratistas, o utilizar modelos de contratación temporal.

En este apartado estableceremos la regulación de los derechos fundamentales de los trabajadores en la actual normativa, tomando en

cuenta primeramente la Constitución seguido por las leyes secundarias, relacionándolas con los convenios internacionales y pactos ratificados por El Salvador en materia de derecho laboral.

Es importante que conozcamos algunas acepciones del término Flexibilidad: Conjunto de medidas puestas en práctica por una organización productiva macro y microeconómicas, para controlar las incertidumbres y las fluctuaciones de los mercados.

Para otros como Martin Artiles es el modelo de adecuar el sistema productivo. 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" (Meulders y Wilkin). Para los críticos, no es más "... que la autonomía y libertad de los sectores más poderosos de hacer recaer sobre los más débiles el costo de las medidas de reajuste que fueron precisas". (Meulders y Wilkin).¹ 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 derecho al trabajo tiene como filosofía en primer lugar el sentido humano en segundo lugar la seguridad y la vida de los trabajadores y también el de estimar al trabajador como una persona humana y no como una simple pieza de trabajo o mercancía, sino ve al trabajador como una

prestación de servicio social. Pero al venir las nuevas tendencias logran entonces obstaculizar el desarrollo de la rigidez en una empresa. 1

Cuando una empresa paga mucho en vacaciones y aguinaldos o los contratos colectivos se elevan en beneficio a las prestaciones del trabajador, pasa que perjudica a la empresa y esta se ve que no puede subsistir, en ese momento la empresa se ve en la necesidad de cambiar las reglas en una forma de común acuerdo. Pero que significa de común acuerdo? Es la pérdida de muchos años de trabajadores que lucharon para alcanzar estas prestaciones. Entonces es cuando nace la flexibilización donde hay que cambiar todas las condiciones laborales existentes donde se dice que los contratos civiles deben ser pactados, pero cuando hablamos de condiciones estamos hablando de por ejemplo de la naturaleza del contrato de trabajo, la ley establece dos clases de trabajo: Trabajo por tiempo indefinido que esta estipulado que hay que pagarle indemnización y el trabajo a plazo que ya nos dice el art. 46 Código Laboral en que momento incurre. Cuando un trabajador esta por tiempo indefinido y la empresa ya no lo necesita y esta lo despide la empresa se siente perjudicada porque hay que pagarle indemnización al despido. Pero cuando un trabajador esta a plazo, el patrono no tiene ni una responsabilidad sobre el trabajador para indemnizarlo. La flexibilización lo que busca es cambiar las condiciones del trabajador, la ley nos señala las condiciones mínimas, la legislación nos permite aumentos que son muy bien recibidos, pero no acepta que se acciones un

detrimento del trabajador por ejemplo que hallan vacaciones menores de 15 días con el 30% porque nuestra legislación dice que es el 50% .

En otras palabras nuestra ley no permite pagar al trabajador abajo del mínimo ni hay un techo máximo sino que se deja ir hasta que las partes puedan negociar. Entonces según la política de la flexibilización todo lo rígido debe de desaparecer significa que los sindicatos no van a cumplir sus funciones, el contrato colectivo dejara de ser, el trabajador estará trabajando a plazos y esto significa inseguridad laboral.²

¹El derecho al trabajo en Latinoamérica

²Palomino teodosio 196-197

2.1. 2 La naturaleza universal de los derechos humanos.

Todos los Derechos Humanos, son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La universalidad de los derechos humanos, reforzada y actualizada en el contexto de la formación de las Naciones Unidas y de los fines adscritos a esta organización internacional, nos remite a los siguientes criterios que surgen para identificar su naturaleza consistencia e identidad.

El reconocimiento de los derechos humanos es un dato de la razón que los descubre y cualifica como inherentes a la naturaleza humana, por encima de cualquier criterio de discriminación.

La persona humana es anterior y superior al Estado.

El estudio de las teorías y procesos sobre los derechos humanos en el mundo, tienen como elemento

Los derechos humanos según Luño, es un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y las igualdades humanas. Los Derechos Fundamentales son aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo en la mayor parte de los casos en su normativa Constitucional y que suelen gozar de una tutela reforzada.

2. 1.3 Parte Nuclear del Derecho del Trabajo

Conceptualización Básica del Derecho del Trabajo

Según el artículo 37 de la constitución, el trabajo es un función social, el Estado lo protege.

La parte nuclear del Derecho al trabajo esta dividida en dos:

1º La envoltura

2º La parte nuclear

La envoltura es lo que protege el derecho al trabajo es decir lo principal para darle su cumplimiento es aquí donde tenemos el derecho colectivo, derecho procesal de trabajo, derecho administrativo. Y La parte nuclear es donde están los derechos individuales de trabajo, derecho prevision social, y es aquí en la parte nuclear donde encontramos las vacaciones, aguinaldos, salarios, pero la envoltura es o existe para que la parte nuclear se materialice o sea, para que se cumpla.

La envoltura protectora es el conjunto de instituciones jurídicas que sirven para crear y asegurar la vigencia de la parte nuclear no solo en su parte nuclear sino en todo el derecho de trabajo.

El Derecho a trabajar es el primero de los derechos reconocidos en el PIDESC (Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales), la parte II del Pacto, trata sobre la índole de las obligaciones de

los Estados. La parte III sobre los derechos específicos comienza inmediatamente con el derecho a trabajar. Este derecho, exclusivamente se ocupa del acceso al trabajo y por lo tanto se orienta sobre todo hacia las personas que no gozan de este derecho.

El derecho a trabajar reconoce el trabajo como algo a lo que todos y cada una de los individuos tiene derecho. El derecho a trabajar significa, antes que nada, el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado.

El derecho al trabajo es de importancia fundamental no solo de por sí, si no también porque puede ser la puerta de acceso para el goce de otros derechos del interesado.

Precisamente aquí es donde se cumple el principio de interdependencia de los Derechos económicos sociales y culturales (DESC) y en general de los derechos humanos.

El tipo de trabajo que realizará una persona dependerá del acceso a recursos, la educación, la capacitación y a las políticas públicas. Una característica esencial del trabajo es su aptitud para permitir a las personas ganarse la vida.

Significa que debe haber una distribución del trabajo y el acceso a los recursos debe ser de una forma que permita la participación de todos los que quieran trabajar. Implica, entonces, que como mínimo, los beneficios obtenidos a través del trabajo sean suficientes para alcanzar un nivel de vida adecuado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37 de la Constitución de la República, el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

2. 1.4 Algunas normas regionales e internacionales sobre el derecho a trabajar.

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos garantiza a toda persona el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. El PIDESC, (Pacto de los Derechos Económicos y Sociales) enuncia en el artículo 6 el “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo, también establece que la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional.³

El Convenio No. 122 de la Organización Internacional de Trabajo OIT, establece que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo. Además de éste, existen varios convenios de la OIT ratificados por El Salvador. El Código de Trabajo vigente, que desarrolla todos los principios contenidos en los ya citados artículos constitucionales, tiene por objeto armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

³Los derechos fundamentales primera Edición Editorial CIPRODEH

Las disposiciones del Código de trabajo regulan las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores privados, y las relaciones de trabajo entre el Estado. El código no es aplicable cuando la relación que une al Estado, los municipios y las instituciones oficiales autónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento de un empleado que aparece específicamente determinado en la Ley de salarios con cargo al fondo general y fondos especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales cuando la relación emana de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.⁴

Cuando se observa el desenvolvimiento de las relaciones entre los individuos humanos, lo primero en percibirse en cada uno de ellos son los motivos de interés, existentes como expectativa; esos motivos representan las circunstancias en las cuales se encuentran durante todo el transcurso de su vida y durante todo el tiempo de su permanencia dentro de la sociedad.

Los motivos de interés siempre están presentes en el desarrollo de las relaciones entre los individuos, tienen influencia predominante en ellas porque están indisolublemente vinculados a las necesidades vitales o básicas de cada uno y también a las necesidades derivadas de las básicas. En tal suerte, los motivos de interés se originan en las necesidades de alimentación, vestido, vivienda, higiene, cuidado de la salud, prevención de accidentes y de riesgos,

transporte, comunicación, información, educación, trabajo, obtención de bienes, descanso, recreación, satisfacción sexual, reproducción, afecto, estimación y reconocimiento social, entre las más importantes.

El carácter de exigencia inexcusable, que obliga a la atención y satisfacción de las necesidades, es mayor en las que tienen el carácter de vitales o básicas, dado el hecho de que la conservación de la vida y la acomodación al medio ambiente depende de ellas; inversamente, esa característica de exigencia será cada vez menor en la medida en que las necesidades solamente sean complementarias o accesorias de las básicas.

Los elementos que se requieren para la atención, facilitación y satisfacción de las necesidades humanas se encuentran en los recursos naturales del territorio que ocupa cada uno de los grupos humanos o naciones y son obtenidos mediante el trabajo de los individuos. Del mismo modo, los conocimientos que se integran a la ciencia y a la tecnología son obtenidos mediante la observación y el estudio de la Naturaleza y el empleo de instrumentos y maquinaria construida con elementos que proveen los mismos recursos naturales. 5

5Fuente: FESPAD Fundación de estudios para la aplicación del derecho. Pag. 35-46

Toda la actividad desarrollada para producir y distribuir los elementos destinados a la atención, facilitación y satisfacción de las necesidades humanas se efectúa dentro del modo de las relaciones entre los individuos; esa actividad es la sustancia o el contenido de las relaciones humanas. Por tanto, los motivos de interés siempre están presentes en el desarrollo de las relaciones entre los individuos, no sólo porque las relaciones humanas son el medio en el cual se solucionan los motivos de interés de los individuos, sino porque en toda relación entre individuos humanos cada uno concurre a ella movido por sus motivos de interés.

Trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado. 6

2.1.5 Derecho a tener un contrato de trabajo

El artículo 18 de la Constitución nos dice que sin perjuicio de lo que este Código dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de estos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga.

La omisión de las anteriores formalidades no afectara la validez del contrato.

El porcentaje de mujeres que trabajan en calidad de asalariadas permanentes no han firmado contrato de trabajo y no saben si lo han firmado. 7

6-Fuente: FESPAD Fundación de estudios para la aplicación del derecho. Pag. 20-29

7Oficina internacional del trabajo OIT ginebra primera dicción 1988

2.2 Derecho Individual de trabajo

Elementos que integran el concepto de trabajo.

- a. El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no este impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictadas en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.
- b. EL TRABAJO TIENE COMO OBJETO CREAR SATISFACTORES PARA ATENDER NECESIDADES. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.
- c. EL TRABAJO ES OBJETO DE PROTECCION JURÍDICA. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Para Guillermo Cabanellas; Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.

Para Mario de la Cueva; Señala que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Para Alberto Briseño; Refiere que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

La finalidad del derecho del trabajo esta comprendida en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. Su objeto primario es el equilibrio entre los factores de la producción, patrón y trabajador.

Principios del Derecho Laboral: I.- La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio equivale al enterramiento del individualismo radical del sistema capitalista, para el cual, el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni esta contra aquel, pues dado su enunciado, la formula conduce al derecho de los hombres, a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la

posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

2.2.1 Contrato individual de trabajo

" Es cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de este a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:

- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

2.2.2 Clasificación de los contratos de trabajo.

Contratos de tiempo determinado

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un

determinado periodo de tiempo, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplica el principio de primacía de la realidad.⁹

2.2.3 Contratos de tiempo indefinido

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo.

Obligación de documentar por escrito el contrato laboral: de conformidad a lo normado en el artículo 18CT, el contrato de trabajo debe constar por escrito, salvo las excepciones legales; aunque debemos apuntar que debido a la característica de ser un contrato- realidad, la falta del mismo no perjudica los derechos de los que goza el trabajador. Artículos 18, 19, 20, 21, 22 CT.

Obligación del empleador de especificar el trabajo a desempeñar por el trabajador (puesto): en virtud del cual se debe establecer con exactitud la labor o servicios a prestar por parte del trabajador. Artículos 23 No.3, 51 CT.

Duración del Contrato Individual de Trabajo: Sobre este particular diremos que en principio todo trabajador debe gozar de estabilidad laboral y que el plazo de contratación es de carácter indefinido, salvo los casos en que la ley exceptúa que por la naturaleza del trabajo a realizar, pueda pactarse un plazo. Artículos 25 y 26 CT.

Salario: se considera salario a la retribución en dinero que el patrono esta obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta, sin importar la denominación que se de al mismo. El salario se estipulara libremente, pero no podrá ser inferior al mínimo, el cual se fija de forma periódica atendiendo al costo de la vida, a la índole de la labor realizada por el trabajador, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción; siendo actualmente de: Comercio y Servicios es de \$174.3 mensuales, Industria \$ 170.4 mensuales, Maquila 157,2 mensuales. Dicho salario deberá ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias en el orden material, moral y cultural. Artículos 119-148 CT. 10

La jornada de trabajo: según la ley las jornadas se distinguen en diurnos y nocturnos. Las jornadas diurnas serán entre las seis y las diecinueve horas y no excederá de las ocho horas diarias. Los horarios nocturnos son los comprendidos entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente y su jornada no excederá las siete horas. El trabajo en horas

extraordinarias solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan y será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora. Artículos: 161-170.CT.

El descanso semanal es el derecho que tiene el trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

Régimen de vacaciones: el trabajador tendrá derecho a un periodo de vacación cuya duración será de quince días, después de un año continuo de trabajo, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso mas un treinta por ciento del mismo. Artículos: 177-189.CT.

Todo trabajador tiene derecho al aguinaldo el cual consiste en la prima que esta obligado a dar el patrono por cada año de trabajo.¹⁰

2.2.4 Contrato Colectivo de Trabajo

La Constitución de el Salvador regula de una forma muy general, el derecho que tienen todos los individuos a reunirse y asociarse; y en forma especifica el derecho de asociación.

El Derecho de asociación y Reunión: Art. 7 de la constitución nos dice: Los habitantes de el Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”. Ese derecho que nos da la norma, nos dice

que podemos asociarnos, en grupo o en colectividad, para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica, cualquiera sea su denominación.

Tenemos también el derecho de asociación profesional o de libre sindicación y esta regulado en el artículo 47 inc. 1^a y nos dice que Los patronos y los trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o naturaleza del trabajo que realicen, tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

En otras palabras Cualquier personas se pueden juntar en cualquier lugar y a cualquier hora para realizar cualquier actividad con tal de que esta sea legal y que lo haga en forma pacífica como ya lo referimos antes, pero conforme al artículo 7 CPr. Laboral, pero no para constituir sindicatos.

Parte del Derecho del Trabajo que hace referencia a la "relación colectiva" de trabajo que se establece entre el empresario y los trabajadores al celebrar el contrato de trabajo y se desarrolla al ejecutar el mismo. Puede existir uno o más empleador pero siempre serán varios empleados.

Los motivos para que nos reunamos un grupo de personas pueden ser muy variados: manifestarnos públicamente por una decisión de nuestros

gobernantes con la que no estamos de acuerdo; disfrutar de una obra artística o de un juego deportivo; recibir clases; celebrar un cumpleaños. Etc. ¹¹

Podemos crear libremente con otras personas grupos u organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad religiosa, política, social, laboral, económica, comunal, cultural, deportiva o de cualquier otro tipo, con tal de que sea legal y pacífica. Todo esto en base al artículo 7 código Pr. Laboral.

La vida económica y los modos de producir actuales, caracterizados por grandes concentraciones humanas rígidamente organizadas, muestran que en nuestros días el trabajo subordinado da nacimiento al mismo tiempo a relaciones individuales y colectivas de trabajo. La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador e incluso frente a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo del trabajo. Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores.

10-Código de Laboral- Mujer y mercado laboral 2007.

11-Constitución de la República de El Salvador, Resumen normas internacionales del trabajo

En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: Se dice que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello. Esta nueva rama del derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

Dice RUSOMANO que la separación entre el derecho individual y el colectivo consta en un ecuador imaginario. ¿Es el derecho colectivo laboral un derecho de clase?. La única particularidad real radica en que las connotaciones socio-económicas y políticas de todo el derecho y del Derecho laboral en especial son más evidentes en el derecho sindical. Dentro de los que lo ven como un derecho de clase hay dos concepciones: quienes lo consideran como un derecho de la clase trabajadora en cuanto conjunto de beneficios que le va arrancando al capital (DE LA CUEVA); y quienes lo ven como superestructura del orden capitalista: instrumento de dominación de los trabajadores destinado a mantener el orden preestablecido concediendo para ello lo mínimo indispensable, cambiando lo necesario para que todo siga in cambiado.¹²

La libertad sindical comprende el derecho de los sindicatos a: 1) Que le sea reconocida su personalidad jurídica, la que es otorgada por el Ministerio de trabajo y Prevision Social; 2) que los directivos sindicales puedan representar legalmente al sindicato y sus afiliados; 3) elaborar sus propios estatutos y reglamentos sin injerencias del empleador ni de agentes del Estado; 4) elegir sus directivos en elecciones internas libres; 5) establecer libremente sus estrategias y tácticas siempre que estén dentro del marco legal; 6) reunirse pacíficamente y en publico7) Presentar al empleador y a las autoridades Estatales sus peticiones y a que les sean contestadas adecuadamente; 8) integrarse en federaciones y estas en Confederaciones, asi como organizaciones similares de carácter internacional.¹²

12-Centro de estudio de trabajo CENTRA

2.3 Derecho a sindicarse.

Artículos de la legislación que lo contempla:

- **Constitución**

Art. 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Art. 208 CT. Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:

- a) Sindicatos de gremio
- b) Sindicatos de empresa
- c) Sindicatos de industria
- d) Sindicatos de empresas varias; y
- e) Sindicatos de trabajadores independientes.

El sindicato de gremio, es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Sindicato de empresa, es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución Oficial autónoma.

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.

Sindicato de empresas varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que estos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de trabajadores independientes, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros.

Sin embargo el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de sindicato de empresas varias, dicho reconocimiento para los mismos fines no podrá ser común sino individual sino por separado por cada empleador.

**Tesis sobre El impacto de la Flexibilizacion del Mercado de trabajo en El salvador en terminos generales
(empleo, salarios, estabilidad laboral, productividad, condiciones de trabajo, sindicacion).**

POBLACION AFLIADA A SINDICATOS Y TASA DE SINDICALIZACION						
Rama de Actividad economica	Total		Hombres		Mujeres	
	No. Personas	Porcentaje	No. Personas	Porcentaje	No. Personas	Porcentaje
Total	163,610	100	120,275	100	13,235	100
Agricultura, pezca y caza	330	0.2	252	0.2	78	0.6
Pesca	863	0.5	506	0.3	357	2.7
Explotación de minas y canteras	199	0.1	198	0.1	1	0
Industria manufactureras	24,432	14.9	16,291	10.8	8,141	61.5
Electricidad, gas y agua	2,703	1.7	2,561	1.7	142	1.1
Construccion	120,178	73.5	119,984	79.8	194	1.5
Comercio	4,043	2.5	1,980	1.3	2,063	15.6
Hoteles y restaurantes	885	0.5	620	0.4	265	2
Transporte y comunicaciones	2,380	1.5	2,305	1.5	75	0.6
Intermediacion financiera	95	0.1	60	0	35	0.3
Actividades inmobiliarias	95	0.1				
empresariales y de alquiler	288	0.2	235	0.2	53	0.4
Gobierno	1,213	0.7	816	0.5	397	3
Enzeñanza	1,309	0.8	982	0.7	327	2.5
Servicios sociales y de salud	489	0.3	155	0.1	334	5.5
Sertvicios comunitarios						
Sociales y personas	4,103	2.5	3,330	2.2	773	5.8
Tasa de sindicacion (Porcentaje)	6		10		1	

Fuente ORMOSA

La tasa de sindicalización es utilizada internacionalmente como una forma de medir el cumplimiento del derecho de asociación de los y las trabajadoras, ya que el ejercicio del mismo contribuye al cumplimiento de otros derechos como la jornada laboral, remuneraciones etc.

Los resultados para el año 2006, muestran bajos niveles de sindicación de las mujeres, solo 1.2% de las mujeres están sindicalizadas o afiliadas a un sindicato, en tanto que el porcentaje de los hombres asciende al 9.7%. En cuanto a la participación por rama de actividad económica, el 61.5% de las mujeres sindicalizadas laboran en la industria manufacturera y el 15.6% en el comercio; en tanto que las ramas con los niveles más bajos están la explotación de minas-cantera e intermediación financiera.

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

- 1- A trabes de la represión sindical: Si una trabajadora de la maquila de la zona franca San Bartolo quiere formar un sindicato o ser parte de uno, tiene primero que pasar por amenazas, creación de listas negras, que circulan en toda la empresa.
- 2- Por medio de diversas practicas empresariales: Pago de primas anuales para evitar la indemnización, deslegitimación de los sindicatos y promoción del dialogo individualizado para romper la solidaridad laboral.
- 3- Manipulación de leyes sindicales.

Fuente ORMOSA

2.4 ESTABILIDAD LABORAL

El contrato de trabajo se califica como un contrato de tracto sucesivo o de ejecución escalonada, cuyo cumplimiento no se agota con la prestación del servicio estipulado y con el pago del salario convenido, sino que se está cumpliendo todos los días a diferencia de otros contratos, como la compraventa en donde la entrega de la cosa vendida y el pago del precio convenido constituyen el cumplimiento del mismo; por eso se califica como contrato de ejecución instantánea.

Cuando el trabajador celebra un contrato individual de trabajo, lo hace en el entendido de que prestará sus servicios al patrono por un tiempo indefinido o relativamente prolongado, ya que se estima normal su continuidad.

El Doctor Guillermo Cabanellas, expresa: “Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poder despedirlo”. El Doctor Mario L. Debe Ali dice: “La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, “o sea en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejes, o incapacidad hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión”, no pudiendo ser declarado cesante antes del dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas. El Doctor Mozas Víctor Rosee mano la define así: “La estabilidad

es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo aun con la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique su despido”.

Otro grupo de autores además de la garantía de permanencia en el empleo, agregan algunos requisitos para adquirir el derecho de estabilidad, tales como la antigüedad, ejercicio de la representación sindical, no ejercer cargos de confianza, ni trabajar para profesiones laborales. 13

Según el grado de protección legal que la estabilidad tiene, los tratadistas la clasifican en absoluta, y relativa. En la absoluta, el patrono o empleador carece de la facultad de poner término al vehículo contractual, aun estando dispuesto a resarcir el daño causado; de tal forma que el contrato solo puede terminar con voluntad del trabajador-renuncia-, por razones de edad o salud- jubilación o pensión- o por hechos que constituyan faltas graves al trabajador, comprobadas judicialmente. En la constitución se proclama que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos Art., 2. Se prescribe también que ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión ni de cualquier otro de sus derechos sin ser primeramente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes.

13-Tomada de la pagina Tesis Quinteros 56 pag.

En la constitución se proclama que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos Art., 2. Se prescribe también que ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión ni de cualquier otro de sus derechos sin ser primeramente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes. Art. 11. Que la ley regula el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la Administración; las promociones y ascensos con base en merito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías.

Una característica de la estabilidad absoluta esta en sus efectos, ya que en caso de despido, tiene derecho a percibir los salarios no devengados desde la fecha del despido.

También caracteriza a la estabilidad su unilateralidad. Según sostiene el tratadista José Montenegro Baca, “la obligación de no poder disolver el contrato por acto unilateral gravita solamente sobre el empleador; en cambio el trabajador si puede disolverlo por acto unilateral, porque prohibírsele implicaría colocarlo en servidumbre perpetua”.

La estabilidad es permanencia en el empleo y no en el cargo. Como dice Guillermo Cabanellas “Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, y estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas

condiciones en la presentación de los concretos servicios exigidos al empleado. El derecho del trabajador es de estabilidad en el empleo.

En la estabilidad relativa el patrono puede despedir sin juicio previo abandono una indemnización. 14

En El Salvador específicamente en las Zonas Francas que sería parte del sector privado, la actividad laboral está regida básicamente por el código de trabajo y demás leyes y reglamentos de trabajo.

En el sector privado, el vínculo laboral se origina en un contrato de trabajo, regulado en el art. 17 del código de trabajo; contrato individual en el cual se entienden incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanadas de las distintas fuentes de derecho laboral.

En la Constitución, cuando el legislador establece las normas que regularan el Código de Trabajo Art. 38.- dispone en su ordinal décimo primero que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley. Dicha disposición Constitucional nos permite afirmar que en El Salvador no existe la estabilidad absoluta; excepto en ciertos casos los cuales menciona en el artículo 248 del código de trabajo, pues dicha norma autoriza al patrono a despedir a los trabajadores, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley. Aquí estamos hablando de un despido de hecho ya que si se trata de un despido de derecho, es cuando el patrono demanda la terminación del contrato individual de trabajo por causa

imputable al trabajador y sales victorioso, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para el patrono. Art. 50 CT.- 15

Si la Constitución permite terminar el contrato de trabajo unilateralmente, sin causa justificada, siempre que se indemnice al trabajador, realmente no existe ni siquiera estabilidad relativa, ya que el vínculo contractual desaparece.

En El Salvador solo existe estabilidad relativa en pocos casos por ejemplo:

Los regulados en los artículos 42, 47, inciso último y 48 de la Constitución. Y desarrollados en el art. 57, 113, 248,263, y 537 del código de trabajo.

. 42 dispone que la mujer trabajadora tenga derecho a un descanso remunerado antes y después del parto; a la conservación del empleo, principio que se desarrolla en el art. 113 del código de trabajo.

El art. 47 Cn. En su inciso ultimo prescribe: Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreñas por nacimiento y durante el periodo de su elección y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente. Art. 248 CT. Al disponer:
Los miembros de las juntas Directivas de los sindicatos con personalidad

jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente. ¹⁶

2.5 Derecho a un Salario Minimo

El código de Trabajo en el artículo 144.- nos dice que todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijara periódicamente.

El artículo 145 dice que para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de labor, a los diferentes sistemas de remuneración a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares.

El artículo 146 nos dice que para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina urbana. Canasta de mercado definición: Conjunto de bienes y servicios que en promedio sirven para satisfacer las necesidades básicas de una familia típica salvadoreña, contiene rubros como: salud, alimentación, vivienda, vestuario, educación, transporte y recreación.¹⁶

Canasta de mercado (DIGESTIC) Conjunto de alimentos básicos que conforman la dieta de una población en cantidades suficientes para cubrir adecuadamente, por lo menos las necesidades energéticas de toda persona.

14-Centro de estudios del trabajo

15-16 Mujer y mercado laboral 2007

2.5.1 SALARIO MINIMO

Para Mario de La Cueva, el concepto de salario es el siguiente: La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”

El Artículo 122 del código de trabajo nos dice que “el salario se estipula libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código”, siendo que los Artículos 144 al 148 del mismo Código reconocen y desarrollan tal institución.

Para garantizar plenamente que el salario mínimo sea fijado acorde a los requerimientos básicos de los trabajadores, existe dentro del ministerio de trabajo y prevision social un mecanismo institucional denominado Consejo Nacional del Salario Mínimo. Según el artículo 52 literal b) y c) del Código de Trabajo, propone al Ejecutivo la modificación de tarifas de salarios mínimos fijados por Decreto.

En su artículo 159 el Código de trabajo ha establecido la revisión de los salarios mínimos cada tres años, que son fijados por algún decreto en particular.

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

íntegramente del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

En otras palabras el salario es el elemento que nace después de un servicio prestado.

El art. 38, ordinal 2º de la Constitución de la República establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al 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 del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural. 17

Art. 146 CT. Para apreciar el costo de la vida se verán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana.

- **Salario mínimo mensual vigente**

Comercio y servicios: \$ 174.3

Industria: \$ 170.4

Maquila: \$ 157.2

Agricultura: \$ 81.6

- **Salario Promedio Mensual**

País: \$274.42

Mujeres: \$230.27

Hombres: \$260.18

- **Costo de las canastas**

Costo de la Canasta Básica Ampliada (2006): \$ 138.85

Costo de la canasta de mercado (diciembre 2006): \$688.00

En el campo investigado nos pudimos dar cuenta que el salario obtenido por las mujeres de la maquila esta por debajo de la canasta básica, a ellas se les exige prontitud, destreza y calidad de trabajo mas no reciben una remuneración equitativa. Una de las mujeres entrevistadas se quejaba de lo mal de salud que se sentía, y de lo preocupada que se siente pocos días después de su pago ya que rápido se le termina el dinero y no es porque no trabaje sino que trabaja mucho y recibe muy poco y los gastos son grandes en su proporción, lo que todo eso afecta a su familia en lo económico moral y cultural.El art.144 del

código de trabajo nos dice que toda persona que trabaje, tomando en cuenta también el trabajador a domicilio, tiene derecho a que se le remunere un salario mínimo que cubra *suficientemente* las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, y éste, se fijará periódicamente.¹⁸

2.5.2 Evolución salarial

El indicador muestra la relación entre el ingreso laboral de hombres y mujeres y años de educación. Cuando no existe discriminación el salario es una función de la productividad de la persona, se considera que a mayor nivel educativo, la productividad se incrementa y por tanto también los salarios. El indicador se construye de la siguiente manera: En El Salvador en el año 2006, el salario promedio de las mujeres era el 88.5% del salario promedio de los hombres, sin embargo su nivel de escolaridad era de 6 años mayor que el de los hombres, estas cifras indican claramente que esta diferencia salarial no se debe a que las mujeres presentan menores niveles educativos, es obvio que entre los factores explicativos, podría encontrarse la discriminación en razón de género.³⁵

Evolución salarial mujeres/ hombres vs. Años de educación aprobados=Brecha salarial (salario mujeres/salario hombres) vs. Brecha de escolaridad(años de educación hombres /años de educación mujeres)

Salario promedio mensual según grupo ocupacional

Salario hombres	Salario mujeres	Brecha salarial	Años de escolaridad promedio hombres	Años de escolaridad Promedio mujeres	Brecha educativa
260.18	230.27	88.50%	7.18	7.61	106%

El cuadro siguiente informa sobre el salario promedio de hombres y mujeres entre los datos encontrados, merece destacar que las mujeres que ocupan puestos directivos o funcionarias ganan un 25.59% más que los hombres, de igual manera las mujeres ocupadas en calidad de empleadas de oficina tienen un salario promedio mayor al de los hombres, en el resto de grupos los hombres ganan mas que las mujeres.

2.5.3 Jornada Laboral

La Constitución de la Republica clasifica la jornada laboral en ordinaria y extraordinaria, y en diurna y nocturna. En la constitución se reglamentan las horas que comprenden la jornada tanto diaria como semanal y las remuneradas para la jornada nocturna. La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 48 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

La flexibilidad se traduce en fuertes rigideces para trabajadores y trabajadoras ya que no dan espacio para adaptarla a las necesidades de las personas y a la flexibilidad que requiere el trabajo reproductivo y de cuidado. La modalidad de la jornada completa interrumpida, sobre todo en el comercio y en algunos servicios. El empleador hace uso a discreción del tiempo y pausas no remuneradas (almuerzo). Se extiende la jornada laboral libre, pero se establecen mecanismos de presión, como las metas altas. 19

La jornada laboral expresa que es la prestación de trabajo por número de horas que se hubiere estipulado y a falta estipulación por el máximo. La duración efectiva de la jornada de trabajo depende de factores económicos (incluidos el nivel de empleo y de salario, de factores técnicos y de factores institucionales). Cabanellas nos dice que Jornada es el número de horas que durante la semana deben complementarse legalmente en las actividades laborales.

La jornada laboral promedio de los hombres es de 44.8 horas y las de las mujeres de 43.0 horas semanales.

Las ramas de actividad económica en las que los hombres trabajan mayor número de horas que las mujeres son por orden decreciente: servicios comunales, sociales y de salud; intermediación financiera e inmobiliaria; pesca transporte, almacenamiento y telecomunicaciones; administración pública y defensa. En contraste, la rama de actividad económica en la que las mujeres trabajan mayor número de horas que los hombres es en oficios domésticos.²⁰

Entre las razones que explican jornadas laborales mayores entre hombres y mujeres, se encuentran: la doble jornada de las mujeres quienes deben destinar una parte significativa de su tiempo al trabajo reproductivo (cuidado de menores de edad, personas adultas mayores y enfermas, así como otras tareas domésticas asignadas históricamente de manera exclusiva a las mujeres) y en el hecho de que los trabajadores de medio tiempo sean destinados prioritariamente a mujeres; precisamente, se puede inferir la

posibilidad de que esta política de trabajo a medio tiempo este relacionada con la asignación de roles, bajo la creencia de que las mujeres son las únicas que deben ocuparse del cuidado de la familia y los hombres los que deben de proveer los recursos, lo cual estaría bastante alejado de la realidad.

19 Consulta sobre la flexibilidad y desregulación laboral EMIH/ASEPROLA.

20-FESPADE,

2.5.4 Terminación de prueba

En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato este continuara por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipular periodo de prueba en el nuevo contrato.²¹

Terminación del contrato individual de trabajo. Se establece que los primeros treinta días serán de prueba en el contrato individual de trabajo y vencido este término sin que las partes hayan manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato individual de trabajo se continuara el mismo por tiempo indefinido.

2.5.5 Terminación del contrato de trabajo

- 1- El contrato de trabajo terminara sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin necesidad de intervención judicial por las causas que el código laboral nos señala en sus artículos 52,53, respectivamente.

La terminación de todo contrato puede darse por varias causas: 1) Incumplimiento del contrato, 2) Causas sobrevenidas, y 3) Por mutuo consentimiento etc. La doctrina nos dice que entre las causas de la extinción del contrato de trabajo se encuentran: 1- Incumplimiento de las partes, por el abandono del cargo por el trabajador, o bien, por el despido de hecho aplicado por el patrono; 2) mutuo disenso o acuerdo, que implica la voluntad conjunta del empresario y el trabajador; y 3) Por causas objetivas que aparejan la muerte del trabajador, la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes, la fuerza mayor o caso fortuito y las causas económicas, técnico organizativas o de producción, que no se derivan de la voluntad de las partes, o por voluntad del mismo trabajador. ²²

La relación entre la terminación del contrato de trabajo y la flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo, se enfoca en las causas objetivas, entendidas como necesidades económicas, técnico-organizador o de producción de las empresas que justifican la reducción de la mano de obra. En el caso del mutuo acuerdo, la relación llega a su fin por la disposición entre las partes; en el incumplimiento del contrato por causas imputables al trabajador, da lugar a la extinción de relación laboral sin responsabilidad para el patrono; cuando es imputable al patrono, los efectos legales regulados en la legislación se concretan con la indemnización por la parte patronal al trabajador, según artículos 55, 56, 58, 59, C. Trabajo.

²²-Código de trabajo,

Los supuestos justificadores de la modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo son factores económicos tecnológicos organizativos y productivos, lo que demuestra la tendencia flexibilizadora para favorecer la contratación por circunstancias de producción.

En el Artículo 49 la terminación del contrato de trabajo prescribe por razones objetivas o sin responsabilidad para ninguna de las partes con intervención judicial en los siguientes casos:

- 1- Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios autorizados por sentencia del Juez de trabajo competente.
- 2- La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por lo menos, o un periodo mayor que el Juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del negocio. Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizadas aquella por sentencia del juez de Trabajo competente.

2.6 Tasa de desempleo total y por sexo 1991 - 2006

FUENTE: ORMOSA - DIGGESTIC

Año	Total	Hombres	Mujeres
1991	8.7	9.0	8.3
1992	9.3	10.2	7.7
1993	9.9	11.8	6.8
1994	7.7	8.4	6.4
1995	7.6	8.7	5.9
1996	7.7	8.4	6.5
1997	8.0	9.5	5.3
1998	7.3	8.2	6.0
1999	7.0	8.5	4.6
2000	7.0	9.1	3.7
2001	7.0	8.1	5.2
2002	6.2	8.1	3.5
2003	6.9	9.2	3.5
2004	6.8	8.7	3.8
2005	7.2	8.9	4.8
2006	6.2	8.5	3.9

“La tasa de desempleo mide el volumen de desocupados entre la población económicamente activa durante un periodo determinado representando el porcentaje de la fuerza laboral que no es absorbida por el sistema económico" (DIGESTIC).

En el año 2006 la tasa de desempleo de los hombres superaba a la de las mujeres por 4.59 % a nivel nacional. En el área urbana la diferencia era de 3.99% y en el área rural de 4.96%. existen muchos factores que han obligado a mas mujeres a incorporarse al sector informal de la economía, Un factor lo constituye la demanda de obra no calificada, barata y casi exclusivamente para mujeres, como única oportunidad de integración masiva de mujeres al mercado formal a través de la industria maquiladora textil .

El 60% de las mujeres están en actividades de la industria manufacturera o de comercio, hoteles y restaurantes.

La jornada laboral entre hombres y mujeres son casi igual el promedio de los hombres es de 44.8 horas y las de las mujeres es de 43.03 horas semanales.

2.6.1 Diferencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres

Area	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia entre hombres Y mujeres
Total país	6.60%	8.45%	3.90%	-4.55%
Urbana	5.70%	7.59%	3.60%	-3.99%
Rural	8.00%	9.58%	4.63%	-4.96%

Fuente ORMOSA

A finales de los noventas se ha observado una mayor precariedad en los empleos Como se aprecia en el siguiente cuadro a partir del 2002 los niveles de empleo en el sector informal han venido creciendo, al 2005 cerca de la mitad (el 49.8%) de los empleos son informales. De igual manera la tasa de subempleo que a mediados de los noventas presentó una tendencia a la baja, desde el 2001 esa tendencia se revirtió; no obstante en el 2004 se observó una leve reducción, pero la tasa continúa siendo mayor a la presentada en 1994.

2.6.2 Participación de mujeres en sectores de baja productividad (informal).

Sector	Absoluto			Porcentaje			
	Total país urbano	Hombres	Mujeres	Total país	Hombres	Mujeres	Diferencia
Formal	834,618	984,358	336,260	51.30%	56.70%	44.90%	
Informal	792,831	380,293	412,538	48.70%	43.30%	55.10%	-12%
Total	1,627,449	878,651	748,798	100.00%	100.00%	100.00%	

Otro fenómeno interesante en el mercado de trabajo.

El sector informal se define como el “segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores familiares ocupados en

establecimientos de menos de cinco trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y patronos de empresas de menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos” (DIGESTIC, 2004). El indicador muestra la participación de mujeres y hombres en sectores de baja productividad (informal), señalando en que sector de la economía tienden a insertarse las mujeres; se construye de la siguiente manera:

Participación de mujeres en sectores de baja productividad= Porcentaje de mujeres ocupadas en el sector informal- porcentaje de hombres ocupados en el sector informal.

Si el indicador tomara un valor de cero significa que no existe un patrón de inserción en el mercado laboral en sectores de baja productividad marcado por el género. Por el contrario, si el indicador toma valor negativo significa que las mujeres se insertan en actividades informales de la economía, en mayor proporción que los hombres.

En el ámbito salvadoreño, las mujeres presentan menores niveles de desempleo que los hombres; la tasa de desempleo de las mujeres es del 4.6%, mientras que la de los hombres es del 9.6%. Como se observa en la grafica:

Los niveles de desempleo de las mujeres se han venido reduciendo constantemente, mientras que la de los hombres se ha mantenido alrededor del 9%. La menor tasa de desempleo femenino se debe a que las actividades

económicas que han generado mayores niveles de empleo en el país durante la década de los noventa a la fecha, han permitido una mayor inserción laboral

de las mujeres; entre estas actividades tenemos: comercio/hoteles/restaurantes e industria manufacturera (especialmente maquila); sin embargo, dichas actividades no les proporcionan mejores condiciones.²³

Este tema a causados impactos muy grandes en cuanto a empleo y en referencia a esto podríamos decir que en las empresas aumentan los puestos de trabajo puesto que son segmentados ya que el trabajo que hacía uno que era un puesto permanente, éste se lo puede dar a dos. O sea la tendencia de la flexibilización laboral es reducir el número de los puestos de trabajo o sea que los que se encuentran trabajando trabajen más y con menos trabajadores.

23-Fuente ORMUSA Mercado laboral en El Salvador 2007

CAPITULO III

3.1 LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

FLEXIBILIDAD LABORAL

Para iniciar el presente capítulo, es importante mencionar que la estructura del modelo de relaciones laborales está siendo modificada por ciertas políticas flexibilizadoras dentro de la empresa. La flexibilización es uno de los términos más recurrentes en los debates actuales sobre las políticas de empleo y el desarrollo de los mercados de trabajo. Opera tanto a nivel económico como subjetivo (individual). Se trata de un cambio en las condiciones económicas y técnicas del trabajo. La flexibilización se opone a la excesiva regularización del mercado laboral vulnerando así los derechos de los trabajadores; la flexibilidad elimina las barreras al despido y permite a los empresarios especular con bajos costes laborales experimentando también formas atípicas de contratación.

Estos cambios en las mencionadas relaciones, se derivan precisamente de las respuestas de las empresas a las turbulencias del entorno, lo cual indica que los empresarios han emprendido ciertas prácticas flexibilizadoras, como por ejemplo el hecho de descentralizar la producción en las grandes fábricas, sustituir determinadas áreas de empleo por servicios de sub.-contratas, La flexibilidad aparece como la panacea, bajo la concepción de la capacidad de los individuos de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a la economía y especialmente al mercado de trabajo y de adaptarse a nuevas necesidades.

Los supuestos sobre los que descansa esta concepción, supone una abierta contradicción con la idea neoliberal de cómo se organiza la sociedad, en tanto que esta se basa en el mercado como espacio de regulación, y la intervención estatal solo se justifica para garantizar la libertad de los contratos y la protección contra la violencia.-

DESREGULACIÓN LABORAL: es una forma extrema de flexibilidad laboral, consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones se rijan por el libre mercado. Es la eliminación total de las leyes laborales.- **FLEXIBILIDAD EN LA DURACIÓN DE TRABAJO:** Posibilidad del empleador de poder adaptar las jornadas de trabajo a los períodos de altas y bajas productividad de la empresa. Ejemplo: reducción de la jornada de trabajo, reorganización del tiempo de trabajo, contrato a tiempo parcial, disminución de los días de trabajo manteniendo el mismo número de horas laborales.-

FLEXIBILIDAD EN EL PRODUCTO: Es el cambio en el diseño o en las características de este que requieren de una tecnología y de trabajadores que puedan aplicar esos cambios. Implica también realizar diferentes tareas durante el proceso de producción, debiendo tener cierta especialización.-

FLEXIBILIDAD ORGANIZACIONAL O FUNCIONAL: Posibilidad de utilizar a los trabajadores donde sea necesario, y cuando se requiera, sin limitaciones,

permitiendo trasladar a los trabajadores a diferentes puestos y departamentos, cambiar al clasificación del puesto para cada trabajador, etc.-

FLEXIBILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Pretende eliminar la negociación colectiva suspendiéndola o adaptándola a las necesidades de producción. 1

La flexibilización es uno de los términos más recurrentes en los debates actuales sobre las políticas de empleo y el desarrollo de los mercados de trabajo. Opera tanto a nivel económico como subjetivo (individual). Se trata de un cambio en las condiciones económicas y técnicas del trabajo. La flexibilización se opone a la excesiva regularización del mercado laboral vulnerando así los derechos de los trabajadores; la flexibilidad elimina las barreras al despido y permite a los empresarios especular con bajos costes laborales experimentando también formas atípicas de contratación.

FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL: Forma de reducir otros derechos laborales, que son considerados por los empleadores caros, como son: las vacaciones, descansos, aguinaldos, reconocimiento de antigüedad, derecho de pensión, etc.-2

1-Derecho Laboral, Situación en El Salvador

2-Guillermo Cabanellas, diccionario de derecho laboral primera edicion editorial Heliasta Buenos Aires 1998 pagina 124,2005,268.

3.2 Descentralización productiva

Opiniones de muchos autores reflejan que la concentración de la producción en serie acarrea problemas de organización y gestión técnica. Asimismo, como problemas de gobernalidad y disciplina de las relaciones laborales, derivados de la presencia de sindicatos en la empresa, ya que la concentración de mano de obra facilita el asociacionismo, la resistencia obrera y la movilización de trabajadores y sindicatos. Atriles, Antonio Martín CUICYT Pág., 70 L La descentralización de las empresas radica, en el cambio de las tareas intensivas de mano de obra a otras empresas pequeñas, donde el costo de la mano de obra es más barato y las posibilidades de contratación y despido más flexibles. 3

3.3 Antecedentes de la Flexibilidad Laboral

En El Salvador se aprobó una reforma integral al Código de trabajo, lo esencial tiene que ver con las distintas disposiciones referidas a los derechos sindicales. En El Salvador, el asunto que ha estado de por medio de ciertas reformas es la elevada solicitud por la federación Americana de Trabajo y congreso de Organizaciones Industriales FLAXCIO ante el congreso de Estados Unidos de excluir del sistema general de preferencias a aquellos países que violaron las libertades sindicales.

El actual gobierno ha formulado un conjunto de políticas para el país en la llamada nueva alianza por el trabajo, que hace referencia a algunos problemas laborales del país, y que crea más oportunidades de empleo y mejoramiento en la calidad de vida de los salvadoreños. Para llevar a cabo lo anterior, el gobierno promueve la inversión extranjera, el desarrollo de actividades agropecuarias, las exportaciones, la micro y pequeña empresa, la integración productiva comercial centroamericana, el desarrollo de la infraestructura productiva, la integración de los emigrantes y una nueva cultura del trabajo, y para lograr el ultimo se promueven mecanismos de dialogo, educación del marco jurídico, la consolidación del nuevo sistemas de pensiones y la reestructuración de la seguridad social. Y asimismo se encamina una nueva cultura del trabajo llamada flexibilización; y se encamina en tres importantes medidas: 1- la desregulación de los sistemas provisionales que coloca a los beneficiarios del sistema en posición de una concreta libertad de elección en materia de cobertura sanitaria y de pensiones. 2- La reforma de leyes. 3- Modificación del regimen de La flexibilidad de las relaciones del trabajo se inscribe dentro de una crisis del derecho del trabajo. Crisis que ha implicado la recomposición de la mano de obra, la desintegración de los puestos de trabajo, la transformación de los trabajadores asalariados en trabajadores independientes, el fin del pleno empleo -ahí donde existió-, la inversión de las políticas de negociación colectiva ahora es el sindicato el que

concede derechos al empleador o patrón, la globalización de la producción, lo precario de las condiciones de empleo y entre otros aspectos, la emergencia de un sector no estructurado o informal. 4

En la realidad Salvadoreña es un cuadro en el que la flexibilidad laboral ya existe de facto. Afirmación sustancial que se ve mediante los siguientes: Primeramente porque existen una cantidad de personas que encuentran sus ingresos en el sector informal, en respuesta a que el Estado no es capaz de generar empleos, y en las empresas se ve la incapacidad de las empresas de crear prestaciones laborales básicas. Segundo una violación al derecho de libertad de organización. Tercero una política pasiva y permisiva del Ministerio de Trabajo en su papel de garantista de los derechos laborales, cuarto una política poco dinámica de ajuste de salarios mínimos por debajo de la inflación y el crecimiento de la economía. El salvador es uno de los países Centro americanos, que menos convenios a firmado con la OIT en materia de derechos laborales y que por consiguere tiene una menor reglamentación laboral en el ámbito.

Estos factores originaron dos tipos de flexibilidad, una de carácter interno y otra de carácter externo. La flexibilidad interna trata desarrollar las calificaciones y aptitudes polivalentes o poli funcionales de los trabajadores dentro de unidad de producción, implica también la organización del tiempo de trabajo. Respecto la flexibilidad externa, esta se refiere al poder del

empleador o patrón de ajustar rápidamente la mano de obra necesaria para la producción. La práctica más común es la rotación, muy utilizada cuando los volúmenes de producción fluctúan enormemente. La flexibilidad externa en ocasiones se manifiesta con despidos temporales o definitivos, dependiendo de las necesidades de la producción. También es posible el incremento de los puestos de trabajo, ya sea contratos a tiempo determinado, indeterminado, a tiempo parcial o el uso de la subcontratación.⁴

Se considera que la flexibilidad debe permitir conciliar la protección de los trabajadores y un manejo flexible de las necesidades de producción. El detrimento de uno de estos dos objetivos implica el detrimento de la sociedad en su conjunto. La flexibilidad si bien puede ser una solución a corto plazo, no necesariamente puede serlo a largo plazo.

No resulta oportuno el entrar en detalles sobre las diferencias entre desregulación y flexibilización, entre la desregulación o flexibilización impuesta y la negociada colectivamente, sobre los límites que a la flexibilización imponen la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales (¿cuánto se podría flexibilizar, por ejemplo, el derecho a la vida, a la salud, a la libre expresión del pensamiento?... ¿o a la justa remuneración, a la limitación de la jornada, al descanso?).

Sólo nos interesa recordar aquí que en casi todos los países de América Latina, cuando se propone y se practica la desregulación o la flexibilización de la legislación laboral, generalmente se olvida que dicha legislación es muy rígida en materia de relaciones colectivas de trabajo. En efecto, la legislación laboral de algunos de nuestros países se caracteriza por ser muy reglamentarista, interventora, rígida, limitativa, a veces opresiva en materia de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.

En efecto, como se sabe, el Derecho del trabajo tiene un doble origen histórico jurídico: por un lado, la intervención directa del Estado a través de la ley, limitando las facultades del empleador o patrón y estableciendo reglas de juego en las relaciones entre capital y trabajo; por el otro, la acción directa de los trabajadores organizados en sindicatos que imponen o negocian aquellos límites o reglas, a través del conflicto y la negociación colectiva.

Así, las legislaciones laborales de la región, en su mayoría, reglamentan detalladamente la acción sindical y limitan la extensión y profundidad de la negociación colectiva y la huelga. La intervención legislativa en las relaciones colectivas de trabajo es generalmente restrictiva.

De tal forma, la legislación laboral latinoamericana muestra, por lo general, una estructura dual: por una parte es protectora de los derechos individuales del trabajador, y por otra es limitadora o restrictiva del ejercicio de los derechos colectivos.⁵

⁵Tesis sobre el contexto económico, Montano, Alvaqrenga Jose UES.

3.4 La revolución tecnológica

La flexibilidad proviene del campo tecnológico productivo, es ese mismo cambio tecnológico el que con frecuencia provoca el desempleo. Se mencionará un ejemplo de ello:

En 1995 Nestlé compro en un cien por ciento las acciones del empresa Productos de Café nacional, en un mes se producían cuarenta toneladas de café, teniendo a trescientas personas laborando para la misma; pero a partir de ese cambio se da vigencia a un nuevo contrato colectivo, que trataba sobre la introducción de cambios tecnológicos y la eliminación de algunas líneas de producción, advirtiéndose en dicha cláusula la afectación de la estabilidad laboral por el despido de trabajadores. Iniciándose capacitaciones para el personal, impartiendoles conocimientos del nuevo uso de maquinaria y de técnicas de tratamiento en el producto. Toda esta tecnología trajo como consecuencia la reducción de cien cincuenta plazas, incluyendo personal administrativo y obrero, hoy en dia se produce más producto con menos personal y menos tiempo.

3.5 Flexibilidad Laboral Externa

Son todas las practicas empresariales que apuntan a la deducción de costos de la mano de obra: mecanismos, contratación, posibilidad de despidos sin indemnización, externalización y subcontratación de actividades (segmentación directa del mercado laboral) entre otras. Sobre este

aspecto, es necesario analizar lo que sucede en la práctica con las empresas que tienen hoy en día autorización de jornadas especiales. Se calcula y pagan mal las horas extras (habitualmente se cancelan sobre la jornada de trabajo que está estipulando en los contratos individuales y no la jornada que arroja el rol de turnos específicos) Ej.

4º turno de hospitales, caso en el cual las horas promedio efectivamente trabajadas son 42 y no 44 a la semana.

No se contempla como trabajado el periodo de entrega de turnos (situación cotidiana en los establecimientos hospitalarios).

No se contempla el tiempo de cambio de vestuario y aseo dentro de la jornada. Como es de suponer, un turno de 12 horas continuas hace imprescindible dicho tiempo.

Otras

Y si donde hay sindicatos sucede esta situación, ¿Qué sucede donde no hay organización sindical? El proyecto de gobierno es muy acotado dentro del concepto de flexibilidad y por ende, no recoge los intereses empresariales más importantes (flexibilidad externa) y tampoco recoge las demandas y quejas del movimiento sindical. 6

Diario Co Latino 11 de abril de 2007.

CAPITULO IV

LOS SUJETOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO CONTEXTO ECONÓMICO

Daremos a conocer las posturas e ídoles de los sujetos involucrados en la flexibilidad laboral.

Es indiscutible que la parte fundamental del proceso de adaptación, consiste en redefinir el papel de los sujetos de las relaciones de trabajo: Estamos hablando del Estado, los empleadores los trabajadores y el sindicato.

A partir de 1995, el gobierno anuncio un nuevo plan económico que proponía hacer de El Salvador el Hon Kong de Centro América, advirtiendo que era la única solución al peligro del estancamiento.

A partir de ello, se cree necesario crear condiciones o establecer reglas económicas que den confianza a los inversionistas extranjeros, por ejemplo, modernizando algunas empresas estatales mediante su privatización

De acuerdo con Javier Ibisate, “la modernización del Estado significa la readecuación organizativa y del personal administrativo a las funciones que le esta demandando la cambiante historia. Un Estado moderno es el que en cada momento acompaña y camina con la nación.

excesiva burocracia. Por tanto se debe transferir bienes y funciones de servicios del sector público al sector privado.

Es dentro de este marco que el gobierno ha llevado a cabo la privatización de empresas estatales principalmente aquellas que prestan servicios vitales para las transacciones financieras y comerciales, nacionales e internacionales.

Todo se entreteje en entorno al proceso de Mundialización, que se ha desarrollado de una forma impetuosa en la última década.

4.2 Que es la globalización?

Actualmente se escucha bastante sobre globalización en los medios de comunicación. Sin embargo no todos logran atender claramente de lo que en realidad significa.

El fenómeno de la globalización se concibe como un proceso o una serie de procesos más que como una condición singular pues engloba una transformación en la organización de las relaciones o las transacciones sociales. ⁷

La globalización tiene un carácter multidimensional que no se reduce a la esfera de lo económico, consiste en la creación en un mercado mundial en el que circulen libremente los capitalistas financiero, comercial y productivo, lo cual se opone consecuencias globales dado al enorme avance de las tecnologías y las comunicaciones que ha acortado las distancias, se da en tres grandes áreas que son: La cultura, la política y en el comercio y las finanzas.

⁷ Juan Manuel, "La encrucijada de la Globalización" 2006 pag. 14-23

No obstante, la globalización no es un proceso de movimiento de objetos, signos o personas a través del espacio, Al contrario cuenta con una institucionalización de la reglamentación política en todos los niveles.

Es importante destacar que la globalización al buscar cada vez mayor obtención de capital, implica que este no solo encuentra enmarcado dentro del capitalismo, sino que esta es una nueva etapa del capitalismo . 8

4.3 El Estado, la protección del derecho Laboral y su papel Dentro del la Flexibilidad Laboral.

Para González Navarro, el Estado social y democrático de Derechos significa: la actividad económica del Estado social en la que se reconozca la función social de la propiedad y la libertad de mercado y que esta no implica la ausencia total del estado, especialmente en aquellos rubros de interés común y sin olvidar por tanto su función reguladora del Estado, de reconocimiento de la libertad sindical para la defensa de los derechos sociales en lucha contra los fenómenos del consumismo, marginación y explotación.

El fenómeno del empleo debe ser prioritario en el diseño de una política económica y social por parte del Estado. El empleo continúa siendo para todos, el mejor modo de garantizar la justicia, además de asegurar el aprovechamiento de los recursos humanos y capital. También demuestra que pueden elevarse los niveles de vida de las personas, y del crecimiento de la producción, así también entre aquellas acciones que pueden llevarse a cabo para que la política económica cumpla con tal cometido las cuales son:

- 1- Medidas de política macroeconómicas y de mercado de trabajo
- 2- Incentivar el aumento de los contratos colectivos
- 3- Calidad y cantidad del empleo

- 4- Tomar en cuenta el interés de los consumidores
- 5- Respetar las normas laborales
- 6- Concertación de las políticas laborales

En El Salvador no hay una política bien definida acerca de la forma de flexibilizar los salarios; la existencia de los salarios mínimos más bien es considerada por algunos sectores como norma reguladora del mercado laboral que le imprime una rigidez que desemboca en el aumento del desempleo, sin embargo a pesar de las características de la ley constitucional del establecimiento de salarios mínimos que hace referencia a la necesidad de llenar una canasta básica para que el trabajador viva en condiciones dignas, la forma en que la ley está establecida permite que el salario de los trabajadores sea más flexible de lo que se cree.

4.4 Duración del contrato de trabajo

En el artículo 23 numeral 4 del código del Trabajo se plasma el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral. Se estipula que los contratos aunque sean temporales se presumen 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. Pero no transformando lo permanente por temporal o a plazo.

4.3.1 Trabajo por turnos

El artículo 170 del código del Trabajo se señala que en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna” esta disposición establece el trabajo por turno como una actividad legal previa autorización del Director General del trabajo. En la práctica, 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 resulten en el deterioro de las condiciones de los trabajadores.

Esto indica que las personas trabajadoras al cometer algunos errores en el desempeño de sus actividades laborales, estos deberían ser encontrados y corregidos en la fuente, es decir en el lugar donde el trabajo se ejecuta. El punto de partida es evitar errores.

4.4 Desregulación en materia de pensiones

En 1996 se produjo un importante quiebre en el esquema universal, solidario, integral y único del sistema seguridad social y de pensiones asumido por el estado salvadoreño desde 1953 con la promulgación de la Ley del Seguro Social y sus posteriores ocho reformas. Las reformas se producen en el sistema de ahorro de pensiones, con la emisión de dos leyes que abrieron un sistema en la inversión individual y manejada por una administración de fondos de pensiones.

Siete años después de haber entrado en vigencia nuevo sistema de ahorro para pensiones, se identifican un significativo número de problemas peñones bajas burocracia excesiva en los trámites de pensiones por invalidez, bajo rendimiento de las inversiones de pensiones desaparecimiento de las reservas técnicas de pensiones en el ISSS e INPEP, aumento de los años de cotización entre otros.

4.5 Maximización de ganancias y minimización de costes

La función objetivo de toda empresa capitalista es la maximización de las ganancias, su consecución exige a los empresarios elevar al máximo sus ingresos y reducir al mínimo sus costes. El beneficio de las empresas se obtiene restando los costes a los ingresos generados, esto significa que entre ganancias e ingresos de la empresa existe una relación directamente proporcional, mientras que entre ganancias y costes la relación es negativa lo cual marca el antagonismo sistémico de interés entre patrono y trabajadores.

Procurar los mas altos niveles de ingreso, exige del empresario elevar los niveles de producción y vender las mercancías producidas al mayor precio posible, lo cual redundaría en perjuicio de las personas trabajadoras que demandan esos productos en su calidad de consumidores y consecuentemente tendría que pagar precios mas altos.

Se entiende por flexibilidad de los costes laborales el grado de sensibilidad de los salarios nominales y los costos no salariales a las variaciones de las condiciones económicas en general (demanda productividad, inflación, relación de intercambio) y el desempeño de las distintas empresas. Este tipo de flexibilización posee dos elementos: los costos salariales y los no salariales, los primeros representan la remuneración bruta pagada a los asalariados.

La eliminación de la rigidez en las relaciones laborales conlleva frecuentemente a la fluidez de los procesos productivos y administración, así como a una mayor rentabilidad. Todo lo anterior se consigue a costa de una Precarización en el empleo, disminución del salario nominal y real, la pérdida de antigüedad de los trabajadores (as), la dificultad del acceso a la seguridad social, la pérdida de carácter de empleado fijo, el aumento de trabajadores (as) a tiempo parcial, la disminución de la población potencialmente sindicalizable e incluso la disminución de los empleos disponibles.

Este tipo de flexibilización, lleva a la propagación de ideas tales como, que solo los mejores y mas capacitado sobrevivirán. Así mismo conlleva otro fundamento ideológico propio del capital, y es el de hacer descansar en su libertad absoluta, la capacidad de crear empleos y remunerarlos adecuadamente, ignorando la capacidad y responsabilidad del Estado y las responsabilidades que brindan la negociación colectiva.

Esta flexibilidad, se ha propagado inicialmente de hecho en las diversas empresas y ramas de la industria, sin embargo, se muchas reformas a la legislación laboral para que el trabajador cuente con un empleo digno y de buena calidad. Los segundos o indirectos son las contribuciones y cargos obligatorios pagados por el empleador (seguros de

indemnizaciones a los trabajadores beneficios complementarios, impuestos sobre nominas etc.)¹²

La flexibilidad numérica es posibilidad que tiene el empleador de contratar sin ninguna limitación a los trabajadores y trabajadoras, que desee por el tiempo que le sean necesarios, para poder obtener el volumen de trabajo y cumplir con las necesidades de producción.- Comprende dos formas la flexibilidad numérica externa, que incluye el ajuste de la fuerza de trabajo. Este tipo de flexibilización representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores, ya sea aumentándola o disminuyéndola para responder a las variaciones de la demanda o a los cambios tecnológicos. La interna, que trata de la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales sin variar la cantidad de empleados; aquí se sostiene la reducción y reestructuración del horario laboral. Este se considera una alternativa posible a los ajustes salariales y ocupacionales cuando varían las condiciones económicas.¹³

4.5.1 Los costes laborales no salariales

En lo que se refiere a los costos laborales no salariales, El Salvador no es un país de los que tienen las mejores prestaciones. . Hay quienes considerara que los costos no salariales desincentivan las inversiones, pero los estudios a este tema, no corroboran esa afirmación, mas bien se estima que a mejores prestaciones sociales, mas dinámica se vuelve la actividad económica.¹⁴

13-14-Políticas Publicas Hoy. Centro de estudios Constitucionales y Derechos Humanos - CECDH.

14 influencia sobre las políticas económicas sobre la calidad de empleo urbano en El sal 1991-1999.

4.5 Políticas de ajuste estructural

Las políticas de ajuste estructural son la aplicación para América Latina de las políticas monetaristas dominantes en la década de los ochentas en casi todo el mundo capitalista bajo la intervención del Fondo Monetario y del Banco Mundial.

El estado cumplía en las décadas anteriores un papel fundamental tanto desde el punto de vista del consumo como de la inversión. Contrario a esto, las políticas de ajuste estructural han seguido mecanismos tales como privatización de empresas nacionales entables, apertura comercial a través de una baja en los aranceles y las reformas del Estado con la finalidad de hacerlo más eficiente entre otras.

4.5.1 Funciones y Competencias del Ministerio de trabajo y Prevision Social.

- 1- Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales.

- 2- Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses económicos.

- 3- Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo.
- 4- Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo.
- 5- Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores y de acuerdo a lo establecido por el código de trabajo.
- 6- Promover la política nacional de empleo y de migración laboral.
- 7- Vigilar y coordinar con otros sectores el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales medio ambiente de trabajo

Capítulo V

Inserción de la industria maquilera en El Salvador

La estrategia de inserción al comercio mundial de los países de Centro América, se ejecuta en la década de los setentas iniciando en Guatemala en 1973, El Salvador en 1974 y finalmente en 1976 se incorporan Honduras y Nicaragua.

En el Salvador específicamente, en la década de 1970 y 1980, fue estimulada por las políticas de promoción de las exportaciones y fomento a la industrialización, contenidas en el Plan de desarrollo Económico y social 1973-1977.

De tal manera que la primera zona franca industrial fue creada en 1974, en San Bartolo, Ilopango, la que fue auspiciada por la agencia Interamericana de desarrollo (AID), durante el gobierno del presidente Armando Molina, no obstante la iniciativa no logro crear ningún impacto. Fue hasta 1976 que entro en funciones con el establecimiento de dos empresas exportadoras, posteriormente en 1979 ya albergaban 14 empresas en la rama de la industria de la confección.

El objetivo de la creación de esta zona franca fue el de facilitar a industriales nacionales y extranjeros la interacción de materias primas y productos

semiacabados a fin terminarlos, ensamblarlos o manipularlos con intervención de trabajadores salvadoreños.

Sin embargo, la inestabilidad política y el conflicto militar que caracterizo la década de 1980, obligo a la mayoría de esta empresa a cerrar sus operaciones. Situación que no sucedió en el resto de los países de Centro – América, en los cuales se observo una fuerte expansión de las empresas exportadoras.

5.2 Condiciones de trabajo

El artículo 23 numeral 4 del Código de trabajo se plasma los derechos que tienen los trabajadores a la estabilidad laboral. Los contratos permanentes se presumen indefinidos si la actividad de la empresa es permanente.

Las condiciones de trabajo para las trabajadoras de las maquilas de Zona Franca San Bartolo específicamente en CARIBE, son muy precarias, de entrada no hay un contrato por escrito como lo ordena la ley. Y tampoco no todas las trabajadoras, tienen conocimiento de que el contrato por escrito y una copia para ellas y sus patronos y el Ministerio de Trabajo, es una fuente de derechos porque establece las obligaciones de ambas partes.¹

1-FespadPOLÍTICAS PUBLICAS HOY
FLEXIBILIDAD EN EL MERCADOLABORAL “RESUMEN”

Art. 170 del código de trabajo nos dice: Que las empresas que trabajen las veinticuatro horas, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna, esta disposición establece el trabajo por turno como una actividad legal previa autorización del director General del Trabajo; de este modo se dice que hay flexibilidad en la legislación salvadoreña para mantener una actividad productiva permanente.

5.3 Características de la mano de obra

Una de las principales características es que el empleo en las plantas y empresas maquiladora es mayoritariamente femenino, de acuerdo a datos del Ministerio de trabajo y Prevision social en el año 2005, su participación represento aproximadamente el 85% en la industria de confección

Asimismo, se tiene que el promedio de las trabajadoras de este sector, poseen un grado de escolaridad de sexto y noveno grado y un número limitado el bachillerato, encontrándose muy por encima del promedio de la trabajadora nacional.

De acuerdo con el informe del PNUD, la tasa de desempleo son generalmente mas bajas para quienes tienen poco o ningún nivel de escolaridad, y las personas que tienen entre 10 y 12 años presentan mayor desempleo, una posible explicación es que la población de menores ingresos, y con bajos niveles educativos aceptan cualquier oportunidad de

empleo que se les presente debido precisamente a su necesidad de generar ingresos.

Sin embargo, la diferencia de niveles educativos desde trabajadoras analfabetas hasta bachilleres no significa ninguna diferencia respecto a las condiciones de trabajo. La maquila no ofrece ninguna posibilidad de promoción interna en la empresa, salvo el puesto de supervisora. Los niveles de ingreso están vinculados a las destrezas y habilidades manuales y no a los conocimientos o capacitación profesional de las operarias.

De esta forma, los cursos para el manejo de las máquinas de confección en la maquila, durante entre tres y quince días, y no tienen como objetivo el entrenamiento formal de la mano de obra sino identificar las habilidades y destrezas de las candidatas a un puesto de trabajo.²

5.4 Condiciones de vida:

Una mujer por ejemplo que viene de la zona rurales a la zona franca; que opciones adicionales podría tener de empleo a sus 19 años, donde sabe que ya no podrá continuar sus estudios; por que ella sabe que hay una familia que mantener; que probablemente ya tiene un bebe o dos entonces cuales son sus opciones? La maquila puede ser una opción para ello.

Una mujer que va a trabajar en una maquila asume que va a ser explotada; sabe que va a ser maltratada; tiene la idea que ya perdió muchos derechos

que por ejemplo su jornada de trabajo va a empezar alas 6:00 y va terminar a las 9:00 que su paga va a ser poca; que no tendrá condiciones de seguridad y salud en su centro de trabajo .

Entonces que las personas asuman ser explotadas cuando entren a trabajar en una maquila es bien grave porque también están aprobando una practica sistemática de violación a los derechos humanos que son fundamentales, en otras palabras se esta dejando ver ese accionar como algo que es normal; por ejemplo se entrevista a una mujer de la maquila y se le pregunta cual es su horario de trabajo muchas por ejemplo salen alas 6:00 ;5:00 de la mañana otras tienen un horario de 6 de la mañana hasta las 5 de la tarde les toca abordar hasta dos buses llegan desayunan a la entrada de la maquilas comen con pupusa o cualquier cosa entran a su trabajo y les dan 15 minutos a veces media mañana y les dan media hora para almorzar y dentro de esa misma hora la ocupan para ir al sanitario es en a que a veces les dan las charlas de salud seguridad ocupacional que el código de trabajo ordena ; oséa todavía les restringen esos minutos de almuerzo, en temporada alta que normalmente es el ultimo trimestre del año obliga hacer horas extras .

Sabemos que el código de trabajo plantea que las horas extraordinarias deben ser una cosa eventual pactada y con un recargo de pago. Ninguna de esas tres condiciones se da en las maquilas. Hay mucha denuncia de mujeres que por ejemplo aparte de trabajar en la maquila tienen un taller de costura en su casa, o se dedican a terminar los quehaceres del hogar o ayudarle a la mamá en el negocio o en su defecto a la universidad o ir a la iglesia etc. Y no desea hacer horas extras en la maquila pero si no lo hace la pueden despedir.

5.4.1 Condiciones de salud y seguridad

Toda mujer de maquila que absorbe mota por un buen tiempo es segura enfermedad pulmonar ya sea asma, tos etc. Lesiones graves de cáncer. Y en las afectaciones menores como el ruido provoca sordera, el dolor de espalda porque están sentadas en banco no tienen sillas ergonómicas por ejemplo, las mujeres que están en el planchado por ejemplo tienen constantes infecciones vaginales que el vapor que produce y la humedad sobre ellas, tienen dolor de cabeza, se siente intoxicadas, para ella la mota produce todo eso.

5.4.2 Movilidad ocupacional

Una practica común de las empresas de la maquila es despedir a las trabajadoras al finalizar el año, el objetivo es reducir los costos salariales (vacaciones y aguinaldo) correspondientes al pago por antigüedad. Asimismo, es norma generalizada despedir a una parte de la plantilla en función de la variación de la demanda de trabajo de los sub.-contratistas. En consecuencia, se producen importantes fluctuaciones estacionales en materia de empleo por dos razones:

- 1- Muchas de las empresas despiden a un número indefinido de trabajadores cuando se acerca el fin de año.
- 2- Cuando se reducen los “stocks” de piezas a componer, se despide a una parte de la plantilla, en algunas empresas se despiden a los de mas reciente contratación y en otra por diversos motivos.
- 3- Este mecanismo de la empresa maquiladora, va en contra del Código de Trabajo, considerando que la mayor parte de los empleados firman un contrato de Trabajo, ya sea individual a fin de garantizar la continuidad laboral durante el tiempo establecido en el contrato. Frente a esto no existe una institución que mantenga un control sobre las variaciones que se dan en el sector.

5.4.3 Derecho a ser inscritos en el Seguro Social

Artículos de la legislación que lo contemplan: Artículo 50. La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma. Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones, las que deberán guardar entre si la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social, en forma especializada y con optima utilización de los recursos.

Porcentaje de mujeres sin seguro medico:

El 64.3% de las mujeres ocupadas no disponen de seguro medico publico o privado.

El 25.2% de las mujeres ocupadas cotizan al seguro social.

5.4.4 Seguridad Previsional

Abarca el Seguro Social y las AFP (salud) y el sector pensiones, entonces las empresas en el sector maquila le descuentan al trabajador esas cotizaciones pero no las reportan al sistema tanto de pensiones como al ISSS resulta que se quedan con ellas aun cuando existe una legislación que regula esos accionares de los patronos los cuales son penadas. Esto ha sido una lucha de mujeres mas

que el sector sindical tradicional, se ha logrado el aumentar la pena en caso de no reporte en cuota de los patronos.

Como trabajadores no se dan cuenta de esa situación porque no tienen a su alcance esa información, solo se dan cuenta que los patronos no les están reportando, cuando no les entregan el taco del seguro social.

Las trabajadoras con este tipo de problemas tienen que recurrir primeramente a la administradora a la cual ellas se afiliaron, pedir su estado de cuenta, y a en el momento de ver alguna irregularidad, ir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para efecto de reportar la situación a modo de que se le haga o se le resarza el daño por parte de la empresa a la cual trabaja.

En el caso de la AFP el trabajador no se da cuenta, no sabe si esas cotizaciones se están llevando a su cuenta individual porque no recibe una información actualizada y solo puede adquirirla personalizándose al lugar, en otras palabras tiene que avocarse a (AFP CONFIA o AFP CRECER).

Pero que paso con esa mujer que en un momento determinado necesito salud? Tuvo que pagar a un doctor particular o sufrió un detrimento peor! Entonces quien va ha retribuirle a ella? Nadie!

Con todo esto no estamos diciendo que todas las empresas no presten seguro a las trabajadoras pero si existe un alto numero de maquilas que no reportan lo mencionado.

5.5. Relación laboral

El código de trabajo tiene un listado de obligaciones y prohibiciones tanto para el patrono como para el trabajador, eso supone una relación laboral que empieza el día en el cual usted comienza a laborar para un patrono por trabajo subordinado.

5.5.1 Afectación

La afectación es en cuanto a esa relación que se da capital humano ya solo es un instrumento para generar otro tipo de riqueza ejemplo: El acoso sexual es algo que no esta contemplado en vez de ampliarse se redujo, que pasó con las prohibiciones del código de trabajo? Si, nos dice que es una prohibición pero no dice que hacer en caso de la opción, que puede considerarse despedida y pedir la terminación de contrato de trabajo por el incumplimiento de algunas de las obligaciones y asimismo reclamar sus prestaciones, porque se trata de un despido indirecto.

Hay otras acciones como las de la flexibilización que no está contemplado dentro de estas prohibiciones entonces no puede alegar periodo de incumplimiento y en esta forma se esta flexibilizando nuevamente.

5.6 Productividad

En economía, es la relación entre producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados en la producción de bienes y servicios. De un modo general, la productividad se refiere a la que genera el trabajo: la producción por cada trabajador, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo. Lo habitual es que la producción se calcule utilizando números índices (relacionados, por ejemplo, con la producción y las horas trabajadas), y ello permite averiguar la tasa en que varía la productividad. Los datos más fiables en este sentido provienen de la industria, porque es en este sector donde resulta más fácil medir la producción, a diferencia de, por ejemplo, una empresa de servicios financieros. Una de las claves del éxito de una empresa reside en saber incrementar la productividad. Pero para ello, es preciso tener en cuenta el rendimiento total de la actividad productiva de los factores, y no sólo la productividad del trabajo. Cuando se aumenta la inversión en capital (compra de maquinaria) para reducir las necesidades del factor trabajo (y por lo tanto elevar la productividad de este factor) el objetivo debe ser aumentar el rendimiento de todos los factores.³ En la práctica, la productividad de cada factor es muy difícil de calcular porque no se puede identificar con exactitud qué parte de la producción se debe a cada uno de ellos. Además, la cantidad de factores utilizados en la producción varía con el tiempo. Debido a estas dificultades, estadísticas relativas a la

productividad deben interpretarse con cautela. Las mejoras a corto plazo de los índices pueden reflejar una mejor utilización de la capacidad productiva, y no una mejora real de la productividad. En general, no se pueden realizar comparaciones entre diversos países porque en cada uno de ellos varía la forma de obtener datos sobre productividad.

Por lo común se vincula el crecimiento de los salarios a las mejoras en la productividad. Muchas empresas utilizan un sistema de pagos en función del trabajo realizado, de forma que parte del salario depende del rendimiento de cada trabajador. También es frecuente que la empresa que está negociando los salarios con los trabajadores asegure que la subida salarial sólo será posible si se produce un incremento de la producción; ésta es una forma de amenazar con una reducción de personal o plantilla si la subida salarial no va acompañada de un aumento de la productividad.¹⁴

El estancamiento de la productividad y el alto grado de desigualdad del ingreso ha provocado que la reducción de la pobreza por la vía del crecimiento económico, sea mas bien el resultado de las estrategias de sobrevivencia de los hogares a través de un mayor involucramiento de los miembros de la familia en la generación de ingresos por hogar, con lo cual se entorpece la educación y la salud de la fuerza de trabajo.

⁴"Productividad," *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000*. © 1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

El comportamiento del PIB que ha evolucionado positivamente en los últimos tres años, ha pasado de una fase de recuperación a una de mayor crecimiento, situación que se advierte en las estadísticas relacionadas con la actividad económica, como el empleo medido a través de los cotizantes a la seguridad social, exportaciones y remesas familiares. También el IVAE indicador de tendencia relacionado con la producción nacional muestra una posición favorable a mayo del presente año.

a. Producto Interno Bruto trimestral

En el primer trimestre de 2007 la variación anual del PIB fue de 4.0%, manteniendo la tendencia de 2005 y 2006, si bien en el mismo trimestre del año pasado fue 4.4%, la magnitud se conserva en una tasa similar a los trimestres de 2006, año en que superó los crecimientos de trimestres anteriores.

El panorama en el primer trimestre fue positivo en todas las actividades productivas, las tasas anuales con mayor aumento

Fueron Transporte, Almacenaje y Comunicaciones (6.7%); Agropecuario (6.5%); Bancos e instituciones financieras (5.3%); Comercio, restaurantes y Hoteles (4.3%); Servicios Comunales y

Personales (3.8%). Vale destacar que se mantuvo el crecimiento en las actividades Agropecuarias, la tasa anual del valor agregado en el primer trimestre de 2007 fue de 6.5%, menor al 8.7% de 2006 para el mismo trimestre.

La Industria Manufacturera y Minas en el primer trimestre del presente año creció en 2.1%, inferior en siete puntos porcentuales al registrado en el 2006 (2.8%). La industria está superando el embate desfavorable proveniente de la maquila. Un elemento que evidencia el mejoramiento de la producción fabril son las exportaciones, desde mediados de 2004 cobraron giro a la recuperación al situarse entre el 4% y 5% las tasas anuales, (medidas en tendencia ciclo), lo que refleja el incremento de la producción manufacturera, en particular las no tradicionales. En el siguiente cuadro se presentan los principales productos exportados entre enero y junio de 2007, mostrando aquellos con una importancia mayor al 2.0% respecto al total. En 15 productos industriales se concentra el 50.2% del total exportado -excluyendo maquila- por el país durante los primeros seis meses del presente año.

Comercio, Restaurantes y Hoteles presentó una tasa de variación anual de 4.3%, superó el 3.7% obtenido en el primer trimestre de 2006. La tendencia de la actividad comercial es congruente con la apertura económica del país llevada a cabo en los últimos años, en particular con la firma de tratados comerciales y el auge de la actividad turística que ha impulsado los flujos comerciales y de

turistas. La actividad comercial se fortalece con la importación de bienes de consumo (duradero y no duradero) remesas familiares que entre enero -junio del presente año sumaron \$1,731.0 millones, superando en \$107.3 millones monto 2006 para el mismo período (\$1,623.7 millones). También el empleo

creció en 6.0% (Serie original según los trabajadores cotizantes a la seguridad social, Rama Comercio) en los primeros cinco meses de 2007 con relación al año pasado, según datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Las restantes actividades del PIB también presentaron crecimientos favorables en el primer trimestre de 2007, Bancos y otras instituciones financieras superaron la tasa de 2006 (4.8%), ya que en el primer trimestre de 2007 la variación anual fue de 5.3%. El panorama general del PIB trimestral se aprecia en el siguiente cuadro.

b. Índice de Volumen de la Actividad Económica (IVAE 1).

El Índice de Volumen de la Actividad Económica (IVAE), experimentó en mayo de 2007 una tasa de crecimiento anual (Tendencia ciclo) de 4.0%, inferior a la registrada en igual período del año anterior (4.6%). Mientras que, sin maquila reportó un aumento de 4.5%.¹ Este indicador mensual no mide el PIB; brinda una señal de la tendencia de la actividad productiva la cual se relaciona con el comportamiento esperado del

PIB trimestral y anual, las series se miden en tendencia ciclo extrayéndole los componentes irregulares y estacionales de la serie original.

² Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples EHPM, 2005.

c. Consumo e Inversión

Dentro del PIB, según el enfoque de la demanda, el consumo es la principal variable en la cual impactan las preferencias y gustos del consumidor, las motivaciones del mercado se concretizan en la propensión marginal a consumir, para el 2006 (Consumo final/PIB) ésta se ubicó en 1.036. Otro componente de la demanda es la inversión, la cual se fortalece con la ejecución de obras públicas y privadas que permiten la capitalización real de la economía. Ambos componentes contribuyen en la evolución de la demanda global.

En el consumo repercute el flujo de remesas dado que el 76% se destinan a gastos corrientes²; asimismo, la importación de bienes de consumo duradero - no duradero impulsan esta variable. Este rubro representó el 31.6% del total importado entre enero y junio de 2007.

En la inversión, influye el desempeño de las obras públicas, en el primer semestre de 2007 el monto ejecutado ascendió a US \$210.8 millones, superando en \$16.5 millones al ejecutado a junio del año pasado (\$194.3 millones). De la erogación total, el 19% se orientó para la reconstrucción de los daños provocados por los terremotos de 2001, volcán Ilimatepec y la Tormenta Stan (Ambos ocurridos en el 2005).

El credito bancario tambien constituye un indicador del consumo inversión a Junio crecio 9.1% apoyando al I sector productivo y consumo de los hogares. Otra variable que conforma la demanda global son las exportaciones estas a

Junio de 2007 expresaron una variación anual, en tendencia ciclo, de 5.0%, similar al resultado del año pasado cuando se registró una tasa de 5.5% en el mismo período. Cabe destacar que en el transcurso del tiempo se mantienen los mercados de los productos salvadoreños, y en cuanto a los productos exportados, excluyendo la maquila, 5 grupos de productos alcanzan el 31.3% (\$337.8 millones a junio/07) respecto al total: café, alcohol etílico, azúcar, medicamentos y hierro. En el siguiente cuadro se presentan estos bienes. Estados Unidos continúa siendo el primer socio comercial para los productos salvadoreños (54.9%); luego se encuentra Centro América, incluyendo Panamá y R. Dominicana (32.9%) y el resto de países (12.2%). La distribución de los mercados de los productos salvadoreños se muestra en el siguiente cuadro.

d. Evolución del empleo

Al evaluar el empleo formal, la economía salvadoreña a través de los trabajadores cotizantes ISSS, se registra una recuperación a partir del tercer trimestre de 2005, la variación anual en tendencia a mayo de 2007 fue de

7.1%, arriba de la tasa obtenida en el 2006 para el mismo mes (5.2%). Es destacable que en los cinco primeros meses de 2007 hubo aumentos positivos en las diferentes ramas de actividad económica. La evolución del empleo a partir de 2005 se aprecia en el siguiente gráfico.

En el cuadro se presentan (serie original) las 9 ramas de actividad económica tal como las clasifica el ISSS, en general se reporta un aumento promedio de 39,432 trabajadores incorporados a la economía durante enero - mayo de 2007 con relación al mismo período del año pasado, las actividades sobresalientes fueron la Industria Manufacturera, Comercio, Financiero y Servicios personales.

La inflación tiende a disminuir a junio de 2007.

e. Evolución de los precios enero - junio de 2007

El índice de precios relacionado con la producción de bienes y servicios es el deflactor del PIB, en el primer trimestre de 2007 la variación anual experimentada fue de 4.1% cercano al 4.4% que hubo en el 2006. Este indicador no escapa de los efectos directos e indirectos proveniente de los precios del petróleo, los que son absorbidos en los costos de producción de las empresas.

La inflación anual medida con el IPC registró un aumento atenuado en el primer semestre de 2007, similar comportamiento fue registrado en los indicadores que completan la cadena de precios (IPRI e IPM). En los cambios predominaron las alzas y bajas de los precios internacionales del petróleo, lo cual indujo a

crecimiento en el precio/gasto principalmente en transporte. Según el IPC, la variación anual de precios fue 3.7% en junio del corriente año, inferior a la registrada en igual mes del año pasado (4.4%); el comportamiento fue marcado por las divisiones de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas con un incremento de 3.3%; Transporte con 8.8%; Muebles, Artículos para el Hogar y para la Conservación Ordinaria del Hogar, con 5.8%. La inflación acumulada llegó a 1.9% en los primeros seis meses del año menor que en similar período de 2006 y la mensual se situó en 0.7%.

Por su parte el Índice de Precios al Por Mayor (IPM, excluyendo café) a mayo de 2007 registró una variación anual de 2.1%, por debajo de la tasa del año pasado (9.5%), también en este indicador, han incidido los precios del hidrocarburo, transcurridos más de dos años desde que inició la tendencia alcista, si bien las variaciones de precios son relativamente bajas, el precio de compra oscila entre \$3.40 y los \$3.60 el galón (gasolina especial).

El Índice de Precios Industriales (IPRI) expresó una variación anual de 2.3% (Junio de 2006 fue 8.6%), determinado por el comportamiento de las ramas de Productos Alimenticios, bebidas

Y tabaco (4.1%); Otras industrias manufactureras (2.9%); Fabricación de Productos minerales no metalicos, exceptuando los productos derivados del Petroleo y del carbon (2.8%); industria de la madera y productos de Incluidos muebles (2.7%); Fabricación de productos metalicos, maquinaria y

y tabaco (4.1%); Otras industrias manufactureras (2.9%); Fabricación de productos minerales no metálicos, exceptuando los productos derivados del petróleo y del carbón (2.8%); Industrias de la madera, y productos la madera, incluidos Muebles (2.7%); Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo (2.4%); Fabricación de sustancias químicas y productos químicos derivados del petróleo y del carbón, de caucho y de plástico (2.1%); Textiles, Prendas de Vestir e Industrias del Cuero (1.1%); e Industrias metálicas básicas (0.1%). Efecto aminorado por la disminución de la rama: Fabricación de papel y productos de papel. La rama con mayor influencia en el IPRI es la Fabricación de sustancias químicas y productos químicos derivados del petróleo y del carbón, de caucho y de plástico; entre las subrayas que la conforman se encuentra Refinerías de petróleo, la cual presentó una tasa anual de 2.1%, que al excluirse, el indicador presentó una subida de 2.3% en términos anuales (Con un alza mensual en junio de 2007 de 0.3%).

Producto Interno Bruto por Habitante

A Precios C constantes de 1990

Millones de dólares- Miles de habitantes

AÑOS	PIB	POBLACION	VAR.ANUAL %	PIB Por habitante Dolares	Var. Anual %
2002	7,839.00	6517.8	1.9	1,202.70	0.4
2003	8,019	6638.2	1.8	1,208.10	0.4
2004	8,167.70	6757.4	1.8	1,208.70	0.1
2005	8419.7	6874.9	1.7	1,224.70	1.3
2006	8772	6990.7	1.7	1,254.80	4.2

ZONAS FRANCAS EN OPERACIONES

Nombre	Empleos generados		
	Directos	Indirectos	Total
Zona Franca San Bartolo	6,800	15	6,815
Zona Franca Export Salva Free Zone	8,000	0	8,000
Zona Franca el Pedregal	7,500	15,600	22,500
American Industria Park	7,223	0	7,223
Zona Franca San Marcos	8,000	32,000	40,500
Zona Franca Internacional	5,000	10,000	15,000
Lido Free Zone	1,817	0	1,817
Zona Franca Santa Lucia	3	0	3
Zona Franca 10	900	250	4,150
Zona Franca Santa Tecla	1,600	4,800	6,400
Zona Franca Miramar	700	0	700
Concordia Industrial Park	0	0	0
Zona Franca Santo Tomas	0	0	0
Zona Franca Santa Ana	0	0	0
Zona Franca Pipil	0	0	0
Zona Franca El Progreso	0	0	0
Zona Franca Calvo Conservas	0	0	0
Total	0	0	0
	48,043	62,000	110,108

ORMOSA

5.7 Ley de Reactivación de las Exportaciones

Esta Ley tiene por objeto, promover la exportación de bienes y servicios fuera del área Centroamericana, por medio de instrumentos adecuados, que permitan a los titulares de empresas exportadoras, la eliminación gradual del sesgo antiexportador, generado por la estructura de protección ala industria de sustitución de importadores.

Gozan de los beneficios de esta Ley, las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras que exporten bienes y servicios fuera del área centroamericana. Se excluyen las exportaciones de café azúcar y algodón a menos que el café y el azúcar hayan sido sometidos a un proceso de transformación que incorpore como mínimo el 30% del valor agregado al que poseían originalmente.

Existe una Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización que tiene por objeto, regular el funcionamiento de las zonas francas y depósitos para perfeccionamiento activo axial como responsabilidades de los titulares de empresas que las desarrollen, administren o usen.

Los beneficios otorgados por la Ley de Reactivación de las Exportaciones y esta Ley, son mutuamente excluyentes. Las zonas Francas beneficiadas de el Salvador que se ven beneficiadas por esta Ley son:

El Pedregal	San Marcos
American Park	San Bartolo
El Progreso	Export Salva.

A pesar de todos los beneficios que esta Ley otorga a dichas empresas, estas no hacen por mejorar la relación entre patrono-trabajador, los salarios están por encima de la canasta básica, con los cuales los trabajadores no pueden satisfacer sus necesidades para subsistir.

En nuestro país el tipo de flexibilización que se ha dado es la flexibilidad unilateral, la cual esta basada en una competitividad a partir de la reducción de las diversas formas de remunerar el trabajo.

Este tipo de flexibilidad presenta las siguientes características: Es determinada en forma unilateral por parte de los empleadores. Su objetivo es básicamente la máxima acumulación del capital o el aumento de la eficiencia en palabras conocidas, eliminando en la medida de lo posible aquellos elementos rígidos de índole laboral.

La eliminación de la rigidez en las relaciones laborales, conlleva frecuentemente a la fluidez de los procesos productivos y administrativos, así como a una mayor rentabilidad. Todo lo anterior se consigue a costa de una Precarización del empleo, la disminución del salario nominal y real, la pérdida de antigüedad de los trabajadores, la dificultad o anulación del acceso a la seguridad social, la pérdida de carácter de empleo fijo, el aumento de trabajadores a tiempo parcial, la disminución de la población potencialmente sindicalizable e incluso la disminución de los empleos disponibles.

Estos tipos de flexibilización, lleva a la propagación de ideas tales como, que solo los mejores y mas capacitados sobrevivirán.

Esta flexibilidad, se ha propagado inicialmente de hecho en las diversas empresas y ramas de la industria, sin embargo, se necesita de mucha reformas a la legislación laboral para que el trabajador cuente con un empleo digno y de buena calidad.

5.8 La flexibilidad como parte de una gran reestructuración productiva

La flexibilidad es impulsada principalmente por el sector empresarial a nivel mundial, responde a los cambios globales y se traduce en transformaciones a nivel de la organización productiva. Flexibilidad de la producción de la relación entre clientes y proveedores-flexibilización de la volatilidad.

No es un fenómeno nuevo como dijimos antes. De acuerdo a la OIT en 1964 se registran algunos ejemplos (cambios en la organización del trabajo y en las políticas de remuneración).

Aparece, en la organización del trabajo, como un mecanismo apropiado para consolidar una actividad productiva capaz de dar respuestas a las exigencias del mercado en tiempo, volumen y calidad del producto. Son medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a fin de aumentar la eficiencia y la competitividad.

Encontramos también necesidades e intereses de personas que se encuentran fuera del ámbito estrictamente productivo y que generalmente no reincluye entre las medidas para la adaptación a estos mercados.

Algunas formas de promover la flexibilidad son:

- a) Asignación de diferentes operaciones a un solo trabajador, rotándolo o involucrándolo en decisiones del proceso productivo
- b) Modificación de sistemas salariales y jornadas de trabajo.

Algunos comentarios de la OIT sobre la flexibilidad:

Existen presiones divergentes sobre el tema de la flexibilidad laboral, debido a los procedimientos y resultados.

“El sector sindical enfrenta una lucha encaminada a impedir el retroceso en materia de derechos conquistados en momento que se caracteriza por la disminución de la afiliación sindical y debilitamiento del poder negociador de estas organizaciones.”

“Coinciden en que a pesar de identificar en la flexibilidad aspectos positivos para conciliar la vida laboral y personal; las necesidades de educación y capacitación; estos no son posibles en el contexto actual que privilegia los intereses de mercado”.

6.1 CONCLUSION

Aunque en El Salvador no existe una política de flexibilización del mercado de trabajo claramente definida se puede decir que en el país ésta política se ha limitado a mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, en permitir una débil dinámica del Ministerio del trabajo, en tolerar que los patronos utilicen a su favor los vacíos de las leyes laborales y las prácticas fuera de la ley, y en tomar una actitud indiferente ante la debilidad del movimiento sindical individualizado la negociación laboral.

Es necesario que los generadores de empleo, tomen en cuenta que los trabajadores aparte de tener la necesidad de desempeñar un trabajo, también tienen derechos que están plasmados en nuestras leyes, y que tienen que cumplirlas. Si bien es cierto que aquí existen relaciones sociales de poder. Se hace necesario que se regule la negociación entre los sectores principales del mercado laboral (patronos, trabajadores).

El modelo económico adoptado en la región junto con el pobre desempeño económico que hemos comentado, simplemente no permite una desconcentración en la distribución de los ingresos, la evidencia presentada hasta el momento nos lleva a subrayar la importancia de la institucionalidad. En el campo macroeconómico, se hace imprescindible encontrar los mecanismos idóneos para contrarrestar el impacto de la crisis financiera y el movimiento de capital especulativo.

Como vemos existen cambios concretos de carácter estructural que buscan mayor competitividad de las y los trabajadores para incorporarlos a la llamada economía global, estos cambios en lugar de buscar la mejora de las condiciones pretenden lo que algunos llaman eliminar y relativizar muchos de los derechos adquiridos años atrás.

Los cambios de la manera que se han introducido en la organización productiva, contribuyen a la violación sistemática de las normas legales ya establecidas.

Es necesario que los movimientos sociales tomen acuerdos, para incidir y cabildear un proceso con una visión de país que no disminuya los derechos que ya han sido conquistados.

El empresario y el gobierno deben participar activamente en el proceso. Para todos los actores un criterio básico debe ser preservar principios y garantías ya reconocidas.

6.2 RECOMENDACIONES

En el campo de mercado de trabajo, hace falta crear incentivos para disminuir las desigualdades de los asalariados y para lograr que las mejoras en la productividad se reflejen en aumentos salariales.

Que por parte de los legisladores apliquen reformas legales tendientes a llenar vacíos legislativos.

Siendo que el Ministerio de Trabajo es un ente mediador, este pueda ser en un futuro un ente fiscalizador de la relación patrono-trabajador; a fin de ser aún más efectiva su participación.

Es fundamental que se empiecen a dar discusiones en los diferentes gremios profesionales la cantidad de empleo (que de alguna manera se ha abarcado más), sino en términos de la calidad del mismo.

El conocimiento de la forma como los profesionales se están insertando en el espacio laboral disponible, remite al colectivo en cuestión a pensar en cómo generar las condiciones adecuadas para el desempeño profesional y lograr la auto perpetuación como colectivo, como un componente básico de la validación profesional en la sociedad y un elemento esencial para dar su aporte dentro de ella.

No se trata aquí de falsos orgullos y vanidades intelectuales, sino de reconocer algo que por relativismos ideológicos se ha querido dejar de lado: nuestra condición de trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, Diccionario juridico elemental nueva edición actualizada corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Edición Argentina 1993 Editorial HELIASTA.

Albiol Montesinos, y otros, Derecho del trabajo, fuentes y contrato individual, segunda edición, editorial tirant Lo. Blanch, Valencia, año 2000.

Cabanelas de Torres, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral Editorial Heliasta Buenos Aires 1998.

De la Cueva Mario el nuevo derecho mexicano del trabajo” Tercera edición tomo 1, Editorial Porrúa Mexico. 1993.

Enciclopedia en carta *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000*. ©1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

TESIS

Argueta Joya, Nancy Elizabeth, “empleo y política laboral en El Salvador: Análisis de la Última década” Trabajo de graduación, Universidad Centro americana José Simeón Cañas San Salvador sep. 2001.

Juárez Lazo, Silvia Ivette, “La incidencia de la flexibilidad laboral” trabajo de graduación, San Salvador: Universidad de El Salvador, 2003.

LEGISLACION

Recopilación de leyes laborales; Código de trabajo con sus últimas reformas 1994. Editorial LIS 1194. Decreto Legislativo No. 182 de fecha 10 de noviembre de 1972.

Constitución de la Republica de El Salvador. Decreto No. 38 . Emitido el 21 de julio de 1983; Publicado en el Diario Oficial No. 142 Tomo No. 280 del 29 de julio de 1983.

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Prevision Social.
Decreto de Ley No. 455 del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial No. 232 Tomo No.201 10 de diciembre de 1963.

Ley Orgánica Judicial Disposiciones relacionadas con materia laboral.
Decreto de Ley No. 513 del 20 de abril de 1978 publicado en el diario Oficial No. 104 tomo 259 del DIA 06 de junio de 1978.

Código Civil. Decreto legislativo No.724 del 30 de septiembre de 1999
Diario oficial No. 198 Tomo No.345 del 23 de octubre de 1999.

Código Procesal Civil. Decreto Legislativo No. 213 de fecha 06 de diciembre del año 2000 Publicado en el Diario Oficial No.241 tomo 349 del mismo año.

DOCUMENTOS DE INTERNET

Fernández Parejo Rodríguez 1995 y cuadrado mancha Villena 1995.
Resumen de la Flexibilización del mercado laboral.

Steve Carazo Chanto Comité Editor. Un Fantasma recorre el mundo del trabajo: el fantasma de la flexibilización laboral.

Flexibilización laboral en El Salvador.
http://html.rincondelvago.com/flexibilidad_laboral_en_el_salvador.

El surgimiento de los modelos económicos. WWW modelos económicos .com wipimedia.

Inventario de la normativa laboral salvadoreña. Wipimedia.

Pasado y presente de la legislación laboral en América latina.

Diario Co Latino www.diariocolatino.com

Flexibilización del mercado laboral: poco empleo y de mala calidad.

Políticas Publicas, Hoy FESPAD

Influencia de políticas económicas sobre la calidad del empleo urbano en El Salvador.

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador.

Sindicatos y negociación colectiva.

Consulta sobre flexibilidad y desregulación laboral EMIH/ASEPROLA

[www .mi trabajo.gob](http://www.mi.trabajo.gob) sistemas de información