

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.**



**PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL COMO
CRITERIO PARA RECUPERAR LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES.**

TESIS

**PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS.**

PRESENTADO POR:

EDUARDO ALEXANDER DIAZ RUIZ.

JOSE JOAQUIN GUEVARA TORRES.

EDSON DIRCEU MOREJON GOMEZ.

AGOSTO DE 2012.

**CIUDAD UNIVERSITARIA DE ORIENTE, SAN MIGUEL,
EL SALVADOR, C. A.**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO.

VICERRECTOR ACADÉMICO

LICENCIADO SALVADOR CASTILLO ARÉVALO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO

DOCTORA ANA LETICIA AMAYA DE ZA VALETA

SECRETARIA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
AUTORIDADES

LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ
DECANO

LICENCIADO CARLOS ALEXANDER DÍAZ
VICEDECANO

LICENCIADO JORGE ALBERTO ORTEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO

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

LIC. FERNANDO PINEDA PASTOR
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES

LIC. CARLOS ARMANDO SARAVIA SEGOVIA
COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE
GADUACIÒN AÑO 2012

MÀSTER. EDWIN GODOFREDO VALLADARES
PORTILLO
DIRECTOR DE CONTENIDO

LIC. CARLOS ARMANDO SARAVIA SEGOVIA
DIRECTOR DE METODOLOGÌA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL

MSC. EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO
DOCENTE EVALUADOR DE TESIS DE GRADO

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios todopoderoso por haber culminado este proceso, y por todas las bendiciones que durante todos estos años me ha dado.

A la Virgen de Guadalupe a quien en sus manos de madre amorosa encomendé mi carrera.

A mis padres Joaquín Antonio González y María Consuelo Torres, quienes durante estos años con su sacrificio, sus consejos y su amor han logrado conseguir mi meta.

A mi hermana Mirna Roxana Torres por su apoyo incondicional y por su sacrificio durante todos estos años.

A mi tía Transito González, por todo su apoyo y por ser parte importante durante estos años.

A toda mi familia quienes me han apoyado incondicionalmente en las buenas y en las malas.

A mi compañero Edson Gómez con quien durante estos años hemos logrado afianzar una gran amistad, que aguantó las desveladas, las regañadas, las decepciones y las alegrías, y al final hemos logrado culminar este proceso con éxito.

A mi compañero Eduardo Díaz, con quien durante estos años hemos pasado alegrías y tristezas, hemos forjado una gran amistad y logramos cumplir nuestro objetivo.

A mis compañeros del grupo de Derecho Constitucional, Oscarito, Florida, Mirna Beatriz, Yessenia, Zulmita, Wendy, Anita, Dilcia, Yaneth, Iris y Andrea, quienes durante este proceso me demostraron su amistad y fueron parte de este éxito.

A el Msc. Edwin Godofredo Valladares Portillo por sus enseñanzas, y por su paciencia con nosotros, y por haber creado durante este proceso verdaderos grupos de tesis.

A Licenciado Carlos Armando Saravia, por su enseñanza en este proceso.

A todos mis compañeros quienes durante estos años hemos logrado formar una gran familia, con quienes hemos tenido momentos duros, momentos de felicidad, y que hemos creado un lazo de amistad que llevare siempre en mi corazón.

A mis amigos del barrio quienes siempre me apoyaron y me mostraron su amistad en todo momento.

JOSE JOAQUIN GUEVARA TORRES.

AGRADECIMIENTOS

- A Dios todo poderoso, por darme fortaleza, sabiduría y convicción para seguir adelante y cumplir una meta más trazada en mi vida, así como por darme la vida y la fuerza para no desmayar en todo el desarrollo de este proceso importante en mi formación.
- A mi madre por estar conmigo en todo momento y por inculcarme siempre un hábito de estudio y responsabilidad, así también por sacrificarse mucho para poder darme mis estudios y ser incondicional siempre que la necesite, por ser inspiración y motor en mi vida que me da fuerzas para dar siempre lo mejor de mí.
- A mi padre por estar siempre pendiente de mí, por su comprensión, apoyo y ayuda en momentos difíciles, por sus sabios consejos siempre oportunos que siempre me hicieron ser mejor persona.
- A mi hermano Ronald Vladimir Morejón Gómez, por apoyarme siempre, por ser mi hermano, amigo, mi confidente, y una gran persona a la que admiro mucho.
- A mi abuelita Ermelinda, a mi tío Ismael, tía Celida, tía Ana, mi hermano Alex, mis demás tíos, primos y toda mi familia en general, porque nunca dejaron de creer en mí, y nunca dudaron que lograría salir adelante con este proyecto de mi vida, y poder concluir mi carrera.
- A José Joaquín Guevara Torres, compañero de grupo de tesis, pero más aun un verdadero amigo, una excelente persona con la que trabajamos juntos la mayor parte de la carrera, amigo con el cual hemos superado obstáculos difíciles que nos ayudaron a ser más fuertes y mejores personas.

- A Eduardo Alexander Díaz Ruiz, compañero de grupo de tesis y amigo, que siempre hacía más amenas nuestras sesiones de trabajo.
- A todos mis compañeros, con los que compartí momentos difíciles, así como también alegrías durante todo el tiempo que convivimos, pero en especial a todos aquellos compañeros del área de Derecho Constitucional: Mirna Beatriz, Oscar, Wendy, Yaneth, Iris, Florida, Yesenia, Zulmita, Anita, Dilcia, Andrea, con los que durante todo el desarrollo de nuestra tesis estuvieron pendientes, y en cada sesión aportaban críticas constructivas con el fin de mejorar.
- Al Máster Edwin Godofredo Valladares Portillo, Asesor de contenido del área de Derecho Constitucional, por guiarnos en el desarrollo de nuestra tesis, ayudarnos con sus aportes así como también con sus correcciones y críticas constructivas, y por orientarnos durante todo ese proceso de trabajo de grado, para poder finalizar con éxito.
- Al Licenciado Carlos Armando Saravia, Asesor de metodología, que nos orientó en la estructura de nuestro trabajo de grado, así también por los aportes dados en todo el proceso.

EDSON DIRCEU MOREJÓN GÓMEZ

AGRADECIMIENTOS

Quiero en esta oportunidad agradecer en primer lugar al Dios todo poderoso, porque nos ayudaste en los estudios de acuerdo a cuanto hicimos por nuestra parte, nos ha conservado con vida, con salud, que nos dio inteligencia, nos ha guiado y cuidado hasta hoy.

A Dios todo poderoso: ¡Gracias señor! por tanta bendición, por iluminar mi camino en todos los aspectos de mi vida, ya que eres la fuente de todo conocimiento y sabiduría que permitió culminar mis anhelos en forma destacada y hacer posible al alcanzar esta Meta.

A mis padres: Margarita Maribel Ruiz Castro y Eli Avileo Díaz Álvarez, agradezco por tomarme de la mano en el aprendizaje en la vida, ahora y todo lo que soy se lo debo a su ejemplo de tenacidad y valor. Gracias por su amor incondicional y por haber confiado en mí en todo momento.

A mis Compañeros de Tesis: Gracias a cada uno de mis compañeros José Joaquín Guevara Torres y Edson Dirceu Morejón Gómez, por vuestra simpatía y amistad, por sus bromas que cada día le daban un matiz cálido a nuestra vida porque crecimos y nos hemos formado juntos, por todo el tiempo compartido a lo largo de la carrera, por su comprensión y paciencia.

A los Asesores de Tesis: Msc. Edwin Godofredo Valladares Portillo y Lic. Carlos Armando Saravia.

Gracias a Ustedes queridos maestros, por que cual velita encendida se fueron consumiendo a sí mismos para darnos su luz de su conocimiento, gracias por vuestra paciencia, por vuestra simpatía, por vuestra comprensión, y recuerden que lo que ustedes han sembrado durante estos años pasados, pronto darán sus más exquisitos frutos.

A nuestros maestros de la Universidad: Agradecer a Dios, porque les daba fuerzas, y les ayudaba cada día a emprender su misión.

A todos mis familiares y amigos:

Que de una u otra manera estuvieron pendientes a lo largo de este proceso,
brindado su

Apoyo incondicional.

A mis compañeros del grupo de Derecho Constitucional:

Oscar, Florida Beatriz, Yessenia, Zulma, Wendy, Ana, Dilcia, Yaneth, Iris y
Andrea, quienes nos dieron su apoyo incondicional, por toda la ayuda que
nos brindaron para salir adelante.

Gracias a todos por todo cuanto hicieron por nosotros. Que Dios los bendiga

EDUARDO ALEXANDER DIAZ RUIZ

INDICE

<u>CONTENIDO.</u>	<u>PAG.</u>
Introducción.....	i
PARTE I:	
DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	
<u>CAPITULO I</u>	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	
1.1 <u>Situación Problemática</u>.....	1
1.1.1 Enunciado del Problema.....	7
1.2. <u>Justificación de la Investigación</u>.....	8
1.3 <u>Objetivos</u>.....	12
1.3.1 Objetivos Generales.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	13
1.4 <u>Alcances de la Investigación</u>	13
1.4.1 Alcance Doctrinal.....	13
1.4.2 Alcance Jurídico	17
1.4.3 Alcance Teórico.....	21
1.4.4 Alcance Temporal.....	23
1.4.5 Alcance Espacial.....	23

CAPITULO II
MARCO TEORICO.

2.1 Base Histórica-Doctrinal

2.1.1Evolución Histórica del derecho laboral.....	25
2.1.2 El trabajo desde el punto social de la iglesia.....	34
2.1.2.1 El Marxismo como una doctrina en una finalidad de justicia social	37
2.1.2.2 Aplicación Práctica al Liberalismo en base a la doctrina intervencionista	39
2.1..2.3 La intervención en el Mercado de trabajo	40
2.1.3 Historia del Derecho Laboral en El Salvador.....	43
2.1.3.1 Principios del Derecho Laboral.....	50
2.1. 3.2 Principio Protector	51
2.1.3.3 Principio de la irrenunciabilidad	55
2.1.3.4 Principio de Continuidad	57
2.1.3.5 Principio de la primacía de la realidad.....	58
2.1.3.6 principio de Razonabilidad	59
2.1.3.7 Principio de buena Fe	60
2.1.4 Crisis de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral en El Salvador.....	61
2.1.4.1 la crisis global como fuente directa de la crisis en el Derecho laboral.....	63
2.1.5 Efecto Globalizador crisis del trabajo en el siglo XX.....	64
2.1.5.1 La Modernización y la Flexibilidad Laboral.....	66
2.1.5.2 La globalización cambio en el mercado Laboral.....	69
2.1.5.3 Los impactos de la Flexibilización del mercado de trabajo....	70
2.1.6 La Política social interpretación hermenéutica y principios....	71
2.1.6.1 Alcances y clasificación de la política social.....	73

2.2 Base Teórica Jurídica.

2.2.1 Teorías Mediáticas	
2.2.2 Teoría del estado Liberal Moderno	78
2.2.3 Teoría del estado social de derecho	78
2.2.4 Teoría Jurídica Critica.....	79
2.3 Enfoque de la investigación	80
2.3.1 Caso Practico	83
2.4 Base conceptual.....	89

CAPITULO III

METODOLOGIA.

3.1 Hipótesis de Investigación.	93
3.1.1 Hipótesis Generales.....	93
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	94
3.2 Operalización de la Hipótesis	95
3.3 Técnicas de Investigación.....	101
3.3.1 Entrevista no Estructurada	101

CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS.

4.1 Análisis e interpretación de datos	102
4.2 Solución al problema de la investigación.....	129
4.3 Demostración y Verificación de objetivos.....	133
4.4 Demostración y Verificación de Hipótesis.....	133
4.5 Resumen.....	139

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	
Conclusiones	141
5.1.1 Conclusiones Teóricas.....	141
5.1.2 Conclusiones Doctrinarias.....	143
5.1.2 Conclusiones Jurídica.....	143
5.1.3 Conclusiones Política.....	145
5.1.4 Conclusiones Económicas.....	146
5.1.4 Conclusiones Culturales.....	146
5.2 Recomendaciones	150
Anexos	152

INTRODUCCION.

En materia de Derecho Constitucional existen Principios rectores que tutelan derechos fundamentales, derechos sociales encaminados a la protección y realización de la persona humana dentro de la sociedad, por tal razón es responsabilidad del Estado de acuerdo a la Constitución de la Republica emplear todos los mecanismos necesarios para su protección, los Principios Constitucionales del Derecho Laboral son directrices encaminadas a velar por derechos consagrados a favor de la clase trabajadora, y es aquí donde se presenta una divergencia entre teoría y realidad, o el deber ser y la actualidad, de tal forma que prevalecen principios pero no los referidos anteriormente, son guías negativas, principios de libre mercado, de oferta y demanda, de competitividad y efectividad, que no han sido superados y que han sustituido en la mayor parte aquellas normas que velan por el respeto de los derechos laborales, es importante señalar que no solo es problema del efecto globalizador y vulneración de derechos que esta trae, otro factor importante y determinante es la aplicación que se le da a normas o principios laborales, por parte de Jueces, Sala de lo Constitucional, o Cámaras, con competencia en materia laboral, que deben aplicar la ley pero interpretando de una manera autentica y siguiendo el espíritu de la norma, pero no dejando de lado la hermenéutica e interpretación jurídica, o aplicación de la Teoría Jurídica Critica en casos concretos, y en ciertos casos tratar de adecuar esa desigualdad originaria que siempre ha existido dentro de un sentido armónico de igualdad.

La globalización tiene un efecto expansivo y por tanto la sociedad queda supeditada a las directrices que el mercado genera, es ese sentido, se afirma que existe protección jurídica a favor de los trabajadores, pero así también en constante competencia con los principios de mercado que se han infiltrado bajo el escudo de la globalización, por ello entra otro punto en debate y es el rol que juegan las instituciones y organizaciones que tienen

como fin la protección de los trabajadores, y la tutela del Derecho Laboral, cabe la interrogante: ¿Qué tan efectiva es la función del Ministerio del Trabajo a nivel nacional, y que tanta importancia tiene el trabajo a nivel internacional, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo?; genera un contraste dicha situación en el sentido que si bien estas instituciones velan por mejorar el cumplimiento de sus funciones, también es cierto que existe deficiencia en la mayoría de obligaciones y mandatos que les corresponden; entonces se comprueba que la problemática radica en varios aspectos pero que todos se desprenden de una misma línea, la vulneración de derechos laborales y sustitución de Principios Constitucionales del Derecho Laboral por Principios de mercado se debe mala aplicación de la ley por parte de los aplicadores de Justicia, la poca aplicación de la hermenéutica jurídica, la falta de compromiso de la OIT, o del Ministerio de Trabajo, falta de interés por parte del Estado y estancamiento de políticas encaminadas a mejorar las condiciones para los trabajadores, conformismo de la población a que sus derechos sean vulnerados, todas esas causales enmarcadas en la línea del efecto globalizador, con la entrada de la globalización dentro de las sociedades el mercado toma auge y asume una postura de mando, rige en base a la ley de oferta y demanda, y esto es paradigmático porque se contrasta con mandatos Constitucionales, en el pasado la ley de oferta y demanda rigió el mercado y en ese momento histórico el trabajador y la fuerza de trabajo era considerado como cosa, el trabajador era útil para el empleador mientras podía vender su fuerza de trabajo, pero no se cuestionaba esta violación porque no existían normas que protegieran al trabajador, pero en la actualidad esto es vejatorio, en el sentido que la Constitución de la Republica en el artículo 37 es clara en manifestar que nunca se debe considerar el trabajo como un artículo de comercio, esto no se cumple dentro de la realidad Salvadoreña el trabajador queda sujeto a lo que el empleador ofrece, bajo prestaciones mínimas, queda condicionado a vender su fuerza de trabajo al mejor postor con el afán

de velar por la subsistencia de su familia y suplir sus necesidades básicas, por tal motivo existe la necesidad de superar todas esas vulneraciones que se dan dentro del Derecho Laboral.

El Derecho del trabajo es un derecho social y por tanto debe estar enmarcado dentro de la Función Social, hay muchos intereses en juego, por ello los casos laborales deben ser resueltos de la manera más rápida para dar pronta y cumplida justicia, porque está en juego la subsistencia digna de personas que trabajan para poder realizarse como persona, y más aun para asegurar la estabilidad y subsistencia de sus familias; no todo es crítica en cuanto al Derecho laboral ha evolucionado y mejorado en muchos aspectos, existen prestaciones con las que antes no se contaba, pero hay muchos factores en los que es posible mejorar, pero mientras exista una complicidad entre desinterés por parte del Estado aparejado con el libre albedrío que conlleva la corriente globalizadora seguirá existiendo vulneración a Derechos tan fundamentales, y se seguirán perdiendo los Principios Constitucionales del Derecho laboral, no es necesario que desaparezcan, basta con que pierdan su aplicación para que exista una vulneración de Derechos que genere un estancamiento del Derecho laboral, y una vejación en la integridad de los trabajadores.

El Estado debe tener como objeto la persona humana puesto que es el origen y fin de su actividad, si existiera un ideal dentro del Estado como lo tuvo la Doctrina Social de la Iglesia en el pasado y que sirvió para conquistar muchos beneficios a favor de la clase trabajadora, existiría una protección más completa y eficaz, y a la vez surgirían mejores condiciones laborales, que servirían como un respiro para trabajadores que en la realidad son explotados día a día y que se les vulneran derechos tan fundamentales, se rompe con el principio de no regresión de derechos ya conquistados, y parece que en vez de existir una evolución o conquista de nuevos derechos

para los trabajadores, lo que se da en la práctica es una regresión hacia el pasado, donde poco o nada valían los derechos de los trabajadores.

En el Salvador la norma que rige todo el ordenamiento jurídico es la Constitución de la Republica, y es en esta que se encuentran principios, valores, directrices que sirven para regir la convivencia humana, son principios que deben ser respetados, para cumplir con la finalidad de justicia que llevan intrínsecos en su contenido, esto para cumplir con el anhelo de justicia que se enmarca en los principios constitucionales del derecho laboral, para tutelar y salvaguardar los derechos de los trabajadores y para dar una protección real y eficaz de aquellas personas que son objeto de vulneración día a día en situaciones reales dentro de sus trabajos; en el contenido de la investigación se puede evidenciar factores determinantes que son causales de violación a derechos sociales tan importantes, así también posibles soluciones, y líneas sobre las cuales se puede generar un cambio positivo dentro del derecho laboral salvadoreño.

Por tal razón establecemos que la investigación contiene aspectos de mucha importancia referente al tema en estudio, y se encuentra desarrollada en capítulos, que sirven para ubicar ese desarrollo desde enunciar en que radica la problemática, y establecer los alcances a los que se pretendió llegar con la misma, trazando un recorrido desde el planteamiento del problema, donde se desglosa toda la problemática y los puntos fundamentales para hacer un estudio exhaustivo del tema en estudio, justificando la investigación y planteando para ello objetivos trazados para dar un rumbo a la investigación, y estipulando alcances espaciales y temporales pero aplicados dentro del contexto de la realidad y sus variaciones. En esa sintonía se desarrolla el Capitulo número dos, conocido metodológicamente como Marco Teórico, que es donde se abordan apartados teóricos que sustentan la investigación, como el tema de la revolución industrial y la aparición del derecho del trabajo, el trabajo desde la doctrina social de la iglesia, que fue

una fuente histórica para la consecución de Derechos a favor de la Clase trabajadora, así también el tema de visión y consecución de derechos fundamentales a favor de la clase trabajadora; la intervención estatal en el mercado de trabajo; historia del derecho laboral en el salvador; una vez superados estos contextos se cae en la enumeración de los principios: tales como principio protector, regla "in dubio pro operario, principio de la irrenunciabilidad, principio de la primacía de la realidad, principio de buena fe, principio de no regresión de derechos, pero luego es preciso enunciar que dichos principios están siendo violentados en la realidad Salvadoreña, y en ese sentido, se aborda la crisis de los principios constitucionales del derecho laboral en el salvador, los impactos de la flexibilización del mercado de trabajo, la política social interpretación hermenéutica y principios, y luego todo esto es sustentado además por la base teórica-jurídica, que metodológicamente son las teorías que sustentan la investigación, tales como, la teoría clásica, teoría del estado social de derecho, teoría jurídica crítica: que nos aportan con los postulados y los principios, además el enfoque de la investigación en su momento.

La investigación también encuentra sustento en la estructuración de Hipótesis, que tuvo su área de desarrollo el capítulo tres, apartado en donde se desarrollaron hipótesis generales y especificadas trazadas en un momento con una finalidad de posteriormente verificar su comprobación y verificación, hipótesis que tenían su estructura en base al planteamiento del problema, la justificación de la investigación, y objetivos de la investigación, y una vez desarrolladas se desglosaron en variables dependientes e independientes e indicadores.

El capítulo cuatro llamado metodológicamente como presentación de resultados es de vital importancia ya que sobre este tuvo lugar la investigación de campo y para la presente investigación se presentó una entrevista no estructurada a conocedores del tema en estudio, la cual sirvió

para entender cómo se vulneran los Principios constitucionales del derecho laboral, además presenta resultados en cuanto al cumplimiento de objetivos, hipótesis, problemas estructurales y específicos.

Por último se culmina la investigación con el capítulo cinco llamado metodológicamente conclusiones y recomendaciones, que es donde en base a todos los elementos desarrollados en la investigación, se evidencia una postura y se enuncian conclusiones que resultan de todo el tema estudiado y todos aquellos aspectos y circunstancias que están deficientes y vulneran los principios constitucionales del derecho laboral, así también toda deficiencia o vulneración en las que se puede mejorar, para el fiel y real cumplimiento de los derechos consagrados a favor de la clase trabajadora.

PARTE I: DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Inicialmente el capítulo I contiene el planteamiento de la problemática de nuestro tema de investigación, a partir de la situación real de los principios constitucionales de los trabajadores en nuestro país, como lo es el problema de la globalización que trae los movimientos económicos más grande a nivel internacional, y es aquí donde se desarrolla el enunciado del problema y con ello los problemas específicos y estructurales que cuestionan la no buena aplicación de los principios y la vulneración de estos, además se expone una justificación de la investigación, en la cual se plasma la necesidad de investigar el impacto que genera los principios constitucionales del derecho laboral y a su vez el planteamiento de objetivos y al finalizar el trabajo verificamos su cumplimiento.

1.1 Situación problemática.

En El Salvador se han experimentado una serie de cambios en su extensa historia, y uno de los aspectos más contrastados en este matiz, es la transición del que ha sido objeto el derecho del trabajo, en un primer momento los trabajadores no estaban tan protegidos por la constitución misma, luego fueron surgiendo nuevas constituciones que dan aporte mayor en torno a una protección de los derechos de los trabajadores, y por ende al trabajador mismo, para la plena satisfacción de necesidades como persona, en esa línea que se fue generando esa evolución dentro de la Constitución de República, con el afán de tutelar esos derechos surgió también una legislación secundaria, como lo es el Código de Trabajo, que siguiendo los principios Constitucionales resguarda los derechos laborales.

Ahora si la Constitución de la República reconoce estos derechos, si existen normas que lo tutelan, principios que lo respaldan, organizaciones internacionales, como la organización internacional del trabajo (OIT), entonces en qué factor radica la problemática, se deberá esto al incumplimiento de la norma, si esto es así hay que plantear la reivindicación de principios Constitucionales como criterio para la vigencia de los derechos laborales; así mismo incurrir en el presupuesto constitucional siguiente “el trabajo es una función social que goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio” (Art. 37Cn).

Disposición denota el interés del legislador de proteger el trabajo y consecuentemente a la persona que le efectúa, por consiguiente la legislación primaria enmarca dentro de sí, una reglamentación protectora la cual puede clasificarse en dos rubros:

- a) Protección socioeconómica
- b) Protección legal.

Protección socioeconómica:

Este tipo de protección contemplado por la legislación primaria en benéfico de los trabajadores, consiste en la obligación del Estado de emplear todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual e intelectual y asegurara a el mismo y su familia las condiciones económicas de una existencia digna, tal como lo dispone el Artículo 37 Constitución. En su inciso segundo.

Protección legal:

Esta protección, como su nombre lo indica tiene como fin regular y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo cada uno sus derechos y obligaciones. En esa línea se acompañan estos tipos de

protección, con principios rectores de vital importancia para tutelar derechos tan fundamentales, que van intrínsecos a la persona humana, tienen gran importancia y un contenido implícito: Si el derecho actual está compuesto de normas y principios, se puede entender las normas legislativas son prevalentemente reglas, mientras que las normas constitucionales sobre derechos y sobre la justicia son prevalentemente principios, distinguir los principios de las reglas, es como distinguir la Constitución de la ley.

Los principios Constitucionales son criterios de mandatos, y deberían servir para orientar la protección jurídica del trabajador, el problema primordial es que estos principios han sido sustituidos por principios de mercado; estos principios han sido reemplazados por principios de mercado como eficiencia, efectividad y competitividad por causa de esta sustitución se da una vulneración de los derechos laborales; reivindicar estos Derechos Humanos significaría volver a los principios como criterios de orientación, para retomar los mismos, ver dónde está el mayor margen de vulneración para recuperarlos.

Encontramos transgresiones a derechos de los trabajadores, así podemos citar casos de vulneración, con el propósito de abaratar la mano de obra se promueve el abandono de la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida, el estancamiento de los aumentos en el salario mínimo, y la disminución por diversos medios de las cotizaciones al Seguro Social.

Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido.

La flexibilización de la mano de obra, dentro de la empresa, también busca ajustar el número de los trabajadores o el número de sus horas de trabajo a la carga de producción (flexibiliza el número), ajusta la organización de la

mano de obra para hacer frente a los cambios que resultan de la carga de trabajo de la empresa, y elimina la rigidez salarial, ajustando los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad.

El marco jurídico referente al régimen salarial en El Salvador está contenido en dos planos: la legislación nacional y los acuerdos y convenios internacionales. El primer plano, lo da la Constitución Política y el Código del Trabajo; mientras que el plano internacional se basa en: La Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el “Protocolo de San José”; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el “Protocolo de San Salvador”; el Tratado de la Integración Social Centroamericana y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

Todas estas expresiones jurídicas coinciden en al menos dos elementos: el primero es el énfasis en la necesidad de establecer salarios que le permitan al trabajador desarrollar dignamente sus capacidades humanas, lo cual alude al establecimiento de indicadores que permitan calcular y medir las necesidades básicas del trabajador no sólo en el ámbito nutricional y material, sino también en los ámbitos moral y espiritual. El segundo se refiere a la prohibición de cualquier discriminación incluyendo la de género en el establecimiento del régimen salarial.

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

laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos; Movilidad laboral; Terminación del contrato de trabajo; Costos laborales no salariales; Otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, etc.).

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

Los salarios mínimos escasamente logran cubrir la canasta básica alimentaria en el mejor de los casos, de allí que si el coste de la reproducción de la fuerza de trabajo utilizara como referente una canasta más amplia, que incluya alimentación y otros bienes y servicios, se puede concluir que la fuerza de trabajo en El Salvador no puede reproducirse con los niveles actuales del salario mínimo.

En el país, las violaciones van desde que se obliga al trabajador a hacer horas extras y no se pagan, hasta el negarles las prestaciones a la salud, cotización para sus pensiones entre otros. Son políticas globalizantes que se impulsan en estos países a través de los TLC, de contratos temporales. Con esto las empresas se desligan de las prestaciones laborales a las que los trabajadores tienen derecho, incrementando con ello sus ganancias. Por ejemplo hay empresas contratantes que subcontratan a personal, sin las debidas prestaciones. O como ha pasado en el país, grandes empresas

absorben el trabajo de miles y subcontratan para no tener que dar los beneficios de la ley.

La globalización Corporativa tiene costos muy altos para los trabajadores, esto se expresa en los indicadores socio-laborales que muestran un deterioro muy significativo: en el incremento de la desocupación y del sub-empleo y crecimiento de la precariedad laboral, y el consiguiente deterioro de la calidad de vida, condenando a amplios segmentos poblacionales a la pobreza, dado el crecimiento sistemático de la desigualdad social.

El fracaso del modelo de “autorregulación” de los mercados financieros, el relajamiento de las políticas públicas y la consiguiente pérdida de valores éticos que primen lo social por sobre lo mercantil, hace necesario más fortaleza institucional de los Estados, promoviendo mayor espacio de acción e intervención a las políticas públicas, incluida una mayor participación de la sociedad en la vigilancia y acción regulatoria, de los mercados.

Se impone la necesidad de concertar un modelo económico socialmente justo y avanzado en la protección de los derechos sociales y laborales, los derechos humanos de los trabajadores; Derechos que no sean concebidos como simples formalidades o, lo que es más grave, ver estos derechos, como un estorbo al desarrollo de las empresas o a la producción; deben verse, como complemento de la acción productiva.

Para lograr equidad de género en el ámbito laboral se requiere un mejoramiento de la calidad del empleo, la seguridad y protección social de la mujer, con especial énfasis en la protección a la maternidad, así como la existencia de un entorno favorable y la participación de todos los actores pertinentes, individual y colectivamente.

Una de las restricciones para el acceso de la mujer a empleos formales es la generalizada y adversa percepción empresarial respecto de los supuestos

mayores costos laborales femeninos, como la licencia de maternidad, lo que expresa en la extendida exigencia de la prueba de no embarazo al momento de la contratación y en ocasiones, después. Esto ocurre a pesar que el salario en estas circunstancias queda a cargo de la seguridad social, con base en una cuota patronal previamente aportada e independiente del suceso de la maternidad.

1.1.1 ENUNCIADO.

a. Problema Estructural

¿Se habrán suplantado los principios constitucionales del derecho del trabajo por principios de libre mercado como eficiencia, efectividad y competitividad y como afectan estos a los trabajadores, o es un mero formalismo que carece de condiciones necesarias para su realización y por lo tanto impide la consecución de los derechos de los trabajadores y su desarrollo integral de ser humano, en la satisfacción de sus necesidades y sus condiciones de vida?

b. Problemas Secundarios

-¿Qué avances ha tenido el derecho laboral con el actual gobierno o habrá un retroceso en el mismo?

-¿Serán extremos los niveles de desigualdad en la relación patrono-trabajador y en qué medida el estado evita que se produzcan estas desigualdades?

-¿La protección constitucional del derecho al trabajo se verá vulnerada por las nuevas políticas de globalización, se estará deshumanizando el derecho al trabajo?

-¿Es suficiente la regulación establecida en el Art. 37 de nuestra Constitución sobre trabajo en función social, o es necesario fortalecer esta regulación para mejorar la situación de los trabajadores en el salvador?

-¿En la cultura salvadoreña existe una verdadera conciencia sobre el respeto a los derechos de los trabajadores y la defensa de los mismos?

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el Salvador se han experimentado transiciones de carácter económico, político, social y cultural, esto ha generado influencia en cuanto a los derechos laborales, en razón de que algunos derechos han progresado gracias a la tutela de los principios constitucionales que lo respaldan; pero a sus vez otros han sido transgredidos, y en ciertos casos perdido, por la sustitución de estos por principios de mercado, todos estos cambios girando en sentido del efecto globalizador.

Ha existido una lucha constante por tener estos principios como una garantía, que tutele los ya consagrados derechos de los trabajadores, el trabajo siempre debe ser en función social y nunca considerado como un artículo de comercio, como lo dicta la Constitución de la Republica en su contenido de trabajo y seguridad social, retomándolo en su artículo treinta y siete, esto se puede concebir como el espíritu de las normas constitucionales protectoras de los derechos de los trabajadores, Cabe la interrogante ¿Por qué se da esta sustitución de principios constitucionales, por principios de mercado? Qué pasa con el estado como ente garante de la protección de la persona humana, vista desde el punto que la constitución en su artículo uno dice la persona es el origen y fin de la actividad del Estado, y corresponde al mismo su protección, es decir, que una persona para sentirse realizada dentro de la sociedad, necesita tener una vida digna, necesita poder tener los

medios necesarios para poder subsistir, y tener al alcance la satisfacción de sus necesidades mínimas, y procura alcanzarlos en base a su trabajo a su dedicación al mismo, lo que ocurre en nuestra realidad es que las personas venden su fuerza de trabajo al mejor postor, se rompe con el enunciado de que el trabajo no es un artículo de comercio, es paradójico este contraste de realidades, por un lado la necesidad de soportar vulneraciones de derechos fundamentales, intrínsecos, y por otro lado la idea de dignidad humana.

La respuesta a esta problemática, es la que genera ese interés en nuestra investigación, es el indicador que da rumbo al estudio del tema en estudio, el derecho del trabajo, es un derecho constituido, en teoría cuenta con la protección de principios de la norma pétrea, existen organizaciones que velan por el cumplimiento de los mismos. Entonces porque se da esta problemática, a que se deberá la importancia de asimilar en nuestra realidad lo que está fallando, que genera el mayor margen de vulneración y transgresión de los mismos.

Porque es relevante, por su naturaleza, por su contenido, el derecho al trabajo es lo que dignifica a la persona, es el mecanismo o motor para la vida misma, por ende necesita de protección, el efecto globalizador daña el entorno social dentro de cada país, no se refiere a globalización como una corriente destructora, aunque no se discute que genera una influencia negativa en la cultura de las personas.

En cuanto a la problemática que se genera referente a la pérdida de los derechos individuales, derechos fundamentales, se debe aplicar para su comprensión una visión en esencia pura del sentido constitucional, y una forma clara de entender el derecho del trabajo, pero es necesario reflexionar en qué medida afecta la globalización en la pérdida de esos derechos fundamentales como el mercado está influyendo en que al trabajador se le vulneren derechos y este sea tratado como un objeto y no como un sujeto de

derecho ¿Bastará hacer un análisis de los principios que orientan la interpretación del derecho constitucional. Este análisis deberá realizarse con un constitucionalismo tradicional o se tendrá que enfocar la problemática desde la óptica del Neo Constitucionalismo? Es preciso reflexionar y estudiar esta postura porque es bien conocido que el derecho es cambiante, no es algo acabado, mucho menos infinito, por tal motivo se contrastara dicha problemática, tanto con un constitucionalismo tradicional, así también bajo la postura neo Constitucional, que vendría a generar un cambio de escenario totalmente.

El derecho del trabajo debe de ser el medio para el desarrollo integral del ser humano y dignificarlo como persona, no debe reducirse a criterios irracionales en el sentido que se debe atender a soluciones concretas, no a falacias como enunciar que aumentar el salario mínimo generaría respuestas por citar un ejemplo, la persona humana lleva inherente derechos sustanciales, necesita de la protección del Estado en todos los ámbitos, que este le brinde políticas de empleo adecuadas para un mejor entorno y desempeño laboral sin vulnerar su dignidad, y que se vele por recuperar los principios constitucionales del derecho laboral, por sobre los principios de mercado, para erradicar las desigualdades; del mercado global, que anuncia el camino de la destrucción disfrazado de construcción y crecimiento, basado en un sistema ideológico que tiene como principio y fin el poder económico y no a la persona humana como ser concreto y digno.

Orden público laboral: La ley limita la autonomía de las voluntades estableciendo un piso mínimo (mínimo legal coactivo) por debajo del cual las partes no pueden pactar bajo pena de nulidad siempre beneficiando a la parte más desprotegida: trabajador. Existe una superposición del interés social sobre el individual. 1) Regla de la aplicación más favorable: Cuando existan dos normas que traten la misma cuestión se aplicara la que más favorezca al trabajador 2) Regla de la aplicación más beneficiosa: Siempre

se deben pactar condiciones que superen el piso mínimo³) Regla de individuo pro operario: Ante duda en la resolución de un caso se optara por la solución más beneficiosa al trabajador. La novedad que con un mercado globalizado con la exigencias que el mismo capital pone a las masas obreras se están suplantando los principios del derecho laboral por principios de libre mercado esto hace que se empiecen a vulnerar derechos legalmente constituidos a favor de los trabajadores y se están perdiendo años de luchas que habían traído consigo grandes beneficios y derechos a los trabajadores.

La utilidad del tema de investigación es conocer la realidad que afrontan los trabajadores salvadoreños, en relación al respeto y dignificación de los derechos que ellos tienen y conocer si en nuestro país hay un verdadero respeto por los derechos laborales y también conocer si las clases trabajadoras con conocedoras de los derechos que tienen.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivos Generales.

- a. Investigar la realidad del Derecho Laboral en El Salvador y su desarrollo constitucional, partiendo de su aspecto formal en contraposición con su aspecto práctico.
- b. Analizar el valor del trabajo como función social, desde la perspectiva Constitucional, orientada a la recuperación de los principios constitucionales del derecho al trabajo.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- a. Indagar las diferentes doctrinas y teorías que han surgido a raíz de las luchas sociales como respuesta a las necesidades de Justicia que presenta el trabajador.
- b. Señalar si la sociedad salvadoreña se encuentra satisfecha con la defensa y protección del derecho al trabajo que realiza el Estado.
- c. Examinar si en la realidad salvadoreña se cumple con los valores constitucionales del derecho al trabajo o es un mero formalismo.
- d. Evaluar si en El Salvador la norma constitucional desarrolla y protege de forma completa el derecho al trabajo o es necesario crear nuevos mecanismos para su protección.

1.4 ALCANCES DE LA INVESTIGACION

1.4.1 Alcance Doctrinal.

Escuela liberal.

El liberalismo, es el ideario que exalta el concepto de libertad individual y social, basado en la existencia de un orden natural armónico y libre en todas las cosas. Como sistema político, se considera que la persona humana es socia del Estado, de la organización nacional, y no esclava de la maquina que dirige un gobierno absorbente y reglamentaria o un déspota más o menos sanguinario.

En otro aspecto doctrinal, el liberalismo configura la tendencia político-religiosa que defiende la total independencia del estado de las religiones existentes separación que alcanza desde la formación a la actividad de carácter estatal. El liberalismo moderno proviene de la Revolución Francesa, como actitud política triunfa ahí donde existe programa económico, defensor de la iniciativa privada más amplia y de la menor injerencia del Estado en la producción y el comercio, tuvo su apogeo en el siglo XIX, y en el mostro su impotencia para remediar la pobreza a que engendraba tan ilimitada facultad en combinación con la Revolución Industrial.

Doctrina Socialista Utópica

Esta Doctrina planteaba una sociedad ideal, donde predomina la armonía, toma el socialismo como una verdad absoluta y como expresión de razón y justicia, rechaza el conflicto y las revoluciones; suponía una línea de pensamiento única en la sociedad, para que ésta fuera el resultado de acuerdos entre todas las personas con ideas comunes y sin disenso.

La importancia de esta doctrina para el objeto de estudio radica en que surgió como una preocupación por la injusticia y la pobreza existentes en las

sociedades y que tienen su origen en la propiedad privada como razón de todos los males y estancamiento en el logro de la igualdad y desarrollo social.

Doctrina Marxista o Socialismo Científico

Se deriva de los postulados de Karl Marx, desplaza al Socialismo Utópico alejándose completamente de él, pues consideraba que la conquista de los derechos se daba necesariamente por medio de las revoluciones promovidas por las clases sociales oprimidas.

La Doctrina Marxista es un elemento que contribuye a la organización social por la lucha de la igualdad en favor de las mayorías, y favoreció la creación de sindicatos para el reconocimiento de derechos sociales como el trabajo; buscó la justicia social por medio de la dignificación de la persona humana, aunque sus postulados no son aplicables en su totalidad por considerarse en ocasiones extremos, han significado un gran aporte en la búsqueda del equilibrio social y la conciencia de los derechos sociales exigibles al Estado.

La doctrina Social Católica

Por la misión de rectora espiritual de la humanidad y como orientadora al amparo de los fieles en sus grandes problemas terrenales, la iglesia católica no podría permanecer al margen de la cuestión social, puesto que ella, al promediar la centuria decimonovena, se había erigido ya en la preocupación y hasta obsesión de las masas obreras y de los poderes públicos en países que se encontraban a la vanguardia mundial.

Además desde los tiempos apostólicos, en que San Pablo, que con acento revolucionario había declarado: “Si el hombre no trabaja, no comerá” la iglesia se había mostrado inclinada a la protección de los menos favorecidos socialmente.

Las latentes ideas católicas sobre la igualdad esencial entre todos los hombres y la del ennoblecimiento del trabajo encontraron solemne consagración en la encíclica Rerum Novarum, dada por LEON XIII, reconoce la situación calamitosa tanto en lo material como el moral y social, de la inmensa mayoría de los trabajadores. Entre otras manifestaciones para entonces revolucionarias, el calificado como el papa de los obreros se pronunciaba por el derecho de asociación obrera, por el descanso dominical, por la limitación del trabajo diario, por la prohibición del trabajo infantil, por la especial protección de la mujer trabajadora, por la fijación de un salario mínimo justo, y por la obras de previsión social, entre otras medidas favorables para la salud y los intereses de las clases laboriosas, obligadas a soportar por entonces, según las palabras pontificias, un yugo que poco difería del de los esclavos.

Estas doctrinas o escuelas de pensamiento proporcionan un soporte a la investigación, debido a que estas enfocan la transición de la cual ha sido objeto el derecho del trabajo y el respeto al cumplimiento de este, como se ha concebido desde un Estado Liberal, pasando luego a un estado intervencionista, abordando otras escuelas de pensamiento y cayendo en la doctrina social católica que da un auge a la protección de ese derecho que dignifica al hombre para el cumplimiento de sus necesidades básicas.

En este sentido, son importantes las doctrinas porque, ayudan a comprender el desarrollo que ha tenido el derecho del trabajo, y el beneficio que a traído a los trabajadores mismos en cuanto a la supremacía constitucional porque la Constitución tutela el derecho del trabajo en su contenido de trabajo y función social.

Doctrina Neoliberal

Es una doctrina económico-política, en la cual prima la libertad empresarial y los derechos individuales; para esta doctrina el mercado es más importante

que la persona humana, los intereses particulares se anteponen a los colectivos y el control del Estado sobre la actividad económica es nulo y no existe el respeto a los derechos sociales.

La Doctrina Neoliberal es la que se aplica actualmente en prácticamente todo el mundo porque ha permitido el auge de la globalización y el crecimiento de las desigualdades no solo entre países sino entre las personas dentro de la sociedad, las oportunidades de desarrollo no son las mismas para todos; los derechos sociales, el bien común y la justicia social no son viables para esta doctrina y tampoco para la globalización que impulsa, anulando las necesidades humanas por las necesidades comerciales; por ello es importante el desarrollo de esta doctrina para establecer la necesidad que las sociedades tienen de justicia e igualdad en la actualidad, las cuales deben ser respetadas e impulsadas en todas sus dimensiones.

Doctrina del Neoconstitucionalismo.

El Neoconstitucionalismo se caracteriza por la completa constitucionalización del ordenamiento jurídico, por lo que no existe ningún ámbito que se encuentre exento del control que ejerce la Constitución, desde el Derecho Público al Derecho Privado, además de que aporta interpretaciones extensivas de la Constitución y entiende las utopías incorporadas a la Constitución como concretas y posibles y no como simples ideales prácticamente imposibles de alcanzar.

La importancia del Neoconstitucionalismo radica en que es una Doctrina que surge como respuesta a la insatisfacción de los seres humanos en cuanto al cumplimiento de sus derechos sociales por parte del Estado y pretende la fundamentalización de éstos como un medio para fortalecer la justicia social y lograr el bien común.

1.4.2 Alcance Jurídico

La investigación tiene como punto central la **Constitución de la República de El Salvador**, específicamente en su artículo 37 en donde 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.

Lo anterior constituye un elemento primordial para la investigación porque al ser el trabajador el centro de protección del Estado, se convierte, inevitablemente, en garante del bienestar común por medio del Derecho Laboral que encierra innumerables necesidades humanas que deben ser resueltas y establecerse como prioridades estatales.

De igual forma son importantes los artículos 38, 39, 42, 47, 49, dispone que el trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones; y que estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores derechos en materia de salario, aguinaldo, jornada de trabajo, derecho protector de mujeres y menores y la previsión social.

El Salvador es un Estado signatario de la “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”, acordada el dos de mayo de 1948, en la Novena Conferencia Interamericana celebrada en Bogotá, Colombia, la cual tiene la declaración de los derechos sociales del trabajador y constituye el mínimo de derechos de que deben gozar los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada Estado puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

La jurisprudencia es otra herramienta importante en los principios del derecho laboral **Las normas laborales deben interpretarse conforme a los principios generales del derecho laboral**. Tratándose de derechos sociales, como el de trabajo, el Juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República.

Principio de Igualdad

Constituye uno de los elementos del concepto más amplio del “juicio equitativo”. De acuerdo al Principio de Igualdad que garantiza la Constitución (Art. 3 Cn.), se requiere conceder a las partes de un proceso los mismos derechos, posibilidades y cargas de modo tal que no quepa la existencia de privilegios ni a favor ni en contra de alguna de ellas. Constituye uno de los elementos del concepto más amplio de “juicio equitativo” en el sentido de que cada parte debe tener una oportunidad razonable de presentar su caso en unas condiciones que no le coloquen en una desventaja sustancial frente a su oponente.

En materia laboral da paso a un tratamiento especial al trabajador.

En el proceso de trabajo, el juego del Principio de igualdad se modera para dar un tratamiento procesal más favorable al trabajador, lo que se justifica por la finalidad de equilibrar “una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto del otro. Lo anterior no debe entenderse en el sentido de que el proceso se desequilibre en sentido inverso, introduciendo privilegios no razonables o restricciones injustificadas de la garantía constitucional de igualdad de armas, sino la remoción de los obstáculos

procesales que el trabajador pueda tener por su condición de tal, de manera que ambas partes acudan al proceso en igualdad y el trabajador no tenga mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él.

Se configura como un trato desigual más intenso que en otro tipo de procesos. Este “trato desigual” aparece en el proceso laboral con mayor intensidad que en otros procesos, pues se trata de compensar la desigualdad inicial de las partes en litigio con el fin de conseguir la igualdad real en el proceso. A este afán equilibrador responde la actuación del legislador al tratar de favorecer aquéllas instituciones que puedan servir para colocar a la parte más débil en condiciones de paridad, y de desechar aquellas otras que puedan convertir la igualdad de derecho en desigualdad de hecho. Principio de Justicia Social

1) Interpretación conforme al principio de justicia social.

Finalmente, se concluye, que para provocar convicción la declaración del testigo único, y poder fallar con base en ella la cuestión debatida, requiere reunir determinadas características o condiciones que al efecto debe regular el legislador secundario, y no existiendo en materia laboral tal regulación, no puede el operador de justicia aplicar tal criterio, aun cuando el sistema de valoración sea el de la sana crítica. (...) Tal interpretación va más allá de lo permitido por el legislador, ocasionando con ello un grave.

Costumbre de empresa. Precedente en la aplicación de la justicia laboral, pues los Jueces deben aplicar la ley al amparo de los Principios que sirven de base al derecho del trabajo, sobre todo, el de Justicia Social. No debe perderse de vista la finalidad de esta rama del derecho, que es la de proteger los derechos de los trabajadores.

Otro elemento jurídico importante son los Tratados Internacionales, tales como: **El Convenio 100** de la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL**

TRABAJO, de fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, sobre igualdad de remuneración de 1951 que exige la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado. **El Convenio 111** de la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, de fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, que combate la discriminación en el empleo y ocupación, y **el Convenio 156** de la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, de fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno que establece consideraciones especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Estos tres Convenios han sido ratificados por la Asamblea Legislativa y forman parte de la legislación laboral que tanto el Estado salvadoreño como empleadores/as y trabajadores/as están en la obligación de cumplir y hacer respetar.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, ratificada por El Salvador el 23 de Junio de 1978, la cual reconoce en su preámbulo que en las instituciones democráticas del continente americano debe prevalecer el régimen de libertad personal y justicia social, que se funda en el respeto de los derechos esenciales de la persona humana; dicha Convención en su artículo 26 menciona que los Estados parte se comprometen a adoptar providencias tanto a nivel nacional como internacional para lograr la plena actividad de los derechos que derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, esto para lograr la justicia social en todos los ámbitos.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos, firmada por El Salvador el 30 de Abril de 1948 y ratificada el 15 de Agosto de 1950; en su Capítulo VII, referente al Desarrollo Integral, en el artículo 30, establece que los Estados miembros se comprometen en aunar esfuerzos para que impere la justicia social en sus relaciones, para que los pueblos alcancen un desarrollo integral que abarca los campos económico, social, educacional,

cultural, científico y tecnológico en orden a cumplir con las condiciones indispensables de paz y seguridad.

Declaración Universal de Derechos Humanos, creada el 10 de Diciembre de 1948, siendo El Salvador uno de los 48 países signatarios; que en su preámbulo establece que los valores de la paz, la justicia y la libertad tienen como base la dignidad humana, en atención a esto, en su artículo 22 instituye que toda persona humana tiene derecho a la seguridad social, y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, para su desarrollo personal y aseguramiento de su dignidad.

1.4.3 Alcance Teórico

Para la labor investigativa del tema principios constitucionales del derecho laboral como criterio para recuperar los derechos de los trabajadores no solo debe partirse de ideas sin fundamento o de ideas vagas sin sentido, para sostener o manejar conceptos y afirmaciones se debe partir de un fundamento teórico mediante el cual no solo sirve de referencia sino que da aportes filosóficos en la investigación.

Las teorías pueden definirse como un sistema lógico compuesto por observaciones, axiomas y postulados, cuya función es afirmar bajo qué condiciones se desarrollarán ciertos supuestos; esta definición es el punto de partida para abordar teorías importantes en el campo del derecho constitucional en el orden laboral.

Teoría del Estado Liberal Moderno

Un punto de partida es el comprendido en los siglos XVII y XIX, los liberales lucharon en primera línea contra la opresión, la injusticia y los abusos de poder, al tiempo que defendían la necesidad de que las personas ejercieran su libertad de forma práctica, concreta y material; es en esta lucha donde la labor investigativa presenta una antecedente de suma relevancia porque en

principio si bien el liberalismo como doctrina económica y política surge a raíz de un absolutismo muy marcado, a partir del siglo XVII existió una lucha constante por las injusticias y es en este sentido es de gran utilidad revisar el fruto de estas luchas.

Teoría del Estado Social de Derecho

El Estado Social de Derecho alude a un desarrollo histórico entre el Estado de Bienestar y el Liberalismo; se establecen líneas que definen esta teoría, una de ellas es que no todo lo que se denomina “imperio de la ley” es Estado de Derecho, la segunda es que el Estado de Derecho requiere de un Ejecutivo fuerte que sea capaz de hacer prevalecer el interés reivindicatorio de la sociedad y la actitud intervencionista del Estado y el último es que existe un verdadero parentesco entre el Estado Social de derecho y el Estado de Bienestar de Derecho; en estas líneas se debe afirmar que esa similitud entre el Estado de Derecho y Estado de Bienestar de Derecho se encuentra en que este último se caracteriza por la prestación de servicios públicos de interés social como educación, vivienda, atención médica y asistencia social, la distribución de la riqueza y los derechos de los trabajadores; que aboga por interés social, y por consiguiente la configuración de la justicia social.

Teoría Jurídica Crítica:

Esta retoma elementos importantes para la investigación, para poder analizar el tema de principios constitucionales del derecho laboral como criterio para recuperar los derechos de los trabajadores debe verse desde una perspectiva crítica en el sentido que no se puede solamente detenerse a revisar el contenido sino que hay que profundizar en campos que permitan la diversidad de postulados, es en este sentido que tanto la legitimación externa e interna son indispensables como partes fundamentales de esta teoría.

1.4.4 Alcance Temporal

El tema de principios constitucionales del derecho laboral como criterio para recuperar los derechos de los trabajadores ha venido tratándose desde tiempos antiguos, y en ese afán muchos dicen han logrado un Estado que satisface las garantías necesarias de la población; pero en esta búsqueda hay elementos y categorías que aún no se han superado; tal es el caso de los términos de inclusión y exclusión; en ese sentido hay que hacer una comparación ambivalente entre el actual gobierno del Frente Farabundo Martí (FMLN) y el anterior gobierno de Alianza Republicana Nacionalista (ARENA); el punto de partida de la investigación será del año 2008 al año 2012, puesto que en este periodo se podrá analizar de mejor manera los temas centrales de gobierno que se debaten entre la inclusión y la exclusión y las formas de acción de cada gobierno en la búsqueda de la justicia laboral que permita recuperar los derechos de los trabajadores que han sido sustituidos por principios de mercado y por la flexibilización laboral; y lograr un fortalecimiento de un estado que vele y proteja los derechos de los trabajadores donde el objetivo sea el bien común.

1.4.5 Alcance Espacial.

Se parte de que la Constitución de la República es de aplicación general, es decir, para todos los ciudadanos, en ese sentido el alcance de nuestra investigación debe efectuarse en el territorio salvadoreño partiendo que el tema de Los Principios Constitucionales del Derecho Laboral responde a una necesidad de carácter nacional y es que el respeto a los principios derecho laboral es una necesidad latente, en todo el territorio salvadoreño, no se puede decir que solo un departamento necesita que reinen estos derechos, sino que en todo el territorio que la Constitución rige y debe luchar por asegurar el bien común para toda la población, es por esta razón que se estudiarán los principios constitucionales del derecho laboral como criterio

para recuperar los derechos de los trabajadores desde la realidad Salvadoreña, es decir en todo el país, analizando sus orígenes y consecuencias.

CAPITULO II
MARCO TEORICO

CAPITULO II.

En el presente capítulo II desarrollamos sustancialmente el contenido del marco teórico, a partir del enfoque de los antecedentes mediáticos que se encuentran en los distintos movimientos históricos internacionales el derecho laboral donde surgen los principios de poco a poco corrientes que sustentan su explicación, de interpretación, conceptos y acepciones que se basa en el impacto de los principios constitucionales del derecho laboral, permite analizar a los principios desde una perspectiva problemática por la situación de la violación de estos principios constitucionales del derecho laboral.

MARCO TEORICO.

2.1 Base Histórica-Doctrinal.

2.1.1 EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO LABORAL.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL Y LA APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral, esto genera factores dominantes y desencadenantes en cuanto a que se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de Taylor y H.Ford.

Se ve un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el

beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como **órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley**. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su **propia igualdad y libertad**.

Cuestión social, Movimiento obrero y surgimiento de la Legislación Laboral.

La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez mas paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las maquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos “la cuestión social” que paso de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores. Puntos clave del movimiento Sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios son reacios antes estos movimientos acaba introduciendo normas

destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Más tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todas aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social, Tribunales sociales etc.

La creciente industrialización y el aumento experimentado por la mano de obra, así como la concentración de industrias que, a su vez, supone la concentración de masas humanas en muy poco espacio y en condiciones pésimas caracterizó la nueva sociedad. Los horarios de trabajo, la explotación indiscriminada de mujeres y niños por un capitalismo salvaje, la implantación de métodos de trabajo en serie, la despersonalización del mismo, etc., provocaron cambios drásticos en las relaciones sociales entre empresario- explotador y obrero-explotado que dio lugar a la aparición de varios fenómenos sociales: huelgas, conflictos inter clases, radicalización de los planteamientos, aparición de doctrinas sociales de tipo obrerista(utopismo, socialismo, anarquismo y comunismo, entre otras) y, en un periodo de organización de la economía industrial por parte de la propia sociedad, el Derecho Laboral como instrumento de justicia social.

Las jornadas que hoy nos parecen extenuantes e "inhumanas" de los obreros de la Revolución Industrial lo eran porque la capitalización de entonces era baja. Es decir, no existían capitales suficientes que permitieran equipar a las incipientes industrias con máquinas que ahorraran el esfuerzo manual de los primeros trabajadores. Las condiciones de trabajo de las primeras épocas de la Revolución Industrial no dejaron de ser intolerables después de la sanción de la "Factory Act", por la sencilla razón de que no existía ninguna posibilidad fáctica de que

la "Factory Act" pudiera ser cumplida, excepto sacrificando puestos de trabajo, que es lo que ocurre ni más ni menos con las actuales leyes laborales. Solo logran disminuir las remuneraciones de los trabajadores y suprimir puestos laborales.

Del lado de la jornada laboral, la máquina permitió elaborar mayor cantidad de unidades del producto en cuestión en menos tiempo. Ergo se necesitaban menos horas de trabajo para producir más alfileres (esto lo explica Adam Smith en "La riqueza de las naciones"), telas o lo que fuere. Por lo tanto la jornada laboral se reducía. Poco a poco, en la medida que la sociedad se capitalizaba, el obrero iba mejorando su salario y sus condiciones laborales. Las ganancias del capitalista alentaron la aparición de competidores ansiosos de abrir sus propias fábricas y obtener las mismas o superiores ganancias. En un marco de poca capitalización como era el que se dio en los primeros tiempos de la Revolución Industrial la mano de obra era indispensable. Este fue el punto de partida de la competencia empresarial por la obtención de mano de obra.

Comienza la competencia, los primeros capitalistas se vieron pues obligados a atraer mano de obra para sus fábricas, para lo cual sólo contaban con dos elementos para tentar a los obreros:

1) el ofrecimiento de jornadas laborales más cortas a las que tenían con su actual empleador y

2) un salario mayor.

Este proceso contribuyó a lograr ambos objetivos mencionados. La competencia por obtener mano de obra hacia que la jornada de laboral se fuera reduciendo paulatinamente a la vez que el salario iba aumentando. Como explica Ludwig von Mises, una ley que en ese estado de cosas hubiera decretado una jornada de trabajo de 8 horas y un salario superior

a la productividad marginal el trabajo para ese estado de capitalización, hubiera condenado a los incipientes trabajadores a una desocupación instantánea, simplemente porque tales condiciones laborales hubieran sido incumplibles para cualquier incipiente capitalista de la época.

Nada quita que el progreso de la economía de mercado logre en un futuro más o menos inmediato en la medida que se le permita actuar mejorar las condiciones laborales hasta ese punto o mayores aun. Pero siguiendo el mismo proceso descrito antes ese será un logro del capitalismo y no del legislador social. El imaginario folclórico socialista compara al industrial del siglo XVIII con el moderno industrial. Nada más alejado de la realidad. “Aquel "poderoso" industrial del siglo XVIII no sería comparable hoy día a un humilde almacenero (en cuanto al volumen de capital que manejaba). Aquel "poderoso" industrial del siglo XVII nada tendría de "poderoso" en nuestra era. Pero aviesamente, primero Marx y con él todos los socialistas posteriores extrapolaron la imagen de aquel industrial parangonándola con el actual. Tampoco tiene sentido referirse a aquellas condiciones como "explotación" toda vez que, conforme enseñan los autores de la Escuela Austríaca de Economía ninguno de los primeros empleadores industriales tenía poder de compulsión para obligar a los primeros trabajadores a acudir a sus fábricas. Eran libres esos trabajadores de someterse a jornadas de labor exigidas y eran libres asimismo de aceptar los salarios ofertados, que, nuevamente, dado el estado de capitalización de aquella época no podían ser mayores (los salarios) ni menores (las jornadas) a los existentes. Abusos laborales”¹.

Por tanto la población sin trabajo independiente creció y muchos de ellos se vieron en la necesidad de trabajar como “obreros” por un salario, pero esta condición no fue muy favorable para aquella parte de la población

¹ Alfredo Montoya Melgar,(1995), **Derecho del Trabajo**, Decima sexta edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid, pág. 26

pues en la ciudad se les consideraba la “clase peligrosa”, obligada a trabajar por la Ley en un intento de control del proletariado que crecía día con día.

Por lo que al no quedarles remedio y ante sus necesidades, aceptan su condición, luego al darse cuenta de lo deplorable de ésta, se vinieron una serie de reacciones para defenderse y levantarse contra la burguesía que ahora era la clase alta, rica y de sólo unos cuantos.

Algunos intentaron establecer restricciones legales para paliar este tipo de abusos pero se logró muy poco. Desgraciadamente pasó como siempre pasa, el cambio se da de forma lenta, sólo hasta cuando las autoridades ya no les queda más remedio y al no poder contener a la misma sociedad que gobiernan, ceden poco a poco, debido también a las nuevas ideologías que se fueron dando, pues se tomó consciencia de que la desigualdad imperante, ya que no había normas que regulasen las condiciones laborales. Por lo que en un principio se da la creación de fondos comunes de protección sobre riesgos sociales, pero luego toma un carácter revolucionario decididos a un cambio del sistema económico dando origen a los sindicatos (con influencia anarquista y Marxista).

Como podemos observar, esto no sólo se dio en Inglaterra, sino en otras partes de Europa como en Francia, todo debido al fenómeno social paralelo que se llevaba en muchas ciudades que se fueron capitalizando y que luego como lo dice Marx en su teoría de la Lucha de Clases, fue necesario que la clase menos favorecida y que constituía la mayoría se levantara contra la que obtenía todos los beneficios, aunque solo cambiaran de nombre a lo largo del tiempo pero esto a final de cuentas terminaría en la equidad (socialismo científico), pero aun después de tanto tiempo seguimos en sociedades capitalistas en las que sí, se han mejorado las condiciones laborales, pero aún falta mucho por hacer.

En todo este movimiento Social dado a partir de la Revolución Industrial e incluso desde antes, podemos encontrar el origen o la razón probable de las leyes y los Principios de éstas que tenemos actualmente, por ejemplo, por qué se le trata de dar siempre protección al trabajador, pues durante la Revolución Industrial es la parte que se ve más vulnerable en cuanto a la relación laboral;² ya que ante la necesidad de obtener algún ingreso, acepta las condiciones que el patrón le ofrece. Por tal razón ha sido de gran importancia la creación poco a poco del Derecho Laboral ante la insuficiencia sobre esta materia que tiene el derecho Civil, el cual regulaba las relaciones laborales en principio, Así el Derecho Laboral, surge a partir de las necesidades sociales que comenzaron a darse y que requerían de una solución diferente y eficaz basada en la ley y apoyada por el Estado. Por ello es completamente necesaria la creación del derecho laboral, en busca de la mejor regulación de las relaciones de trabajo, no sólo procurando los derechos del trabajador sino también los del patrón; atendiendo a la importancia y trascendencia que tiene en la sociedad esta relación patrón-trabajador, distinta a la contratación Civil.

Revolución Francesa.

Los obreros manifestaron sus pretensiones consistentes en: a).- la creación de un Ministerio del trabajo (Ministerio del proletariado); y b).- la consagración del derecho del trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales. Durante este tiempo se da en París una serie de luchas iniciales y de provocaciones en contra de la clase obrera, esta situación se hace presente debido al poder que logra obtener la prole, que no convenía para nada en los intereses de la burguesía, pues el

² www.monografias.com **“Historia de la Revolución Industrial”** 2008.

proletariado se había convertido en el gran elector al establecerse el sufragio universal.³

La Asamblea Nacional se reúne y proclama una República que no va contra el orden burgués, cualquier similitud con la vida actual es pura conciencia, pues estas prácticas donde son utilizadas las grandes masas por algunos cuantos para detentar el poder, no se han quedado en el pasado, es común que se emplee la teoría utilitarista “me sirves te uso, no me sirves te desecho”. El proletariado al ver esta situación intenta defender sus ideas revolucionarias, pero son apresados. La Comisión Ejecutiva de la Asamblea Nacional prohíbe las aglomeraciones populares, convierte el salario por día en salario por destajo, desterrando a los obreros no nacidos en París de los Talleres.

Un Factor Jurídico: En el terreno del derecho habrá triunfado la ideología liberal, la existencia del Derecho Individualista y Liberal, fomentado en el liberalismo, producto de la Revolución Francesa y de la Revolución Industrial. Estas Libertades se concentraban en:

- La Libre Contratación: Consagraban la doma de la autonomía de la voluntad en la contratación. Las relaciones de trabajo se canalizaban jurídicamente a través del contrato civil de arrendamiento de servicios.
- La Represión del Asociacionismo Obrero para negociar las condiciones del trabajo, se consideraban que los sindicatos atentaban contra la sociedad y la libertad de ley de la oferta y la demanda.
- La Reacción del Movimiento Obrero: El dogma de fe del Código Civil era la autonomía de las partes, pero pronto el Derecho Civil vio que esa igualdad era sumamente desigual, el contrato de Arrendamiento de

³ www.monografias.com, “**Revolución Francesa**”, 2007

Servicios (1886) era inadecuado no podía equilibrar la desigualdad de las partes.

Con el auge industrial no existía ningún tipo de normas que regulasen las condiciones laborales y creaba una situación explotadora.

El tercer factor fue la aparición del movimiento obrero como reacción frente a esa situación de desigualdad, a la insuficiencia de la legislación existente, y al nuevo sistema de producción capitalista. Esta toma de conciencia y de asociación para su auto-defensa hizo que surgieran otros movimientos de reacción (marxismo, iglesia católica.)

La Intervención del Estado en las Relaciones Laborales: Debido a esa presión del movimiento obrero, partidos políticos y sindicatos, se produce la intervención del estado.

El Derecho laboral tiene un marcado carácter tuitivo, protector del sujeto más débil de la relación laboral: El Trabajador.

Se distinguen tres etapas de la intervención del Estado en las Relación Laboral:⁴

1ª. Mitad del Siglo XIX. Donde el Estado de forma aislada y tímida legisla para tutelar a los grupos más débiles de los trabajadores (menores y mujeres) o los aspectos más relevantes de su explotación (jornada o trabajos penosos).

2ª. Año 1919. Es una etapa más resuelta que avanza. Consecuencias de ésta etapa son dos fenómenos de vital importancia:

1-La Constitucionalización de normas del trabajo. (Publica la Constitución de Weimar, la primera en reconocer derechos sociales al trabajador)

⁴ Julián Arturo de Diego, Manual del Derecho del Trabajo y la seguridad social, quinta edición, actualizada, LexisNexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, pág. 32.

2-La Internacionalización del derecho laboral (Se crea el Organización Internacional del Trabajo O.I.T.).

3ª. A partir de 1945. Consolidación y ampliación del Derecho del trabajador, reconoce el Derecho a la Libertad Sindical, al Asociacionismo, los Derechos colectivos. Se crearán administraciones especializadas, (Inspección de Trabajo).

El Derecho laboral tiene un marcado carácter tuitivo, protector del sujeto más débil de la relación laboral: El Trabajador.

Se denota un a avance significativo desde el movimiento de la revolución francesa debido que en ella se fundamentan derechos fundamentales como el del hombre y ciudadano y es aquí donde se mencionan o utilizan líneas o criterios para la formulación de leyes que protejan al trabajador y esos líneas son principios donde reconocen a la persona con su esfera de derechos jurídicos y dentro de estos derechos están los laborales y en su fundamento es la del principio protector que el estado es el encargado de brindar esa protección debido a que el nacimiento del estado de derecho fundamentado en los tres poderes del estado, teniendo la protección del trabajador para consigo evolucionar y bugirle nuevos derechos el principio de tratar con iguala a los obreros frente a la injusticia de los patronos en la época es de retomarlo y vasar esa igualdad en la leyes trae consigo el principio de legalidad de los actos.

2.1.2 EL TRABAJO DESDE LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA. Visión y consecución de Derechos Fundamentales a favor de la clase trabajadora.

Los orígenes de la Doctrina Social de la Iglesia se remontan a los mismos comienzos de la cristiandad, y se desarrolló desde el siglo V hasta el siglo XVIII a través de documentos y enseñanzas de los llamados Padres de la

Iglesia. Sin embargo, toma identidad a partir de la revolución social, consecuencia principal de la Revolución Industrial, de mediados del siglo XIX cuando el Papa León XIII da a conocer su Encíclica *RerumNovarum*(15-V-1891) a propósito de la "cuestión social" y la reacción de la Iglesia contra la teoría individualista liberal, tema que fue tratado por distintas corrientes ideológicas que buscaron interpretar y conducir, de algún modo, el proceso de oposición.⁵

A partir de allí la Iglesia puso particular énfasis en el mundo laboral y en las responsabilidades de las empresas, los entes intermedios, los gobiernos, y, obviamente, los trabajadores. La Doctrina Social de la iglesia fue una fuente histórica para la consecución de Derechos Laborales, y entre sus postulados más importantes, aparecieron las Encíclicas Papales: en un primer momento la encíclica *RerumNovarum*, del Papa León XIII (15-V-1891), planteó por primera vez la denominada "cuestión social" y rechazó la ideología individualista liberal que exigía la abstención del Estado en la vida económica, por el contrario, la Encíclica afirma enfáticamente el valor de la iniciativa privada, la propiedad privada emergente del fruto del trabajo y la necesaria intervención del Estado para amparar a los más débiles. Luego se refiere a temas específicamente laborales, como el derecho de asociación con fines útiles, la defensa del salario justo en base al principio de suficiencia de modo que permita el ahorro, la limitación de la jornada y la protección especial de los niños y de las mujeres.

Encíclica *QuadragesimoAnno*, del Papa Pío XI, dada a conocer en 1931 (15-V) esta tuvo su surgimiento cuarenta años después de la Encíclica *RerumNovarum*; el marco de la nueva Encíclica era totalmente diverso del que tuvo que enfrentar el Papa León XIII, en efecto, Pío XI se

⁵ Julián Arturo de Diego, Manual del Derecho del Trabajo y la seguridad social, quinta edición, Ibid, pág. 42.

concentra en la competencia de la Iglesia al incursionar en temas sociales y económicos, y en la importancia del salario en el marco de las relaciones armónicas que se deberán tejer entre el capital y el trabajo. El capitalismo liberal y el socialismo no marxista son dos extremos aberrantes para la Iglesia, en donde sociedad y persona humana son tratadas de forma tal que contraría a los principios del cristianismo; y que si esto se apega a la realidad actual, dentro del contexto social y laboral se referiría a estar rompiendo con los Principios Constitucionales del derecho Laboral, muy importante, dentro de la Encíclica es la enunciación del *principio de subsidiariedad del Estado*, según el cual éste debe intervenir tanto en la vida económica y social, como en el mundo laboral sea por sí o a través de la asociación eso grupos intermedios.⁶

Luego surgió la encíclica *Mater et Magistra* del Papa Juan XXIII (15-V-1961) esta conlleva un profundo contenido pastoral, en la que estableció un repaso de las enseñanzas y contexto de las otras encíclicas sociales, *RerumNovarum*, *QuadragesimoAnno*, analiza los problemas sociales de la explosión industrial, reiterando algunos ya tratados y dando nuevos enfoques, se reitera la función esencial del Estado y el principio de subsidiariedad, en lo que hace al trabajador propiamente dicho, vuelve a insistir en el concepto de salario justo dentro de la perspectiva de la justicia social de cada país, se menciona la cogestión como una forma más activa de participación, y de la distribución proporcional de la riqueza en todos los niveles sociales de una nación.

Encíclica *Pacem in Terris*(1 I-IV-1963), del Papa Juan XXIII. Si bien tiene como objeto central la paz, es una de las llamadas encíclicas sociales, pues es una exhortación a los políticos y todos los hombres de buena voluntad, y se ocupa en especial de la persona humana dentro del plano social. Se destacan la defensa de la libertad, el respeto y salvaguarda de

⁶ Ibid. pag 47.

los derechos fundamentales y las obligaciones emergentes de ellos; y en ese contexto se encuentra el Derecho del Trabajo, que por se un Derecho Social debe de gozar de la protección del Estado, como un ente garante por el fiel cumplimiento de los Principios Constitucionales, referidos a la protección del Derecho Laboral.⁷

En esa constante aparición de encíclicas con finalidad protectora de los Derechos Sociales, y del trabajo mismo, apareció un documento de vital importancia llamado La Constitución Pastoral *Gaudium et Spes* del Concilio Vaticano II (7-XII-1965), este importante documento de la Iglesia dedica su Capítulo III a algunos aspectos de la vida económica, entre ellos, el progreso al servicio del hombre, y la búsqueda de soluciones para suprimir las enormes diferencias económico-sociales existentes. Temas laborales como las condiciones del trabajo y el descanso, la participación de las empresas y los conflictos del trabajo, son abordados con el fin de destacar la responsabilidad social de los titulares del capital, y el de respetar el derecho de los trabajadores de formar sus propias asociaciones gremiales en defensa de sus derechos, en la medida que éstas sean representativas y se respeten las libertades de la persona humana. Los conflictos deben resolverse por medios pacíficos, y la huelga puede utilizarse como un último recurso, en base a las justas exigencias de los trabajadores.

2.1.2.1. El Marxismo como una Doctrina enmarcada en una finalidad de Justicia Social.

Dentro de las corrientes socialistas, y a partir del denominado "Manifiesto Comunista" de Federico Engels y Carlos Marx (1848, *Manifest der Kommunistischen Partei*), se lanzó el marxismo que no sólo sostuvo que era imprescindible la abolición de la propiedad privada, la que debía ser

⁷ Ibid pág. 49.

detentada por el Estado, sino que además consideró que el mundo tenía solamente un único contenido: el económico.

Las bases filosóficas del marxismo son las siguientes:⁸

- a. Con Hegel proclama la autoconciencia de la historia humana, es más, la historia es la evolución dialéctica del pensamiento universal;
- b. Marx sustituye la dialéctica por el materialismo histórico, en función del cual el acontecer histórico se basa en las condiciones de la vida material representado por la contradicción entre los medios sociales de producción y las condiciones en las que ésta se realiza;
- c. El hombre, para Marx, es un ser históricamente condicionado dentro de la realidad y en un tiempo determinado, dentro de la historia en permanente construcción, y su realización está vinculada con la transformación del mundo.

En cuanto al esquema básico de la teoría marxista, los elementos esenciales son los siguientes:

- a. La historia es la transformación de la naturaleza por los hombres. La dialéctica entre el hombre y la naturaleza es como la relación entre necesidad y satisfacción;
- b. La dialéctica del trabajo y el ser social del hombre surge de la relación con la naturaleza, cuyo verdadero vínculo de unión proviene en forma mediata de la fecunda y recíproca humanización del trabajo;
- c. En la realidad se da lo que Marx denomina la alienación del trabajo, la que genera una injusticia y a la vez degrada al ser humano, consiste en la frustración que sufre el hombre que naturalmente se orienta a la consciente y digna satisfacción de sus necesidades, y debería obtener en

⁸ Ibid, pág. 54.

el trabajo una plena realización de ellas en todas sus dimensiones. Marx concluye que la alienación creada por el sistema capitalista en parte a través de su fetiche: el dinero se genera en los frutos del trabajo, cuando el producto de éste le es arrebatado, convirtiéndolo en un producto extraño al hombre. Luego, las alienaciones políticas, religiosas e ideológicas son una consecuencia de lo expresado.

2.1.2.2. Aplicación práctica al Liberalismo, en base a la Doctrina Intervencionista.

El liberalismo individualista se desarrolló durante el siglo XIX a partir de 1830 aproximadamente y generó numerosas reacciones adversas. Muchos autores sostienen que la postura individualista liberal fue el motor del nacimiento con identidad propia del derecho del trabajo, a partir de todas las reacciones en contra de su ideario que se alzaron destacando los derechos del trabajador (Justo López).

La cosmovisión liberal es un ideario netamente individualista basado en la exaltación del individuo y de la libertad individual. Los aspectos centrales son, pues: el mundo económico juega un papel central, mientras que el ser humano es relegado a un segundo plano; en el plano social, se parte de una suerte de acuerdo o contrato por el que se establecen las pautas de la mera convivencia, y se da lugar al nacimiento de la nueva sociedad industrial, donde aparecen nuevos valores preponderantes; a su vez, se exalta la libertad otorgándosele el valor de un "absoluto" aun al margen de las leyes de la moral; el ser individual es sobrevalorado, al considerar al hombre como un ser autárquico, autosuficiente, y actor dominante de la configuración social; el Estado tiene una función supletoria (el Estado-gendarme y el Vigilante-nocturno), como un custodio de cierto orden y disciplina, dejando que los sujetos se desenvuelvan en un plano de total libertad, con el único límite de la preservación de la seguridad interior o

exterior; el mercado opera con la libre concurrencia de la oferta y la demanda, y el trabajo humano es equivalente a otras mercancías. Sólo el mercado otorga valor a las cosas o al trabajo conforme aquella ley; es muy clara la superioridad dentro del proceso productivo del capital sobre el trabajo; aparece un nuevo grupo social, el proletariado, denominado así por la numerosa prole que tenían los grupos familiares, sometidos a salarios y condiciones de trabajo deficientes y a numerosos abusos.⁹

En gran medida, los abusos del capitalismo liberal, o del liberalismo individualista, fueron las semillas que comenzaron a generar la reacción social y sentaron las bases de los rudimentos del derecho del trabajo.

2.1.2.3. La Intervención Estatal En El Mercado De Trabajo.

Como bien se sabe, teóricamente, tanto las relaciones laborales como el derecho laboral de un determinado país o región, pueden ser clasificados resolviendo la dicotomía que se plantea entre el intervencionismo (fuerte presencia reglamentista del Estado en las relaciones laborales) y el autonomismo (autonomía de los sujetos de las relaciones laborales), Ambas tipologías responderán a su vez a la concepción que en cada sociedad prevalezca sobre el papel del Estado en las relaciones entre los sujetos, en este caso laborales.¹⁰

En lo que concierne a Centroamérica, si se atiende en algunos casos a las disposiciones constitucionales aprobadas entre 1940 y 1959 y en la mayoría de los países a las normas de las legislaciones ordinarias que esas disposiciones generaron, no puede sino concluirse que se trata de un modelo laboral que se ubica como marcadamente intervenEllo evidencia una clara orientación hacia la presencia del Estado en el mundo del trabajo.

⁹ www.monografias.com, “Las respuestas al neoliberalismo. Los intentos de la reformulación de la filosofía política radical”, 2005.

¹⁰ www.wikipedia.com “Intervencionismo a la acción de la intervención pública”, 2010.

La opción por el intervencionismo tiene su explicación en el modelo de desarrollo que se establece en cada país. Para el caso centroamericano, ello obedece a un coincidente modelo de desarrollo conforme al cual se le asigna un lugar preponderante a la protección del mercado interno y a la búsqueda del pleno empleo. Es a partir entonces de una particular y específica definición de modelo de desarrollo, que se implementa en Centroamérica un conjunto de legislaciones laborales que marcan la consolidación de la intervención estatal en el mercado y sobre las relaciones laborales.

Es así como en muchas de las Constituciones Centroamericanas reiteran una orientación que respalda la intervención del Estado en procura de relaciones laborales justas. Señalan esos textos a su vez como uno de los contenidos programáticos fundamentales la búsqueda del pleno empleo.

La norma que indica que " el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad (Costa Rica, Constitución Política, art. 56) es complementada por una afirmación programática según la cual "... es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa, cabe agregar que también en este mismo ámbito, resulta común la existencia de todo un conjunto de normas constitucionales complementarias y también relativas al trabajo, que señalan ya sea las condiciones mínimas en que el mismo debe prestarse, y/o los derechos fundamentales, individuales y colectivos, que corresponden a los sujetos.

En el plano de la ley ordinaria, las codificaciones laborales de la región, emitidas en la década del 40, Costa Rica (1943) Nicaragua (1944), Guatemala (1947), Panamá (1947) y posteriormente Honduras (1959) y El

Salvador (1963) mantienen rasgos comunes establecidos al aprobarse como un cuerpo orgánico y sistemático de disposiciones laborales. En el caso de El Salvador, debe tenerse presente que si bien su primera codificación es de 1963, mediante la misma se agrupó toda una legislación laboral dispersa, la obligación de emitir la codificación data de 1945, obligación que ratificó la Constitución Política de 1950.¹¹

En todos los Códigos de Trabajo, se consolidó y amplió una orientación hacia el intervencionismo estatal que no sólo deriva de sus propias constituciones, sino que se corresponde con un modelo de desarrollo caracterizado en todos los casos por la protección del mercado interno y por la denominada sustitución de importaciones. Estas legislaciones laborales emitidas entre 1940-1950, y en algunos casos posteriormente, fueron una manifestación además de un Estado con hondas preocupaciones sociales, para el cual las relaciones entre particulares - no sólo laborales - debían ser afectadas con su directa participación y vigilancia. El Estado no sólo cumplió una función de legislador social sino que asumió plenamente la intervención directa en las relaciones de trabajo, para garantizar el cumplimiento de sus objetivos generales.

En esa concepción, la voluntad de los sujetos laborales se restringe considerablemente al imponerse coactivamente los mínimos y los máximos, acompañado de la vigilancia y el control de las relaciones laborales a través de las Autoridades administrativas. Se trata sin duda de una permanente presencia estatal en el mercado de trabajo, regulando y controlando la oferta y la demanda y las condiciones en que se prestan los servicios, y sirviendo como mediador en los conflictos laborales.

¹¹ Unidad Técnica del Sector Justicia (UTE), "Las constituciones de la Republica de El Salvador, 1823-1983".

2.1.3 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL EN EL SALVADOR.

Es importante denotar que debido a la supremacía constitucional, el enfoque que se dé al Trabajo en la Constitución, ha de definir la concepción misma de lo que entenderemos por Derecho Laboral, lo cual a su vez está íntimamente ligado con las tendencias sociales, económicas y políticas que han sido adoptadas con el transcurso del tiempo, y que han respondido a las necesidades sociales de cada época.

Así pues comenzaremos a hablar de los distintos enfoques que se ha dado al Trabajo en las constituciones que han estado vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, podemos anticiparnos diciendo que la institución del trabajo en nuestro país, ha evolucionado desde las arcaicas e imperialistas concepciones del ciudadano como un ser sumiso al poder del Estado, a las nuevas tendencias que consideran a la persona humana como principio y fin de la actividad del mismo.

En la Constitución de 1880, en la sección única: Derechos y garantías de los Salvadoreños, encontramos la única disposición que hace referencia del trabajo, la cual nos proporciona una visión arcaica y simplista de lo que era considerado el trabajo, y así dirá literalmente “El Trabajo es obligatorio”, concepción íntimamente relacionada a la consideración de la “vagancia declarada o comprobada” como una infracción.¹²

Posteriormente en la Constitución proclamada en el año de 1883, dice: “El Trabajo es obligatorio, salvo los días domingo o de fiesta nacional”.

Dicho texto constitucional no aporta cambios significativos, aunque no podemos dejar de destacar que es el inicio de lo que posteriormente se reconocerá como Derecho al Descanso.

¹² Unidad Técnica Ejecutiva del sector justicia (UTE), Ibid , pagina 18.

En el año 1919 se realiza la integración de la República de El Salvador como miembro de la Organización Mundial del Trabajo.

En la Constitución de 1939, encontramos en uno de sus artículos que proclama: “El trabajo gozara de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen su equidad y justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores u obreros”. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado, en esta constitución nace el principio protectorio.

Constitución de 1945: como puntos importantes para la evolución de la institución del trabajo podemos mencionar los siguientes:

- Consideración del trabajo como un derecho - deber, de carácter social.
- Establecimiento de la obligación del Estado de emplear los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a quien carezca de ella.
- Reconocimiento del carácter dignificado del trabajo para el ser humano. Nace el principio de dignificación del trabajo el cual rechaza al trabajo como una mercancía y hay una humanización de la relación de trabajo.
- Establecimiento de la creación de un Código de Trabajo basado en los siguientes principios:
- Protección del salario mediante el establecimiento de un salario mínimo.
- Principio de equidad de remuneración. Establecimiento de la jornada laboral.

- Reconocimiento del Derecho al descanso, y establecimiento del derecho a vacaciones remuneradas.
- Derecho a la indemnización adecuada por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados.

Nace el principio de Irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores.

Mandato constitucional de establecer mediante una ley, el Seguro Social obligatorio de patrones y trabajadores.

Es hasta este momento histórico que se reconoce el carácter social del trabajo.

De igual manera encontramos por primera vez en el texto constitucional, disposiciones relativas al derecho de sindicalización, reforzado por los convenios internacionales referentes a la libertad sindical, los que por tener carácter de derechos fundamentales son de cumplimiento obligatorio, para los estados suscribientes de la constitución de la OIT.

Del análisis de los párrafos anteriores podemos denotar el carácter dinámico del derecho laboral el cual atiende a la evolución de las políticas sociales y económicas que han prevalecido a través de los tiempos, las que a su vez se han visto directamente influenciadas por los distintos modelos económicos y sus consecuentes formas de producción, de organización del trabajo y demás aspectos tendientes a satisfacer las demandas del agresivo mercado internacional.

En la normativa Constitucional vigente es necesario resaltar que el Estado Salvadoreño reconoce a la persona humana como principio y fin de la actividad del Estado, visión que implica una actitud por parte del

Estado como la entidad garante de la positivación y el cumplimiento de los derechos fundamentales de sus ciudadanos.

En diciembre de 1948 se convocó a la constituyente y se empezó a elaborar la constitución de 1950. En junio de 1949 se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y Establecimientos Comerciales e Industrias, siendo esta la primera ley que se dio en la segunda etapa y tiende a regular la institución básica en el Derecho del Trabajo. Al mismo tiempo se dio la Ley sobre Reglamentación de la Empresas Comerciales e Industriales, la cual regula el reglamento interno, si existen más de 10 trabajadores en una empresa debe existir un reglamento interno. En septiembre de 1949 se dio la ley del Seguro Social, que es la que actualmente nos rige. En agosto de 1950 se dio la primera ley de sindicatos, ya que estaba por omitirse la constitución 14 de septiembre de 1950 hubo necesidad de dar esta ley sin esperar la vigencia de La Constitución. En materia de sindicatos en nuestro país se puede observar que es igual que en otras partes referente a la evolución. En agosto de 1951 se dio otra ley de sindicatos que estuvo vigente hasta que se dio el código. A la par se dio la primera ley de Contratación Colectiva de Trabajo. El paso fue significativo e importante, esta última ley estuvo vigente hasta en 1952, año en que se dio otra nueva. En septiembre de 1950 y las puertas de la constitución se dieron otras tres leyes: 1. De escasa importancia, que no tuvo aplicación práctica porque se reducía a un gremio pequeño, era una ley artificial que origino más pleitos. 2. muy importante es la de inspección de trabajo. 3. finalmente la de Procuración de Trabajo. Estas dos últimas eran necesarias.

En septiembre de 1950 entro en vigencia La Constitución. El capítulo II del título XI ya una posición más definida, que como antecedente tuvo la constitución de 1945 que contenía, algunas disposiciones, algunas constituciones de países latinoamericanos, sobre todo la mexicana y también

la Carta Internacional Americana de Garantía Sociales de Bogotá. A partir de 1950 se dieron unas series de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales. Así fue como se dio la primera Ley de jornada de Trabajo y Descanso Semanal. Tuvo una gran significación porque si bien existía una ley de horas de trabajo dada en 1928, que limitaba a 8 horas la jornada no había tenido aplicación práctica y la Constitución señaló la duración de 44 horas semanales 8 diarias y un día de descanso como precepto de rango constitucional. La jornada nocturna se limitó a 7 horas, se estableció lo que debe pagarse por horas extras, por trabajar en días de descanso, por descanso semanal remunerado, esto significó gastos para las empresas. En agosto de 1951 se dio una nueva ley de sindicatos de Trabajadores que sustituyó a la primera y nos rigió hasta que entro en vigencia el código. En 1951 se dio la ley de asuetos y en diciembre la ley de Aguinaldos. En marzo de 1952 se dio la nueva ley de contratación colectiva de trabajo que también estuvo vigente hasta que se dio el código. En abril de 1953 se dio otra ley de gran importancia Ley de Contratación Individual de Trabajo, que sustituyó a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales e Industriales. En noviembre del mismo año se dio la ley de vacaciones y en diciembre se dio la nueva ley de Seguro Social con la asesoría de la OIT y con ayuda también de la experiencia que había dejado la anterior. En 1956 se dieron dos leyes importantes: Ley de Riesgos Profesionales y Ley de Seguridad e Higiene de Trabajo, la primera sustituyó a la de 1911 relativa a los accidentes de trabajo. En mayo de 1956 hubo un cambio de gobierno para mejorar las reformas ya existentes. A mediados de 1960 se hizo un proyecto de ley Salario Mínimo para los trabajadores del campo. En febrero de 1961 se dio la nueva ley procesal de Trabajo, que vino a sustituir a la que la junta dio en diciembre. En abril se dio la Protección al Salario y la nueva Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo. En mayo de 1961 se dio la nueva ley de Conflictos Colectivos de Trabajo. Esta ley trajo cambios radicales. En junio de 1961 se dio una ley Estatuto

Protector de los Trabajadores del Campo, cuya importancia deriva de que se refiere a los campesinos a quienes no se había tomado en cuenta en las leyes anteriores. Cuando la junta creó los Tribunales de Trabajo, creó Juzgados de lo Laboral en San Salvador, Santa Ana, San Miguel y Cojutepeque y a otros tribunales se les asignó esa misión. En el mismo mes se dio una Ley llamada: Ley Transitoria de Salario Mínimo para los Empleados de Comercio y en septiembre Ley Sobre la Compensación de la Alimentación a los Trabajadores del Campo. En Noviembre de 1961 Ley de Aprendizaje que sustituyó a la ley de 1914, con esta ley se creó un Departamento Nacional de Aprendizaje en el Ministerio de Trabajo. En junio de 1961 se dio una ley que quizás es la más importante de las dadas por el directorio y es el Estatuto protector de los Trabajadores del Campo, cuya importancia deriva de que se refiere a los campesinos a quienes no se habían tomado en cuenta en las leyes anteriores. Este estatuto vino pues a suplir ese vacío y tuvo que tenerse en cuenta dentro de la Contratación individual de Trabajo, cuyo sistema y estructura misma pasó a dicho estatuto. Fue hasta mucho tiempo después

Constitución de 1962.

MODIFICACIONES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1962 AL CAPITULO DEL TRABAJO.

1. Relativa al Salario Mínimo y a las distintas zonas de producción.
2. En materia de jornada de los menores de 6 horas diarias y 34 de la jornada semanal, para los trabajadores menores de 16 años.
3. Relativa al derecho de asociación, extiende a los patronos, empleados privados y otros. Al decir los patronos, obreros y empleados privados, empleados oficiales de las empresas autónomas y semiautónomas.

Art.192, de la Constitución del 50 y art. 191 de la Constitución del 62. Esta disposición ha dado lugar a distintas interpretaciones y ha servido de base para no darles el derecho de asociación profesional a los campesinos.

Después de la constitución de 1962 no se dio otra nueva ley, hasta que se dio el código de trabajo por Decreto Legislativo del 22 de enero de 1963, publicado el 23 del mismo mes y que debido a errores de publicación, fue nuevamente el 1º de febrero del año 1963. Luego se publica un nuevo código en junio de 1972.

Constitución de 1983.

Constitución en 1983 la cual incluye algunas reformas, derivadas en gran parte por las circunstancias sociopolíticas que conmocionaban a la nación salvadoreña en esos momentos como fue el surgimiento de la guerra civil. A la Constitución de 1983 se le han hecho reformas posteriores, también como una consecuencia necesaria del fin de esa guerra, pero lo referente a la temática específica de este trabajo es que esta Carta Magna incluye en su Capítulo II de “Derechos Sociales” la Segunda Sección titulada “Trabajo y Seguridad Social”, la cual contempla algunas innovaciones como la consignada en el Ordinal 12º del Art. 38 que establece el principio de la indemnización universal y el Art. 40 que manda el establecimiento de un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos

2.1.3.1 Principios del Derecho Laboral.

Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca **generalidad**. Todos ellos obedecen a la inspiración de la **JUSTICIA SOCIAL** de la que se nutría desde sus inicios

la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en **favor del trabajador**.

Estos principios son de orden **público e irrenunciable** para el trabajador; se otorgan como **mínimos** de garantías.

Podemos **definir los principios generales**: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho"¹³

"Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."¹⁴

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios: Se podría resaltar que son:

a) Enunciados básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.

b) propios del Derecho del Trabajo y por lo tanto, **diversos** de los que existen en otras ramas del Derecho: sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del Derecho.

¹³ **Manuel Alonso García**, Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, t.I, Pág. 247.

¹⁴ **Américo Plá Rodríguez** Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9.

c) Los principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí.

Entre las **FUNCIONES** de dichos Principios podemos señalar que cumplen con las siguientes tareas:

a) Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley. Integran el Derecho.

c) interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

ENUMERACIÓN DE LOS PRINCIPIOS:

2.1.3.2. PRINCIPIO PROTECTOR:

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.¹⁵

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los

¹⁵ Manuel Alonso García, Ibid, Pág. 220.

demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una **ESPECIAL NECESIDAD DE PROTECCIÓN**.

COUTURE estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a. el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)
- b. el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. Posee las siguientes reglas:

a) REGLA "IN DUBIO PRO OPERARIO":

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de **DUDA**, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación

engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.¹⁶

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "*onus probandi*" ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

b) REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE:

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

¹⁶ Américo Plá Op Cit, Pág. 30.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.¹⁷

Este principio encuentra, sin embargo, un **límite** que es importante señalar y son las **EXIGENCIAS DE ORDEN PÚBLICO**.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

c) REGLA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA:

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, **concreta y determinada**, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos **diferenciar 2** situaciones:

¹⁷ Américo Plá Rodríguez Op Cit, Pág. 32.

1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento vgr. Ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2.1.3.3. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD:

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es **NULA ABSOLUTAMENTE**: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio **ÚNICO, PROPIO Y ESPECÍFICO** del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas **consecuencias** ligadas a este principio, entre ellas:

a) implica una **indisponibilidad** de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una **intransigibilidad** de derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la **imperatividad** de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo,

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones **MÍNIMAS** de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

Una **definición de orden público** ha sido expresada por Moraes Filho de la siguiente forma:

"Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..."¹⁸

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

2.1.3.4 PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la Empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo. La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los

¹⁸ Plá Rodríguez, op.cit, Pág. 78

trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

2.1.3.5 PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD:

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un **CONTRATO REALIDAD**. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

2.1.3.6 PRINCIPIO DE LA RAZONABILIDAD:

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación. Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan **ESE PODER DE DIRECCION** que posee el patrono dentro de los cauces adecuados

Este poder de dirección de la Empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una **DISCRECIONALIDAD** en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.

El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Es principio tiene gran aplicación en casos de:

- **JUS VARIANDI** que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.
- **PODER DISCIPLINARIO** nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

2.1.3.7 PRINCIPIO DE BUENA FE:

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe por lo tanto no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos admitir como **SUPUESTO DE TODO ORDENAMIENTO JURIDICO**. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la **CONFIANZA RECIPROCA**, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

2.1.4. CRISIS DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL EN EL SALVADOR.

Crisis en el derecho Laboral, repercusión directa en los trabajadores.- La dificultad en encontrar un trabajo o empleo que agrade realmente a una persona es una tarea compleja en el mundo actual, no sólo en la actualidad ya que históricamente el trabajo está asociado a tortura, a algo que se accede a realizar a cambio de una remuneración. Más allá de esto, encontramos mucha gente que no está conforme con su situación laboral, tanto porque no se encuentra a gusto con su actual trabajo como aquellos que tienen **dificultades para encontrar un empleo.**

Se piensa que para el que quiere trabajar existen oportunidades de trabajo, el problema reside en qué uno quiere desempeñarse, es decir, para aquel que estudió una carrera universitaria o un oficio o algo que le gusta, se halla con una serie de **dificultades para insertarse en el mercado de trabajo según su profesión** sea más o menos demandada. Además, este mercado es cada vez más volátil, se está acabando lo del empleo para toda la vida y esto repercute en la subjetividad de los trabajadores. Es decir, la misma inestabilidad se traduce en la persona. Es así que se debe mover porque las posibilidades están, sí que está

complicado pero **para quienes tienen** herramientas y formación **está mucho más sencillo.**

Una importante consecuencia en la crisis del derecho laboral, es el empleo, Y según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se acelera la pérdida mundial de empleos, los Estados tienen el deber primordial de crear condiciones nacionales e internacionales favorables para la realización del desarrollo, cooperar mutuamente para eliminar los obstáculos al desarrollo y adoptar medidas para formular políticas adecuadas de desarrollo internacional. Por eso continúa la Resolución de Naciones Unidas deben adoptar, en el plano nacional, todas las medidas necesarias para la realización del derecho al desarrollo. Para ello deben garantizar, entre otras cosas, la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al acceso a los recursos básicos, la educación, los servicios de salud, los alimentos, la vivienda, el empleo y la justa distribución de los ingresos. Deben adoptarse medidas eficaces para lograr que la mujer participe activamente en el proceso de desarrollo. Deben hacerse reformas económicas y sociales adecuadas con objeto de erradicar todas las injusticias sociales.

Las crisis económicas inducen tradicionalmente modificaciones importantes en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo, Estamos acostumbrados a que, en la gran mayoría de los casos, estas modificaciones se resuelvan desfavorablemente para los derechos de los trabajadores, a través de la puesta en práctica de procesos que tienen como efecto quebrar la fuerza colectiva de los trabajadores, fragmentar sus niveles de tutela y situarles en la competencia derivada de lo que los antiguos liberales denominaban “la libertad de trabajo”. Sin embargo, no hay una relación unívoca entre estas categorías de manera que épocas de bienestar y de calma económica se corresponden con la mejora de las

condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y épocas de crisis con reducción de estas posiciones.

2.1.4.1 La crisis global como fuente directa de la crisis en el derecho del trabajo

Esto genera que “decenas de millones de trabajadores en todo el mundo, víctimas inocentes de esta crisis, han perdido sus puestos de trabajo y sus ingresos. Los trabajadores están indignados por las causas de la crisis y tienen una profunda sensación de injusticia ante los enormes sufrimientos que está ocasionando. Es una crisis provocada por la codicia y la incompetencia del sector financiero, apoyándose en los dogmas fundamentalistas de libre mercado de las décadas precedentes. Se trata de una crisis provocada por la creciente desigualdad en la distribución de la renta y una erosión considerable de la proporción del salario en los ingresos nacionales, acompañadas de reducciones salariales relativas, un aumento de la flexibilidad laboral y la inseguridad, una reducción de la protección social y un debilitamiento en la aportación de servicios públicos. Sustentada además por un modelo de crecimiento que ocasiona el deterioro del medio ambiente alterando las condiciones de habitabilidad del planeta”. De esta manera, es posible concebir una oportunidad de cambiar, de fortalecer y de diseñar mejor el sistema de garantías que se entrelaza con los derechos de ciudadanía en un sistema democrático, pero también de fortalecer un discurso que se apoya en el trabajo en el centro de la sociedad, más allá de las dicotomías entre Estado y mercado, o entre economía y política: una cultura que se sustenta en el trabajo como eje de la emancipación social y que va construyendo un proyecto político y cultural nuevo que desdice la idea de estar siempre en un tiempo presente o en un horizonte de continuidades. Se trata por tanto de insistir en un discurso que niega el economicismo reductivo de las relaciones de trabajo y de la vida personal y que se posiciona claramente

contra el autoritarismo social en todas sus formas, en las relaciones de dominación que se dan en la realidad y que reafirma la orientación profundamente reformista del sindicato desde los lugares de producción, el territorio o la propia metodología de gobierno de las relaciones laborales. Un discurso por tanto que sea capaz de movilizar y de convencer a la gran mayoría de los trabajadores.

2.1.5 EFECTO GLOBALIZADOR, CRISIS DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI.

Es un modelo económico que se ha extendido en todo el globo en virtud del cual cada país o región explota y optimiza sus ventajas competitivas de modo de integrarse a la comunidad económica internacional desarrollando productos al menor costo y con estándares de calidad reconocidos también internacionalmente.

A su vez, los países se integran en áreas o zonas o mercados regionales, y se neutralizan o reducen las barreras aduaneras, de modo que el proceso de intercambio se optimiza.

En materia laboral, la globalización ha generado un proceso de fuerte competencia internacional entre los países con mejor oferta de mano de obra, de modo que los bienes y servicios se producen en los lugares que ofrecen una calidad acorde a estándares internacionales (*the best international practice*) al más bajo costo laboral posible. Los elementos que aceleran la globalización son:

- a) la dinámica de las comunicaciones, con la televisión universal y satelital, la teleconferencia y el teléfono móvil, e internet;
- b) la demanda de la sociedad de consumo para no tener restricciones de ninguna naturaleza en su aspiración por mejorar su calidad de vida y la

disponibilidad de los productos sin ningún freno más que la propia voluntad;

c) la necesidad de ampliar los mercados de trabajo, de producción y de consumo; marketing y la comercialización a nivel global;

e) la caída de los precios de los fletes, que permiten transportar los productos a cualquier parte del globo, sin restricciones y sin costos diferenciales en razón de la distancia.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo produce permanentemente nuevos modelos y figuras.

Existen versiones apocalípticas sobre el trabajo que llegan, inclusive, a la conclusión de que la actividad productiva y los hombres vinculados a ellas, tal como se los conoce hoy, desaparecerían.

Ciertamente, existen señales no tan catastróficas como las que preanuncian los estudiosos de las tendencias del futuro (Robert B. Reich, Jeremy Rifkin, Alvin Tofler y John Naisbitt), pero sí hay evidencias de que los cambios son esenciales y se producen a un ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas inteligentes, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas o a las empresas de tarjetas de crédito.

2.1.5.1 La modernización y la flexibilidad laboral

Concepto de modernización laboral: se denomina así al conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto remplazar los sistemas

regulados, rígidos y estáticos, por otros basados en la desregulación, la autorregulación de los actores sociales y la flexibilización laboral.

Concepto de flexibilidad laboral: se denomina así al conjunto de medios técnico-legales que tienen por objeto adecuar el trabajo y las modalidades de prestación a las más modernas técnicas de producción de bienes y servicios, de modo que los mismos se brinden con la mejor calidad al más bajo costo posible.

Para muchos la flexibilidad laboral es una forma de *vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores*, logrados históricamente con grandes esfuerzos y padecimientos. Para otros, la flexibilidad es un modo de reducir o neutralizar el poder de los sindicatos, cuyo papel es fundamental en la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, en la medida que la defensa sea genuina.

Finalmente, para una visión más moderna y equilibrada de este dinámico proceso de cambio, la flexibilidad tiene por objeto modificar los viejos esquemas de la tradición *tailorista o fordista* de la producción en serie, para adecuarlos a los modernos sistemas productivos que responden a complejas fórmulas en donde se combinan la calidad de las materias primas, la tecnología y las técnicas industriales, la alta calificación de la mano de obra ocupada, la búsqueda de excelencia y calidad en todo el proceso, la obtención de un resultado competitivo, y el rastreo de mecanismos que prioricen la atención del cliente como destinatario de los bienes y servicios producidos.

La flexibilidad es ciertamente un fenómeno complejo, que puede ser interpretado y aplicado de diferentes formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral, que puede ser entendida como un

mecanismo de optimización de los recursos empresariales, dentro de la concepción de “ganar-ganar”, para todos los actores involucrados, pero preservando y profundizando el disfrute de los derechos laborales fundamentales. Dentro de esta concepción, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa.

Pero también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregularización , interpretación desafortunada que significa un retroceso a etapas superadas en el derecho laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con la exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas.

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

En este contexto, se enuncia la necesidad de que sea el mercado quien determine los salarios y el nivel de empleo, se plantea como meta el establecimiento de salarios reales que se estabilicen en un bajo nivel, lo cual supone disponer de una política de salarios mínimos poco dinámica frente a la inflación. La negociación laboral tiende a individualizarse y se limitan los procesos de concertación entre el sector trabajador con sus sindicatos y organizaciones y los patronos.

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

Con el propósito de abaratar la mano de obra se promueve el abandono de la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida, el estancamiento de los aumentos en el salario mínimo, y la disminución por diversos medios de las cotizaciones al Seguro Social.

Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido.

La flexibilización de la mano de obra, dentro de la empresa, también busca ajustar el número de los trabajadores o el número de sus horas de trabajo a la carga de producción (flexibiliza el número), ajusta la organización de la mano de obra para hacer frente a los cambios que resultan de la carga de trabajo de la empresa, y elimina la rigidez salarial, ajustando los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad.

Si evaluáramos a los Programas de Ajuste Estructural (PAE) por el impacto generado en el bienestar de la población, resulta evidente que éstos han fracasado, dados los efectos negativos generados sobre las condiciones de vida de importantes segmentos de la población nacional, principalmente trabajadoras y trabajadores.

2.1.5.2 LA GLOBALIZACIÓN. CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL.

La globalización homogeniza la forma de acumulación de capital a escala mundial, que las redes financieras están interconectadas entre

economías mundiales, que surgen los primeros flujos de capital global, permitiendo la movilización de las empresas y de la fuerza laboral, disminuyendo costos y aumentando el control social.

Los cambios en el mercado laboral (aparte de otros cambios económicos y sociales) son:

- El siglo XX permitió cambios sociales espectaculares como los procesos de transformación tecnológicos y económicos.
- Las sociedades han modificado su estructura entre las redes y el yo
- Redefinición en las relaciones de género.
- La conciencia medio ambiental ha ganado terreno en las instituciones sociales y sus valores, atractivo político.
- Los movimientos sociales tienden a la fragmentación, al localismo, a la efimeridad.
- La búsqueda de identidad se convierte en la fuente fundamental de significado social.
- La innovación tecnológica y el cambio organizativo determinan la velocidad y eficacia de la restructuración.
- Se está generando un mundo multicultural e interdependiente que se puede comprender y combinar desde una perspectiva plural.
- Existe articulación de la identidad cultural, interconexión global y política multidimensional.
- La globalización genera una sociedad individual apoyada en: disolución de instituciones sociales; revaloración de actividades humanas; superación del cuantitativismo económico: definición y medición de calidad de vida y bienestar.

El mundo no está dando espacio a las analfabetas informáticas, ni a los grupos que no consumen, ni a los territorios infra comunicados.

2.1.5.3. Los impactos de la flexibilización del mercado de trabajo.

-En los salarios: Existen dos aspectos que deben reconocerse en cuanto a la política económica del gobierno: el primero se relaciona con el éxito logrado en el objetivo de reducir la inflación y el segundo se refiere a la mayor frecuencia con que han modificado los salarios nominales, especialmente los de la industria, comercio y servicio; ahora bien, ambos fenómenos que influyen de modo directo en la capacidad adquisitiva de los salarios no han sido de una magnitud lo suficientemente considerable como para evitar la caída, y en el mejor de los casos, el estancamiento de los mismos.

Se observa una permanente reducción de los salarios mínimos reales, si bien, en la década de los noventa esa caída se ha visto atenuada no existen indicios de su reversión. De este modo, si se analiza la forma en que ha variado el salario mínimo real de la industria, comercio y servicios en la década de los 90, el cual en términos nominales es el más dinámico de todos, es posible reconocer una tendencia al estancamiento y al descenso que es lo que caracterizó al comportamiento de los salarios mínimos en la pasada década. Esa situación se muestra en el gráfico que sigue:

Pero, debe señalarse que aunque débilmente, el crecimiento de los salarios mínimos nominales arranca en los últimos años de la década de los ochenta pero adquiere más dinamismo en la de los noventa. Con la tasa de inflación reduciéndose cada vez más y el producto, en términos generales, creciendo sólo la política de flexibilización puede explicar la razón de que los salarios mínimos nominales no hayan crecido más

rápido para tratar de revertir la profunda caída de los salarios mínimos reales.

La incapacidad que tienen estos salarios mínimos para asegurar el acceso a la nutrición y a las demás necesidades básicas para reproducir la fuerza de trabajo, se refleja al momento de comparar la cobertura de estos salarios mínimos con relación a la canasta nutricional a lo largo del tiempo. En la década pasada esta canasta sólo se cubrió, para el caso de los salarios mínimos de la industria, comercio y servicios entre 1980 y 1981, luego comenzó una declinación que no descendió por debajo del 74%. Después de 1989 comienza un proceso, en general, ascendente hasta 1995 que se vuelve a cubrir con el salario de la industria, comercio y servicio una canasta alimentaria (familiar).

2.1.6 LA POLÍTICA SOCIAL interpretación hermenéutica y principios.

El trabajo se considera en función social y por lo tanto goza de la protección del Estado, así mismo, la Constitución de la república enmarca una serie de principios encaminados a la tutela de los derechos de los trabajadores, principios que en la actualidad, son transgredidos y que se busca poder recuperar o sustentar la realidad con la aplicación de los mismos.

Debe considerarse que debe existir una protección legal del trabajo, por tanto la Constitución de la República en su apartado Trabajo y Seguridad Social, enuncia una gama de directrices para su protección, pero es preciso, determinar que se ha generado una ruptura en el cumplimiento de los principios constitucionales del derecho laboral y por tanto en la realidad Salvadoreña se vulneran los derechos de los trabajadores, como si estos no tuviesen las garantías mínimas necesarias para una subsistencia digna.

Los funcionarios que tiene incidencia directa en el cumplimiento de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral deben tener una labor interpretativa hermenéutica.

El mundo laboral abarca un espectro mayor que el marco de las relaciones entre los trabajadores y empleadores, y de los gremios y las entidades empresarias.

En efecto, la realidad social con sus progresos y sus graves problemas, se encuentran inmersas en una plétora de causas y efectos, de alcance y concepción multidisciplinaria, que nos lleva a la necesidad de contemplar este ámbito mayor como una llamada para convocar las responsabilidades humana y comunitaria de los gobiernos, las entidades intermedias y los agentes sociales, de los trabajadores y las empresas y de los entes que los representan.

Para contribuir al verdadero desarrollo humano, y combatir la pobreza, la marginación, el desempleo, las carencias de educación y de salud razonables, es que aparece la "política social" englobando una compleja gama de problemas, entre los que debemos incluir algunas de las cuestiones centrales del derecho del trabajo.

Concepto de política social: es el conjunto de instrumentos técnicos y de recursos puestos al servicio racional de la solución de los grandes problemas sociales, con el fin de neutralizar las diferencias arbitrarias verificadas en cada comunidad como son principalmente la pobreza o la marginación.

En base a esta definición es que la política social parte, necesariamente, de la gestión que realicen los gobiernos, que, en el marco de la búsqueda del bien común y el bienestar general, deben combatir toda forma de marginación y de deficiencias que afecten la dignidad humana.

El objeto de la política social es, pues, el *bienestar general* y el *bien común*, neutralizando o procurando reducir la existencia de flagelos o males que afecten a la comunidad.

2.1.6.1 Alcances y clasificación de La Política Social.-

Para desarrollar su estrategia, la política social requiere de un ámbito, de condiciones y de medios idóneos, a saber:

- Diagnóstico de la situación real, en donde no sólo se analice la realidad sobre la que habrá de operarse, sino fundamentalmente, la viabilidad y razonabilidad de las políticas a desplegar;
- Objetivos claramente determinados, basados en una estrategia coherente, dentro del contexto social y económico de cada país;

Un marco real afectado por las diferencias socioeconómicas sobre las cuales operar;

- Determinación de las tácticas, con las distintas vías de acción a desplegar, conforme los distintos problemas y carencias verificadas y los medios disponibles.

2.2 Base Teórica-Jurídica.

2.2.1 Teorías Mediatas

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

La teoría clásica consiste esencialmente en la aplicación del «laissez faire» (o sea, «dejar hacer», sin interferencia del gobierno) del capitalismo puro. En esta visión, los ciclos económicos son procesos naturales de ajustes que no requieren ninguna acción por parte del gobierno. Propone que todos los mercados alcanzan el equilibrio gracias a ajustes en precios y salarios, que son flexibles. Por ejemplo, si existe un exceso de fuerza de

trabajo o de productos, el salario o precio de estos se ajustaran para absorber dicho exceso, si los precios y los salarios son flexibles, los mercados se equilibran.

Por ejemplo, si hay mucho paro, las empresas pueden emplear trabajadores por salarios más bajos, pero al emplear a más trabajadores reducen el desempleo.¹⁹

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

Luego de un breve enfoque clásico, es necesario ahora conocer los postulados de la **Teoría Neoclásica del empleo**, ya que de la teoría económica neoclásica viene la idea específica de flexibilidad del mercado de trabajo, entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas

¹⁹ www.Monografias.com: "Comparación entre el modelo clásico y el de Keynes"; Traducción 2003 Yolanda Dempsey, 2007 M° J. Martínez-Pascua.

para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.²⁰

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

En la productividad marginal está la base teórica de la flexibilidad neoclásica. La teoría de la productividad marginal postula que si se cumplen sus supuestos los salarios serán iguales al precio de la fuerza de trabajo determinado por oferta y demanda. El salario de equilibrio será igual al producto marginal del trabajador (producto generado por el último trabajador empleado); la demanda de trabajo dependerá del producto y del método de producción utilizado, al que se considera como dado. Se sabe que el mercado de trabajo es de los más imperfectos, por la existencia de instituciones, regulaciones y conflictos colectivos; se trataría

²⁰ José Alejandro Jiménez Jiménez, “El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto capital humano, una implicación para el desarrollo”, Facultad de economía, BUAP, México.

de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores exógenos para así acercarse al equilibrio. En otras palabras, flexibilizar el mercado de trabajo para los neoclásicos es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo o dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con productividad marginal. Es decir, la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos, a los supuestos del modelo de competencia perfecta. Por lo tanto, la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de todas aquellas externalidades o fallas del mercado de trabajo por el lado de la oferta y de la demanda, pero especialmente por el lado de la demanda, ya que la oferta se considera como dada. En términos de flexibilidad la aplicación de la teoría de la demanda de empleo implica ausencia de restricciones para emplear o desemplear trabajadores de acuerdo con el mercado.

Es así con esta breve visión de los postulados neoclásicos, podemos determinar que son dirigidos a imponer prácticas flexibilizadoras en el mercado laboral, pues giran en torno a la rigidez de los salarios como punto generador del desempleo y fomento de los trabajos precarios, extendiéndose así el discurso empresarial que habla de la humanización del trabajo, generación de fuentes de empleo y la crítica a la rigidez propia de las formas de organización de la producción y que la flexibilidad se nos presenta como una conquista que nos hace más libres.

2.2.2 Teoría del Estado Liberal Moderno

Un punto de partida es el comprendido en los siglos XVII y XIX, los liberales lucharon en primera línea contra la opresión, la injusticia y los abusos de poder, al tiempo que defendían la necesidad de que las personas ejercieran su libertad de forma práctica, concreta y material; es

en esta lucha donde la labor investigativa presenta una antecedente de suma relevancia porque en principio si bien el liberalismo como doctrina económica y política surge a raíz de una absolutismo muy marcado, a partir del siglo XVII existió una lucha constante por las injusticias y es en este sentido es de gran utilidad revisar el fruto de estas luchas.²¹

2.2.3 Teoría del Estado Social de Derecho

El Estado Social de Derecho alude a un desarrollo histórico entre el Estado de Bienestar y el Liberalismo; se establecen líneas que definen esta teoría, una de ellas es que no todo lo que se denomina “imperio de la ley” es Estado de Derecho, la segunda es que el Estado de Derecho requiere de un Ejecutivo fuerte que sea capaz de hacer prevalecer el interés reivindicatorio de la sociedad y la actitud intervencionista del Estado y el ultimo es que existe un verdadero parentesco entre el Estado Social de derecho y el Estado de Bienestar de Derecho; en estas líneas se debe afirmar que esa similitud entre el Estado de Derecho y Estado de Bienestar de Derecho se encuentra en que este último se caracteriza por la prestación de servicios públicos de interés social como educación, vivienda, atención médica y asistencia social, la distribución de la riqueza y los derechos de los trabajadores; que aboga por interés social, y por consiguiente la configuración de la justicia social.

2.2.4 Teoría Jurídica Crítica: que nos aportan con los postulados y los principios

Esta retoma elementos importantes para la investigación, para poder analizar el tema de principios constitucionales del derecho laboral como criterio para recuperar los derechos de los trabajadores debe verse desde

²¹ www.wikipedia.com, “teoría del estado liberal moderno”, 2009. William Callaham.

una perspectiva crítica en el sentido que no se puede solamente detenerse a revisar el contenido sino que hay que profundizar en campos que permitan la diversidad de postulados, es en este sentido que tanto la legitimación externa e interna son indispensables como partes fundamentales de esta teoría.

Sería ilógico pensar que basta con la existencia de una política social, para encontrar una solución al problema, de ahí la importancia de comprender que también se debe enfocar a aspectos igual de importantes como generar nuevas fuentes de trabajo, esto para tratar de dar respiro a la crisis por la que atraviesa el derecho del trabajo en la realidad, así importante como la creación de Políticas de Absorción de grupos de trabajadores desempleados, La restructuración de los sistemas de prestaciones laborales, en previsión de futuras crisis, pagos de cesantía y seguros de desempleo y por ende también creaciones de aquellas instituciones necesarias para ayudar a los trabajadores a conseguir empleo, luchar por una mayor estabilidad laboral, esto daría validez al principio protectorio, debido a que existirían instituciones que ayuden a las personas a obtener un empleo; Impulsar políticas de previsión social mediante los organismos competentes; Crear un organismo de inspección afín o dependiente al Ministerio de Trabajo, para velar porque no se explote el rubro de trabajo infrahumano, despectivo, o indigno, esto le daría un auge en la recuperación del principio de igualdad, para un mayor respeto de todos esos derechos que están siendo vulnerados.²² Con la base que se viene sustentando se logra comprender que para recuperar los principios constitucionales del derecho laboral, se debe trabajar en plena armonía, el Estado debe velar por la protección de todos esos principios, y velar por generar los medios

²² Pietro Sferrazza Taibi, "Papeles de teoría y filosofía del derecho, La teoría jurídica crítica de Luigi Ferrajoli, positivismo jurídico crítico, neo constitucionalismo", numero 11 año 2010.

necesarios para la satisfacción de los mismos, el gobierno debe de hacer cumplir todos esos derechos por medio de la creación y cumplimiento de todas aquellas políticas o propuestas, que busquen una mejora para el trabajador, y las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores deben asumir su rol y trabajar conjuntamente, con todos los organismos encargados de su satisfacción y tutela de derechos primordiales, para lograr la justicia social y la dignificación de la persona humana.

2.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACION.-

El trabajo se considera en función social y por lo tanto goza de la protección del Estado, así mismo, la Constitución de la República enmarca una serie de principios encaminados a la tutela de los derechos de los trabajadores, principios que en la actualidad son transgredidos por principios de mercado, como el principio de efectividad y competitividad que en base a su preponderancia vulneran todos aquellos principios que tutelan los derechos del trabajador y que en su esencia conllevan a su dignificación como persona, por tanto, es necesario que en la búsqueda de lograr esa recuperación de la aplicación de los principios constitucionales del Derecho Laboral, se distingan propuestas de validez, encaminadas a la consecución de esos derechos al parecer perdidos en la realidad Salvadoreña, y a su vez obtener la tan anhela justicia social, que es primordial dentro de cada sociedad.

Debe considerarse que debe existir una protección legal del trabajo, por tanto la Constitución de la República en su apartado Trabajo y Seguridad Social, enuncia una gama de directrices para su protección, pero es preciso, determinar que se ha generado una ruptura en el cumplimiento de los principios constitucionales del derecho laboral y por tanto en la realidad Salvadoreña se vulneran los derechos de los trabajadores, como si estos no

tuvieran las garantías mínimas necesarias para una subsistencia digna, es así que se proponen aspectos de relevante importancia para su recuperación, por tanto en esa búsqueda se plantean propuestas, políticas y planteamientos de tesis que en teoría reiniciarán el rumbo perdido que tienen los referidos principios constitucionales.

Se logra identificar con claridad que esas propuestas son vanas sin el impulso adecuado por parte del gobierno, debido a que es el estado mismo el garante de la persona humana se desarrolle plenamente dentro de la Sociedad, por ser la persona humana el origen y el fin de la actividad del estado como lo establece la Constitución de la República de El Salvador en su artículo uno. En ese sentido, se reitera que es necesario implementar una Política Social, para contribuir a una verdadera lucha por la recuperación de principios que han perdido su esencia, como el Principio de Igualdad, Principio de Justicia Social, Principio de Irrenunciabilidad, Principio de Primacía de la realidad, Principio Protectorio, Principio de la norma más favorable al trabajador, y otros más, en razón de ello se esquematiza que con la creación y cumplimiento de una política social se buscaría no solo recuperar derechos perdidos de los trabajadores, sino también, el desarrollo humano, combatir la pobreza, la marginación, el desempleo, las carencias de educación y de salud razonables, es que aparece la "política social" englobando una compleja gama de problemas, entre los que debemos incluir algunas de las cuestiones centrales del derecho del trabajo.

Una Política social recursos puestos al servicio racional de la solución de los grandes problemas sociales, como lo son los derechos de los trabajadores, con el fin de neutralizar las diferencias arbitrarias verificadas en cada comunidad como son principalmente la pobreza o la marginación, y erradicar esa desigualdad originaria que siempre ha prevalecido en el derecho del trabajo.

Se toma una postura en base a la teoría crítica, en el entendido que, sería ilógico pensar que basta con la existencia de una política social, de ahí la importancia de comprender que también se debe enfocar a aspectos igual de importantes como generar nuevas fuentes de trabajo, esto para tratar de dar respiro a la crisis por la que atraviesa el derecho del trabajo en la realidad, así importante como la creación de Políticas de Absorción de grupos de trabajadores desempleados, La restructuración de los sistemas de prestaciones laborales, en previsión de futuras crisis, pagos de cesantía y seguros de desempleo y por ende también creaciones de aquellas instituciones necesarias para ayudar a los trabajadores a conseguir empleo, luchar por una mayor estabilidad laboral, esto daría validez al principio protectorio, debido a que existirían instituciones que ayuden a las personas a obtener un empleo; Impulsar políticas de previsión social mediante los organismos competentes; Crear un organismo de inspección afín o dependiente al Ministerio de Trabajo, para velar porque no se explote el rubro de trabajo infrahumano, despectivo, o indigno, esto le daría un auge en la recuperación del principio de igualdad, para un mayor respeto de todos esos derechos que están siendo vulnerados. Con base que se viene sustentando se logra comprender que para recuperar los principios constitucionales del derecho laboral, se debe trabajar en plena armonía, el Estado debe velar por la protección de todos esos principios, y velar por generar los medios necesarios para la satisfacción de los mismos, el gobierno debe de hacer cumplir todos esos derechos por medio de la creación y cumplimiento de todas aquellas políticas o propuestas, que busquen una mejora para el trabajador, y las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores deben asumir su rol y trabajar conjuntamente, con todos los organismos encargados de su satisfacción y tutela de derechos primordiales, para lograr la justicia social y la dignificación de la persona humana.

2.3.1 Caso Práctico.

CAMARA DE LO CIVIL DE LA PRIMERA SECCION DE ORIENTE: San Miguel, a las diez horas y cuarenta y cinco minutos del día veintinueve de febrero de dos mil doce.-

El recurso de apelación ha sido interpuesto en el JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO, promovido por el licenciado MARVIN ANTONIO GONZÁLEZ HENRÍQUEZ, mayor de edad, abogado, de este domicilio, defensor público laboral, delegado en esta ciudad por la señora Procuradora General de la República; y en representación del señor Ricardo Morales, mayor de edad, de este domicilio, en contra de la sociedad “CONSTRUEQUIPOS EL ÁGUILA, S. A. DE C. V.”, del domicilio de Antiguo Cuscatlán, departamento de La Libertad; que se dice es representada legalmente por el señor Jorge Díaz , mayor de edad, del mismo domicilio; reclamando Indemnización y otras prestaciones de ley.

El expediente del proceso ha sido clasificado en el juzgado de su procedencia con referencia #341-2011(PL); y en esta Cámara bajo referencia L/#08/08-02-12.-

Tal recurso fue interpuesto por el licenciado MARVIN ANTONIO GONZÁLEZ HENRÍQUEZ, de las generales y en el concepto antes mencionados; de la sentencia definitiva, pronunciada por el señor Juez de lo Laboral de este distrito, a las ocho horas y cinco minutos del día veintisiete de enero del año dos mil once; en cuya parte resolutive de la sentencia, recurrida en apelación, DICE :”””” ABSUELVESE, a la sociedad CONSTRUEQUIPOS EL ÁGUILA, S.A. DE C.V., representada legalmente por el señor Jorge Díaz , de las acciones incoadas en la demanda de folios uno, por el licenciado MARVIN ANTONIO GONZÁLEZ

HENRÍQUEZ, en su calidad de representante laboral del trabajador, señor Ricardo Morales NOTIFIQUESE.

4 Intervino en ambas instancias solamente la parte actora, no así la parte demandada, que fue declarada rebelde.

Cuadro Fático, el apelante centra su agravio en dos aspectos, a) que la cámara debió haber admitido el proceso de apelación, b) no existes terminación del contrato por el tiempo que dura el contrato, sino que es un despido injustificado.

Doctrina: La Sala de lo Constitucional ha sostenido que estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios, a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en él; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato; por lo que, una vez finalizado el mismo, el empleado público por contrato deja de tener su estabilidad laboral.

En materia de empleo el estado, hace una labor para proteger el empleo y mantener buenas condiciones laborales para los trabajadores del sector privado, pero pareciera que en cuanto en su rol como empleador, no predicara con el ejemplo.

Sin embargo tomando en consideración la concepción personalizada del estado, según la cual el mandato del precepto citado significa como afirma la sala de los constitucional que el derecho existe por causa de los seres humanos es decir, que el derecho es obra del ser humano y que el derecho está al servicio del ser humano. De ahí que los fines estatales como sostiene dicho tribunal solo puede tener como último objetivo la realización de los fines éticos de la persona humana , por lo tanto los órganos estatales no pueden perder de vista que su actividad siempre

debe de orientarse a la realización de la persona humana tanto en su dimensión individual como lo social.

Análisis del Caso INDEMNIZACION POR DESPIDO DE HECHO SIN CAUSA JUSTIFICADA

Art. 58.-Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Análisis del art. 58 Es decir que en el presenta hecho manifestado por el señor trabajador la legislación de el país lo protege y resguarda el hecho factico de un despido sin justa cauda estableciendo en la ley cuales son los tipos de motivos que respaldan al despido, no obstante recalcar que un despido injustificado contra al trabajar el derecho de una justa indemnización tomando como parámetros lo que la ley dicte en respectivos montos dando una equidad justa de la justicia.

La Impropionibilidad de la demanda; es la negatividad en lo petitorio de un derecho que se a agraviado, es decir el ya conocido efecto de fondo no está con concurrencia ya sea por mal redacta miento o que donde se vincula llevar la demanda no tiene competencia en lo pedido, no obstante en razón de lo previsto en el caso en mención se da el efecto de fondo que es lo primordial y ya que el recurso de Apelación es que lo ve el órgano de rango superior donde fue dictada el último auto definitivo; es por eso que tiene que verlo la cámara de lo civil en el caso presente donde no se dice el por qué es impropionible la demanda.

El principio de igualdad en el debido proceso se ve vulnerado a rasgos increíbles ya que la igualdad entre las partes debe de tenerse, pero en si la en el ámbito del derecho de trabajo el que es el empleado debe de ser protegido frente a empresas de alto poder económico que sin duda alguna arrebatan sobre el trabajador indefenso.

El licenciado MARVIN ANTONIO GONZÁLEZ HENRÍQUEZ, en la demanda de fs. 1, de la pieza principal, manifestó “”””””-----PARTE EXPOSITIVA ----- En mi calidad de defensor público laboral, vengo a promover Juicio Individual Ordinario Trabajo, en nombre y representación del trabajador RICARDO MORALES, inscrito en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social como [...], de [...]años de edad, [...], de nacionalidad Salvadoreña y del domicilio de [...], Departamento de San Miguel, con Documento Único de Identidad Número [...] contra CONSTRUEQUIPOS EL ÁGUILA S. A, DE C.V, y del domicilio de ANTIGUO CUSCATLÁN, Departamento de La Libertad, representada legalmente por [...], mayor de edad, y del domicilio de [...], Departamento de La Libertad, pudiendo ser citada, notificada y emplazada dicha persona jurídica por medio de su representante legal en [...], lugar donde habitualmente atiende sus negocios, para reclamarle prestaciones laborales.-----RELACIÓN DE TRABAJO --- Mi representado ingreso a laborar para y a las órdenes de CONSTRUEQUIPOS EL ÁGUILA S. A. DE C.V, el DÍA QUINCE DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIEZ, con el cargo de MECÁNICO; desarrollando sus labores en PLANTEL QUE ESTA POR LA ESCUELA DEL CASERÍO AGUA ZARCA, SAN MIGUEL, y las cuales consistían en DARLE MANTENIMIENTO A LA MAQUIARIA DE LA EMPRESA; no estando sujeto a una jornada ordinaria de trabajo ni horario pero generalmente laboraba 7: 00 AM A 12: 00 MERIDIANO Y DE 1 PM A 4: 00 PM LUNES A SÁBADO Y EL DÍA DOMINGO DESCANSABA; devengando por sus servicios un salario de CUATROCIENTOS CINCUENTA DÓLARES EXACTOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

ocho horas y cuarenta y cinco minutos del día diez de noviembre del año recién pasado.-

En este proceso individual de trabajo promovido por el trabajador [...], representado por el licenciado MARVIN ANTONIO GONZÁLEZ HENRÍQUEZ, en su calidad de defensor público laboral y contra la sociedad CONSTRUEQUIPOS EL ÁGUILA S. A. DE C.V., se apeló de la sentencia pronunciada en primera Instancia, pues en dicha resolución se dijo que no se comprobó la existencia de la sociedad demandada y en consecuencia se absolvió a dicha sociedad.-

Este tribunal encuentra fundamento en el recurso de apelación pues si no se comprobó la existencia de la sociedad demandada, estamos ante la ausencia de un legítimo contradictor y lo que opera es la Improponibilidad de la demanda, por falta de un presupuesto material o esencial en el proceso, Art. 277 CPCM; por tal motivo se revocará la sentencia venida en apelación y se dictará la que a conforme a derecho corresponde.-

Por tanto de conformidad a las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y Arts. 418 y 419 C.T. y Arts. 20, 217, y 218, 277 CPCM., a nombre de la República de El Salvador FALLAMOS: Revocase la sentencia venida en apelación y, DECLARASE improponible la demanda. Oportunamente devuélvanse los autos originales al Tribunal de su procedencia con la certificación respectiva.-

PRONUNCIADA POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LA SUSCRIBEN.

2.4 Base Conceptual:

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

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

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

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

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

DERECHO DE TRABAJO: Rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos

básicos de la economía, donde el Estado marca las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso de producción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III
METODOLOGIA

CAPITULO III.

METODOLOGIA.

En el presente capítulo III, encontramos plasmadas las hipótesis generadas en el desarrollo de nuestra investigación, dos generales y cuatro específicas, y con ello, sus respectivos indicadores, enfocándolos desde una variable dependiente e independiente, que nos permita resaltar aspectos relevantes que trae consigo el tema de los principios constitucionales del derecho laboral en nuestro país.

3.1 Hipótesis de la Investigación

3.1.1 HIPOTESIS GENERAL 1.

- ✓ La realidad actual de los Principios constitucionales del Derecho Laboral analizada desde el contraste del enfoque formal- práctico, incide directamente en la realidad del desarrollo Constitucional de los Derechos de los trabajadores en el mercado laboral Salvadoreño.

HIPOTESIS GENERAL 2.

- ✓ El trabajo como función Social desde la perspectiva Constitucional, debe orientarse a sustituir principios de libre mercado, por Principios Constitucionales del Derecho Laboral como criterio para recuperar los Derechos de Los Trabajadores.

3.1.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica 1.

- ✓ La doctrina social de la iglesia y la teoría crítica son el fundamento en el marco de protección de los derechos reconocidos a la clase trabajadora debido a que generan una visión interpretadora de las luchas laborales debido a la incidencia de la globalización y el mercado.

Hipótesis Específica 2.

- ✓ La actual crisis de los principios constitucionales del derecho laboral pone en riesgo la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, ante esto surge la necesidad de una justicia social a favor de estos derechos que genere una satisfacción de la clase trabajadora, y donde se determinen posturas protectorias para los trabajadores.

Hipótesis Específica 3.

- ✓ Los valores constitucionales del derecho al trabajo se cumplen en la realidad salvadoreña ya que al trabajador debe verse bajo la óptica de la legalidad de la normativa constitucional.

Hipótesis Específica 4.

- ✓ Las normas constitucionales desarrollan y protegen de forma completa al trabajador es suficiente para su protección o es necesario nuevos mecanismos que tutelan el derecho laboral.

3.2 Operacionalización de Hipótesis

Objetivo General 1:			
Investigar la Evolución de los Principios y la incidencia que tienen en el Desarrollo Constitucional.			
Hipótesis General 1: La realidad actual de los Principios constitucionales del Derecho Laboral analizada desde el contraste del enfoque formal- práctico, incide directamente en la realidad del desarrollo Constitucional de los Derechos de los trabajadores en el mercado laboral Salvadoreño.			
Variable Independiente.	Indicadores.	Variable Dependiente.	Indicadores.
“La Realidad social de los Principios Constitucionales del Derecho laboral y su contraste entre su enfoque formal y práctico”.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Políticas como criterio para recuperar Derechos. ✓ -Realidad de la situación laboral. ✓ -Derecho laboral. 	“Incide directamente en el Desarrollo Constitucional de los Derechos de los trabajadores dentro del contexto del mercado laboral Salvadoreño”.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ -Política Social. ✓ Desarrollo de los Derechos de los trabajadores. ✓ -Mercado Laboral.

Objetivo General 2:

Analizar el valor del trabajo como función social, desde la perspectiva Constitucional, orientada a la recuperación de los Principios Constitucionales del Derecho al trabajo.

Hipótesis General 2: “El trabajo como función Social desde la perspectiva Constitucional, debe orientarse a sustituir principios de libre mercado, por Principios Constitucionales del Derecho Laboral como criterio para recuperar los Derechos de Los Trabajadores”.

Variable Independiente.	Indicadores.	Variable Dependiente.	Indicadores.
“El trabajo como función social desde la perspectiva Constitucional”.	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo como función social. -Garantías Constitucionales. -Obligación del Estado de tutelar Derechos. -Protección del Estado. -Políticas de empleo. 	“Sustituir Principios de mercado por principios Constitucionales del Derecho Laboral, como criterio para recuperar los Derechos de los trabajadores”.	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer Derecho a la Sindicalización. -Maximización de ganancia. -Recuperación de Derechos Laborales. -Justicia Social. -Principio Protectorio. -Principio de Igualdad. -Principio de norma más Favorable al trabajador.

Objetivo Especifico 1:

Indagar las diferentes doctrinas y teorías que han surgido a raíz del riesgo social como respuesta a las necesidades de Justicia que presenta el trabajador

Hipótesis Especifica 1: La doctrina social de la iglesia y la teoría crítica son el fundamento en el marco de protección de los derechos reconocidos a la clase trabajadora debido a que generan una visión interpretadora de las luchas laborales debido a la incidencia de la globalización y el mercado.

Variable Independiente.	Indicadores.	Variable Dependiente.	Indicadores.
La doctrina social de la iglesia y la teoría crítica son el fundamento en el marco de protección de los derechos reconocidos a la clase trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realidad Social. ✓ Dinámica. ✓ Valores ✓ Sistema de ideas. ✓ Consecuencias teóricas 	Que generan una visión interpretadora de las luchas laborales debido a la incidencia de la globalización y el mercado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lucha de clases. ✓ Progreso histórico. ✓ Desigualdad social.

Objetivo Especifico 2:

Determinar si la sociedad salvadoreña se encuentra satisfecha con la defensa y protección del derecho al trabajo que realiza el Estado y si este cumple con los principios constitucionales consagrados a favor del trabajador.

Hipótesis Especifica 2: La actual crisis de los principios constitucionales del derecho laboral pone en riesgo la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, ante esto surge la necesidad de una justicia social a favor de estos derechos que genere una satisfacción de la clase trabajadora, y donde se determinen posturas protectorias para los trabajadores

Variable Independiente.	Indicadores.	Variable Dependiente.	Indicadores.
La actual crisis de los principios constitucionales del derecho laboral pone en riesgo la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, ante esto surge la necesidad de una justicia social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento legal. ✓ Educación en materia laboral. ✓ Satisfacción en el cumplimiento de los derechos laborales ✓ Crisis laboral ✓ Justicia Social. 	Genere una satisfacción de la clase trabajadora, y donde se señalen posturas protectorias para los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de Justicia. ✓ Confianza en el sistema jurídico. ✓ Protección legal.

Objetivo Especifico 3:			
Examinar si en la realidad salvadoreña se cumple con los valores constitucionales del derecho al trabajo o es un mero formalismo			
Hipótesis Especifica 3: Los valores constitucionales del derecho al trabajo se cumplen en la realidad salvadoreña ya que al trabajador debe de verse bajo la óptima de la legalidad de la normativa constitucional.			
Variable Independiente.	Indicadores.	Variable Dependiente	Indicadores.
Los valores constitucionales del derecho al trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Divulgación de los valores. ✓ Organismos encargados. ✓ Valores ✓ Legalidad de los procesos. ✓ Primacía constitucional 	Realidad salvadoreña	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La población salvadoreña tiene conocimiento de los valores constitucionales. ✓ La población se apropia en la ejecución de los valores. ✓ Desigualdad de tratos.

Objetivo Especifico 4:

Evaluar si en El Salvador la norma constitucional desarrolla y protege de forma completa el derecho al trabajo o es necesario crear nuevos mecanismos para su protección.

Hipótesis Especifica 4: Las normas constitucionales desarrollan y protegen de forma completa al trabajador es suficiente para su protección o es necesario nuevos mecanismos que tutelan el derecho laboral.

Variable Independiente.	Indicadores.	Variable Dependiente.	Indicadores.
La norma Constitucional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de normas constitucionales. ✓ Instituciones encargadas. ✓ jornadas de divulgación de los derechos plasmados en la ley. ✓ libre mercado. 	El derecho al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conoce el trabajador sus derechos. ✓ El trabajador acude a las instituciones de apoyo cuando le son violentados sus derechos.

3.3 Técnicas de Investigación.

3.3.1 Entrevistas No Estructuradas.

“Conocida también como entrevista abierta. Se puede usar en conjunción con observación participante, cuando se está explorando para luego hacer preguntas relevantes”

PARTE II: INVESTIGACION DE CAMPO

CAPITULO IV
PRESENTACION DE RESULTADOS

En el presente capítulo IV, contiene la realización de la interpretación de los datos recolectados en las diferentes entrevistas, a los especialistas tanto en el área de derecho laboral como de derecho constitucional que están involucrados a dar respuestas a las interrogantes, y a las respuestas necesarias para la elaboración de los análisis respectivos que permitan generar aspectos interpretativos a través de los resultados.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS.

4.1 Análisis e Interpretación de Datos.

ENTREVISTADOS.

001 DR. OVIDIO BONILLA FLORES.
CATEDRATICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

002 DR. JUAN RAMON MONTOYA.
JUEZ PRIMERO DE LO CIVIL.

003 LIC. DOUGLAS YUDISE CAMPOS AYALA.
PROCURADOR EN EL AREA LABORAL.

004 LIC. MARVIN ANTONIO GONZALEZ HENRIQUEZ.
PROCURADOR EN EL AREA LABORAL

005 LIC. ALBA DE GUZMAN.

SECRETARIA DEL JUZGADO DE LO LABORAL.

Pregunta 1:

¿Qué importancia tiene para la interpretación laboral, el hecho que el juez se deje llevar por la concepción constitucional del trabajo como función social?

CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS.
001	Interpretar la norma de tal manera que se guarde un equilibrio del trabajo como función social	Equilibrio en la interpretación de función social.
002	Los principios de mercado están antes que los principios laborales.	Sustitución de principios.
003	Garantizar a la clase más desprotegida, a la clase jurídicamente más débil.	Protección de derechos fundamentales.
004	Interpretar los principios constitucionales de manera que tutelen primordialmente a la clase trabajadora y apegada a justicia social.	Aplicación de justicia social.
005	Si no se toma la constitución como fundamento no se le puede dar la interpretación finalista de la norma constitucional.	Interpretación conforme a principios del derecho laboral.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Las posturas de los entrevistados difieren manifestando lo siguiente el entrevistado 001 dijo el equilibrio que debe existir entre la clase patronal y la clase trabajadora como habiendo entre ellos una diferencia económica política y social ya que el juez al interpretar el derecho laboral tendrá que palear esa diferencia estableciendo desigualdades ante una igualdad, el 002 dijo que cada resolución debe de ir con carácter social así debe de ser de apearse a la función social, el 003 manifestó teniendo como supremacía las normas constitucionales, porque las disposiciones Constitucionales sustentan y garantizan los derechos de los trabajadores, el 004 dijo en toda resolución un juez debe enmarcarse desde la constitución en materia de tipo social, y el 005 dijo la interpretación laboral debe estar basada en una concepción constitucional, crear una mayor garantía a los derechos laborales, que tanto son vejados, por querer hacerlos valer nada mas en una escasa ley secundaria, cada uno manifestó sus puntos de vista dejando claro que la función social debe estar manifiesta siempre en las resoluciones aplicando los principios que la misma constitución manda. **La función social del trabajo.** Esa función que sirve para crear una clase media sólida, próspera y fuerte, la que al fin y al cabo sostiene y desarrolla un país.

Frente al dogma civilista de la igualdad de los contratantes, el sistema del Derecho del Trabajo parte de reconocer que entre trabajadores y empresarios no existe verdadera igualdad, ya que el empleador es por lo general más poderoso que el trabajador, tanto en términos económicos, ya que controla la oferta de puestos de trabajo, como jurídicos, toda vez que a través del contrato de trabajo adquiere el derecho de dirigir la prestación del trabajador.

El Derecho del Trabajo no puede ser considerado, ni un "Derecho Obrero", encaminado a la protección exclusiva de los intereses de los trabajadores, ni

un "Derecho Patronal", dirigido solamente a asegurar a los empresarios la explotación económica del trabajo de los primeros, sino un Derecho de carácter transnacional, que persigue un equilibrio (difícil y cambiante) entre la tutela de ambos intereses.

Ahora bien, lo característico del Derecho del Trabajo no es sólo esa función integradora, que en última instancia comparte con el Derecho en general, sino también la manera como busca llevarla a cabo, en función de las singulares características del conflicto que se sitúa en su base.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

La interpretación de los principios constitucionales del derecho laboral debe de estar bajo la óptica que el trabajo como función social permite al ser humano una mayor plenitud del goce de sus derechos, por tanto si el aplicador de la ley laboral se rigiera por estos principios se tutelaría de manera efectiva los derechos de los trabajadores, los aplicadores de la justicia deben de ser de amplio criterio, concedores del derecho laboral para respaldar sus resoluciones en los principios, no debe haber una interpretación finalista en las resoluciones deben aplicarse los principios en resoluciones que tengan un carácter social, que generen equilibrio entre la clase patronal y la clase trabajadora.

La globalización se ha traducido, en primer lugar, en *la despolitización de los procesos regulativos de las relaciones de trabajo*, que se “escapan” del campo de actuación estatal y de la regulación que éste realiza, y evitan asimismo la emanación de normas procedentes de la autonomía colectiva. Hay una relación profundamente asimétrica entre la economía y la política, como lugares de producción de reglas, que se plantea continuamente. La empresa no es sólo el centro de referencia del sistema económico, sino que en este contexto globalizador se convierte en el lugar típico de producción de reglas sobre las relaciones de trabajo. Su autoridad se expresa en el carácter

unilateral de las mismas, en un poder no intervenido estatalmente ni contratado colectivamente; liberado de las “coerciones” que imponen las garantías jurisdiccional o colectiva de un marco regulador de derechos mínimos de los trabajadores, que necesariamente se desenvuelven en el marco estatal que la globalización logra eludir. De esta forma, la conciliación de los imperativos del sistema económico con la gradual nivelación de las desigualdades sociales mediante un fuerte impulso redistributivo de la Riqueza a través de la acción del Estado y de los sujetos sociales.

Pregunta 2:		
¿Por qué han perdido vigencia en la actualidad los principios constitucionales del derecho laboral, tales como el principio protectorio, el principio de dignificación del trabajo?		
CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS
001	Descuido al principio de supremacía constitucional y poco interés de potenciar los derechos de los trabajadores.	Supremacía constitucional.
002	Descuido del movimiento sindical en la lucha de los derechos sociales.	Apatía del movimiento sindical.
003	En sus fallos los jueces se olvidan de la aplicación de Principios Constitucionales y se van más a aplicar leyes civiles.	Fallos sin aplicación de principios constitucionales.
004	Los jueces de lo laboral en la práctica no aplican la interpretación constitucional.	Aplicación práctica de la interpretación constitucional.
005	Los operadores de la justicia laboral en sus resoluciones no las basan apegadas los principios constitucionales, sino criterios civilistas	Resoluciones apegadas al derecho laboral.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

La pérdida de vigencia los puntos de vista cambian por entrevistado el 001 dijo nuestro legislador en el campo laboral se ha descuidado un poco y no obstante que la constitución tiene todo un capítulo referido al derecho del trabajo, el 002 dijo históricamente los jueces no le han venido dando la importancia que merece la Constitución, antes los grupos de los trabajadores se protegían entre ellos en los sindicatos, y en la actualidad pues cada quien se va por su lado, el 003 manifestó que por que lo el trabajador se siente indefenso, los jueces desconocen la verdadera aplicación de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral, y prácticamente sus fallos los fundamentan en la ley interna no solamente dejando por fuera no solo los Principios Constitucionales, sino también los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de El Salvador, el 004 dijo la constitución tiene como su origen la persona humana, esto entendiéndola de acuerdo a que el derecho laboral es un derecho social, por lo que se debe ver la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, y el 005 dijo si esto fuese así no se pasaría por alto los principios que deben operar en toda relación laboral, comenzando por darle un verdadero valor a los principios protectorio y de dignificación del trabajo.

El Derecho del Trabajo, en tanto disciplina jurídica, participa de un orden mayor en que la Constitución se alza como un garante de todo el sistema. En esta perspectiva, el ordenamiento laboral participa y se nutre de todos aquellos principios generales que informan el Derecho, cuestión que le permite ratificar su carácter esencialmente jurídico. Al formar parte de un sistema normativo mayor, inevitablemente las instituciones laborales se enfrentan a las tensiones derivadas de la aplicación de los principios generales y su relación con las particularidades de la disciplina.

Cuando la legislación laboral establece una regla específica de resolución, esta tensión obviamente disminuye pues el legislador ya ha resuelto la preeminencia de la regla particular a objeto de resolver la controversia.

El problema aumenta, no obstante, cuando la ambigüedad y vaguedad de la regla laboral, o lisa y llanamente su inexistencia, dan cabida a la aplicación de principios generales en que se plantea la duda sobre la eventual desnaturalización de la especificidad laboral.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Los principios constitucionales del derecho laboral en la actualidad han perdido vigencia por que los aplicadores de justicia no los utilizan en sus resoluciones, más bien se fundamentan en criterios civilistas, sin embargo la constitución manda que las resoluciones estén apegadas a la constitución y por tanto se apliquen sus principios, esto en la práctica no se está dando, quienes pueden velar por los derechos de los trabajadores son las organizaciones sindicales pero estos con gran pasividad están dejando que se vulneren los derechos porque están atendiendo intereses personales e intereses de grupos, por lo tanto su vigencia queda a la decisión del aplicador de justicia, ya que los movimientos no velan por sus derechos. El principal quebranto de los principios es la globalización ya que esta lleva implícita criterios de mercado.

La globalización se ve acompañada además, en buena parte de los casos, de una profundización en la fractura en términos desiguales de riqueza y de acumulación frente a pobreza y miseria. Hay un nuevo tipo de desigualdad planteada en términos de exclusión, que no anula las viejas desigualdades, y que en algunos países llega a la dualización social abruptamente representada. A nivel del planeta se distingue entre un Norte rico y un Sur pobre, pero tales nociones geográficas se repiten de Este a Oeste, y se reiteran dentro de muchos países, donde su configuración concreta depende

estrechamente del marco institucional de los mismos. La mundialización de la economía genera por tanto una distribución deformada de los recursos, una extrema diferenciación entre ricos y pobres, una *era global* apoyada sobre la desigualdad económica y social. La globalización tiene una naturaleza bifronte, pues si de una parte implica una homogeneización creciente apoyada en la convergencia en una “cultura global”, no supone por el contrario una armonización entre los países y sus ciudadanos sobre la base de unos estándares de vida comunes, sino ante todo lo contrario: diferenciación extrema, fragmentación y segmentación sociales en los mismos.

Pregunta 3: ¿Qué incidencia tienen las prácticas de mercado total en la protección constitucional de los derechos de los trabajadores?		
CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS
001	La debilidad de nuestras instituciones, la globalización en la protección de los derechos de los trabajadores.	Debilidad en las políticas institucionales.
002	Influencia transnacional que violenta los derechos de los trabajadores, prácticas de mercado globalizado.	Prácticas de mercado.
003	Por intereses de mercado se vulneran Derechos de los trabajadores, se aplica una flexibilidad laboral.	Flexibilidad laboral.
004	Predomina más el mercado que los derechos de los trabajadores.	Sustitución de principios constitucionales por principios de mercado.
005	políticas de mercado, de libre comercio, los primeros derechos que serán vulnerados sin lugar a dudar será los derechos laborales,	Políticas de mercado.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

En este tema los entrevistados manifestaron el **001** que la globalización en el tema de la protección de los derechos de los trabajadores constitucionalmente hablando más que todo ese tipo de prácticas de tipo dependencia económica que como país pobre estamos expuestos a eso, el **002** dijo Los Estados por intereses de mercado se olvidan y lapidan los Derechos a favor de la clase trabajadora, el **003** manifestó el Neoliberalismo y el Capitalismo han ido abarcando territorio a nivel mundial y los Estados únicamente le están apostando a un Neoliberalismo que a la larga afecta, prueba de ello es la crisis económica, el **004** dijo los tratados internaciones que la OIT ha obligado a los países a ratificar incluyendo a El Salvador, como requisito para que formen parte de esta política de mercado, y el **005** con la finalidad de que exista la protección los derechos de los trabajadores que generalmente son los que las clases económicas no quieren que se desarrollen claro tratados que los primeros que tienen que dar la iniciativa para su aplicación.

Las acciones del mercado, cada vez con menos controles, están en el origen de las recientes crisis financieras, que contradicen el supuesto teórico de que los mercados financieros son casi perfectos, en el incremento del desempleo, que desdice, asimismo, el supuesto teórico de la inexistencia de desempleo involuntario, en la extensión de la pobreza, en la degradación del medio ambiente, en las megafusiones de empresas transnacionales que han tomado como rehén a la ciencia y a la tecnología, que entre otros fenómenos, amenazan seriamente al hombre y a su entorno. Son amenazas que repercuten directamente en la democratización de nuestras sociedades. Que ponen en riesgo la supervivencia misma del hombre como especie. Por ello, es urgente desarrollar estrategias para controlar a los mercados y a las grandes corporaciones transnacionales. Quizá la decisión del juez norteamericano Parker, que puso en el banquillo de los acusados a

Microsoft, sea el camino hacia el control de las grandes empresas transnacionales, y del mercado controlado por ellas, que están hipotecando toda posibilidad de desarrollo humano.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Las prácticas de mercado total están violentando enormemente los derechos de los trabajadores ya que las instituciones encargadas de velar por que estos derechos se cumplan solo brindan garantías mínimas, la influencias de políticas de mercados globalizados vienen a agudizar la crisis de los derechos laborales, políticas como la flexibilización laboral y las políticas globalizadoras vulneran derechos y principios tutelados en la Constitución, como la seguridad jurídica, la igualdad, las indemnizaciones, derechos que con las políticas de libre mercado se hace lo que quieren el mercado impone sus principios.

Los monopolios controlan la producción y la distribución, orientan el consumo, planifican la economía mundial, deciden la inversión, controlan la tecnología, Si el mercado no tiene mecanismos de autorregulación, o en todo caso, la autorregulación existente necesita de la conducción estratégica de las corporaciones transnacionales, y si a su interior se despliegan formas perversas de acción humana, entonces, el mercado no puede ser, bajo ningún concepto, desde el cual se regulen a las sociedades.

La ideología del mercado, en ese contexto, sirve, en realidad, para dar justificación teórica y legitimación práctica, a un proyecto que favorece directamente el poder de las grandes corporaciones transnacionales. El mercado como locus, es un espacio terrible. Transido de conflictos, lleno de incertidumbres. Un espacio en el cual cuentan, al decir de Baudrillard, las estrategias más fatales, las formas más perversas de la comunicación humana. Un espacio que desgarran cotidianamente a quienes participan en él, y en el cual se imponen los más fuertes, los más astutos. Un espacio

atravesado por relaciones de poder. Que produce encuentros destinados a la confrontación y a la destrucción. Que destruye cualquier forma de comunicación transparente y horizontal. Que arrasa con cualquier forma de racionalidad que no sea la racionalidad estratégica, es decir, aquella racionalidad hecha para manipular al otro de tal manera que realice aquello que yo necesito, aquello que yo quiero.

Pregunta 4:		
¿Qué influencia tiene la Doctrina Social Católica y la teoría jurídica crítica en la protección de los derechos de los trabajadores?		
CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS
001	La Doctrina Social Católica, a través de la iglesia ha jugado un papel muy importante, en cuanto a despertar conciencia en las relaciones obrero patronales, y crear función humanizadora,	A) Genera equilibrio en la desigualdad originaria, en la relación obrero patronal
002	La Doctrina Social Católica sirvió de influencia para la consecución de derechos a favor de la clase trabajadora, implementando la idea de que es el trabajo lo que dignifica al hombre.	El trabajo no es un medio, si no un fin en sí mismo que dignifica al hombre.
003	Fue el impulso en Labor de proteger y reivindicar los Derechos de la clase trabajadora.	A) Proteger Derechos ya consagrados.
004	La iglesia católica tiene principios eminentemente sociales, por tanto el trabajo debe de ser dignificado, el trabajador tiene Derecho de gozar de protección por parte del Estado.	A) Derecho del trabajo, bajo la Doctrina católica, derecho eminentemente social.
005	Por medio de las encíclicas la Doctrina Social Católica abrió paso para la consecución de derechos sociales fundamentales referidos a los trabajadores.	Fuente que sirvió para la consecución de Derechos a favor de la clase trabajadora.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

La postura adoptaron los entrevistados 001, 002, 003, 004, 005, fue unánime, todo reconocen que La Doctrina Social Católica es la cimiento en la consecución de Derechos a favor de los trabajadores, su protagonismo fue debido a que por medio de su función humanizadora, cambió radicalmente la concepción que se tenía sobre el trabajador dignificándolo como persona humana, rompiendo con ideas absurdas y erradas de concebirlo como una simple cosa, en ese sentido le dio una Concepción Social al Derecho del Trabajo, que hoy es superable por el nuevo concepto de Trabajo como función Social, por lo cual el trabajador tiene Derecho de gozar de protección por parte del Estado, La Doctrina católica, con la postulación de sus encíclicas es un pilar fundamental para que exista una protección de derechos constituidos a favor de la clase trabajadora, en cuanto a la importancia de la Teoría Jurídica Crítica, solo se manifestó el entrevistado 001, y 003, estableciendo que la Teoría Jurídica Crítica debe verse desde una perspectiva radical en el sentido que no se puede solamente detenerse a revisar el contenido de las leyes u organismos sino que hay que profundizar en campos como la realidad actual, el aspecto político, económico y sociocultural, es sentar una postura en la que se haga un contraste en realidad actual de los principios Constitucionales del Derecho Laboral y contexto Social.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

La Iglesia a través de la historia y de la Evolución del Derecho del trabajo ha dado su aporte como una de las fuentes históricas de los Derechos de los trabajadores, genero vital importancia debido a esa finalidad de proteger y reivindicar los Derechos de la clase trabajadora, lo que en su contexto busco la Iglesia fue una equiparación de oportunidades es decir, trato de solventar la desigualdad originaria, que establece que la relación patrono trabajador

por naturaleza son desiguales, de ahí la razón e importancia que el fin primordial de la Doctrina Social Católica fue concientizar que el trabajo es fuente de dignificación del hombre como persona humana; así mismo recae importancia en la Teoría Jurídica Crítica debe verse desde una perspectiva radical en el contexto de la realidad, porque pareciera que el Estado solo observa y no interviene mientras que el efecto globalizador reduce cada vez más la tutela de los Principios Constitucionales del

Derecho Laboral, a tal grado que se están perdiendo, en ese sentido hay que profundizar en el aspecto político económico y cultural.

Pregunta 5:		
¿Cómo afecta la actual estrategia de globalización capitalista en el riesgo social y vulneración de los Principios Constitucionales?		
CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS
001	El sistema capitalista con el propósito de acumular riqueza ha vulnerado los derechos de los trabajadores y han ocasionado problemas de crisis, se genera una transgresión de Derechos Laborales.	A) Capitalismo, acumulación de riquezas, en contraposición de Principios Constitucionales. B) Transgresión de Derechos, Crisis del Derecho del trabajo.
002	Se vulneran los derechos no se respetan, con la globalización llegan empresas transnacionales de jerarquía, y estas crean condiciones desfavorables para la clase trabajadora.	A) Jerarquía de empresas transnacionales. B) Impotencia por parte del Estado.
003	Afecta porque la Globalización Capitalista tiene un sistema expansionista a nivel mundial, y ese expansionismo afecta los derechos ya conquistados a favor de la clase trabajadora.	Globalización efecto expansionista a nivel mundial
004	En la globalización es primero el mercado y este pone sus reglas, el efecto globalizador vulnera Principios Constitucionales que tutelan derechos sociales.	A) Principios de libre Mercado. B) Principios Constitucionales del Derecho Laboral
005	Las estrategias de globalización capitalista tienen como finalidad el crecimiento económico de un país; pero también se debe tener en cuenta que dentro de estas políticas ha estado la obligación de la ratificación de muchos tratados internacionales, que se ratifican, pero estos no impiden que se violen Principios Constitucionales.	A) Instrumentos de Protección B) Falta de obligación por parte del Estado. Violación de Principios Constitucionales del Derecho Laboral

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Se está en presencia de una unanimidad de criterios, en el sentido que todos los entrevistados manifiestan que el efecto globalizador tiene una incidencia negativa en cuanto a la existencia y cumplimiento de los principios Constitucionales, el código **001** manifiesta en cuanto el sistema capitalista que este aparece con el propósito de acumular riqueza y vulnera los derechos de los trabajadores, es como que si no existiera ninguna protección, con la globalización llegan empresas transnacionales que tienen poder económico, tal es así, que el Estado no adopta su condición de garante al hecho de que el trabajo debe ser considerado como función social, no hace frente a esas empresas con el afán de tutelar los derechos que se están violentando, y esto crea condiciones desfavorables para la clase trabajadora, en la globalización es primero el mercado y este pone sus reglas, el efecto globalizador vulnera Principios Constitucionales que tutelan derechos sociales de vital importancia; el capitalismo con todo y principios de libre mercado en la mayoría de casos pasa por encima de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral. Todos los entrevistados tienen la misma concepción, el entrevistado con código **003**, afirma en cuanto a que la globalización es negativa para el cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales, porque absorbe dichos principios quitándole validez, debido a que el mercado tiene un sistema expansionista, y dentro de ese contexto se vulneran derechos.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Afecta de manera directa, la finalidad del capitalismo es la acumulación de ganancias, es bajo el efecto globalizador un sistema expansionista que vulnera los Principios Constitucionales del Derecho Laboral, tal es así que el efecto globalizador trae aparejado principios de libre mercado que en la actualidad son los que rigen lo referente a los derechos de los trabajadores,

principios como el de eficiencia y competitividad que solo buscan explotar al trabajador con la finalidad de obtener más ganancias, dejando desprotegido el sentido protectorio que le da la Constitución, al establecer que el trabajo es en función social, y nunca considerado como un artículo de comercio, pero con la entrada del sistema globalizador capitalista se rompe con esta concepción, en ese sentido que al trabajador se le asignan las condiciones que sean y el queda subordinado a aceptarlas con el objeto de suplir sus necesidades y las de su familia, el trabajador queda sometido a vender su fuerza de trabajo al mejor postor, no importándoles sacrificar Derechos inherentes que le corresponden.

Pregunta 6: ¿Es posible recuperar la vigencia los Principios Constitucionales del Derecho Laboral en el actual contexto mercado total?		
CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS.
001	Es posible, lo que hace falta es voluntad del estado, firmeza del estado, en hacerle frente a estas políticas neoliberales que conlleva la globalización, y hacer cumplir la constitución y el código de trabajo, por tanto es cuestión de voluntad política.	A) Voluntad por parte del Estado. B) Cumplimiento de los mandatos Constitucionales. Frenar Políticas de Globalización.
002	Los elementos existen, tanto internacionalmente por medio de la existencia de la OIT, como en el ámbito nacional por medio de la Constitución y el Código de Trabajo, el derecho de trabajo no está perdido sino desvalorado.	El Derecho del trabajo no es un Derecho perdido, es un Derecho Desvalorado.
003	No han perdido vigencia, ya que no han desaparecido del contexto legal, están positivados, y son vigentes y son aplicados, especialmente por las Salas, pero en los Tribunales si se vulneran Derechos con frecuencia.	A) Los Principios Constitucionales Tienen Vigencia, pero son vulnerados. B) Principios aplicados en Segunda Instancia, en las Salas. C) Vulneración de Principios en los Tribunales.
004	La vigencia de estos derechos se va a recuperar a través de políticas sociales enfocadas a una política protectoria, que este a favor del trabajador y en contra de las políticas de mercado.	A) Política Social. B) Política de Protección. Negativa a Políticas de Mercado.
005	Estando inmersos en un mercado total, la visión protectora de los derechos laborales debe hacerse desde la óptica constitucional	A) Visión Protectora desde la Óptica Constitucional. B) Aplicación de la Constitución y tratados internacionales.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

En este punto los entrevistados **001, 004. Y 005** externaron su opinión en un mismo sentido para ellos si es posible recuperar los Principios constitucionales del Derecho Laboral, que únicamente se requiere implementación de Políticas, esfuerzo por parte del Estado, en esa línea se afirma que es posible la recuperación de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral, y darles la aplicación que les corresponde, que sean los Principios los que rijan el Derecho Laboral, y no los Principios de libre mercado que solo sirven para vulnerar y transgredir derechos de los trabajadores, por tanto se debe prescindir de estos y regresar al contexto tradicional de Principios constitucionales como garantes de la protección al trabajador; pero en cuanto la postura del entrevistado **002, y 003**, no están de acuerdo que los Principios constitucionales del Derecho Laboral estén perdidos, únicamente están desvalorados, porque ellos manifiestan que no se puede hablar de pérdida en cuanto a principios porque están vigentes en la Constitución, por tanto están en desacuerdo con esa afirmación, a su vez manifiestan que el derecho del trabajo no es un Derecho perdido, si no que únicamente desvalorado.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

A criterio de los entrevistados hay unanimidad en que si es factible hablar de recuperación de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral, en ese sentido se enuncia que si bien en la realidad se dan prácticas que vulneran dichos principios, esto tiene que servir como fundamento para la creación de políticas sociales que vengán a dar soporte a la Protección de Principios ya consagrados a favor de los trabajadores, y de la recuperación de aquellos principios ya perdidos, y reivindicación de aquellos que al parecer están desapareciendo; debe existir una política de Protección, y voluntad por parte del Estado, de querer mantener vigentes y al fiel cumplimiento de los

principios constitucionales aun cuando eso implique hacer frente al efecto expansivo que tiene la globalización, que trae aparejado el capitalismo, corriente que pone en peligro el respeto por los trabajadores, ya que en ese afán obtener riqueza poco importa si los Principios Constitucionales del Derecho Laboral son vulnerados, o más aun si pierden su vigencia.

Pregunta 7:		
¿Es necesario crear una Política Social de parte del estado?		
CODIGOS	HECHOS.	CATEGORIAS
001	La relación entre el patrono y empleado para el trabajador conozca sus derechos cuando se han violentado	A) Legalidad en derechos del empleado. B) indispensable el esfuerzo humano en una empresa.
002	El estado debe de apegarse al sentido protectorio por medio de tratados y las normas secundarias ya que eso es una garantía para el trabajador la protección de sus derechos haciendo una buena interpretación.	Protección internacional de los principios constitucionales del derecho laboral.
003	No es de rediseñar todo lo nuevo de un estado la política si no que basta con se cumpla la función del estado, que tenga buena capacitación los juzgadores que tenemos en la actualidad ya que se tendría que especializar los entes encargados y ampliar los tribunales correspondientes..	Voluntad de poder cumplir lo estipulado de la norma y ver su espíritu social.
004	Se trata que el estado tenga una perspectiva diferente ya que se debe de prorrogar un tipo de derecho universal que envuelve un serie de principios que se rigüe constitucionalmente ya que un juez poco sabe de eso no se conoce de un juez que aplique la indemnización universal.	A) La indemnización debe de verse en sentido amplio de todos los derechos laborales ya que con uno que se quebrante es posible aplicarla.
005	El gobierno es el eje central de todo estado pero debemos de ver que la población mayoritaria es empleada es entonces que no se debe de perder la interpretación favor del trabajador de parte de los legislación .	A) Responsabilidad de parte del estado de que se cumplan la constitución en relación con sus leyes secundarias.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Según las opiniones de los entrevistados 001, 002, 003, no es la de crear una nueva política del estado basta que se cumpla con la ley y aplicarla bien porque lo que está faltando es el conocimiento adecuado de parte de los encargados de impartir justicia, se denota una vaga aplicabilidad del sentido social que ese el que debe de predominar, no obstante los principios laborales y el derecho laboral son para el trabajador en protección de él y exigir a su vez al trabajador que cumpla con sus deberes; para el entrevistado 004, defiende y plantea en cambiar y tener novedades en la ley secundaria que tuviera una protección más amplia el trabajador refiriéndose que el trabajador en casos de riesgos tenga una indemnización universal que debe de tenerse desde un mundo globalizado a una categoría superior, para el entrevistado 005, da su forma de ver la interpretación de la ley para que sea de una forma positiva y eficaz al trabajador dar una aplicación al proceso que sea correcta y dejar el sentido común.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Tener una política social nueva del trabajo de parte del gobierno no radicaría la falta de violación a los principios constitucionales de derecho laboral si no que la ayuda fundamental esta en lo que el cumplimiento de una norma con todo el sentido social, a su vez que el encargado de aplicarla tenga conocimiento de lo que está impartiendo, capacitando lo que se tiene en la actualidad en la materia se subsanaría en gran parte el mal trabajo de lo que se ha cosechado que es un des abandono del derecho del trabajador dejándolo como un derecho secundario y no tenerlo en la actualidad muy en cuenta y así es como los principios de libre mercado ha crecido y disminuido los del trabajador.

Pregunta 8:		
¿Qué papel deben jugar los jueces de trabajo para recuperar la vigencia de los principios constitucionales del derecho laboral?		
CODIGOS	HECHOS	CATEGORIAS
001	Primeramente debe de haber la mejor interpretación de la constitución, especializar a los jueces en el ámbito laboral por que en la realidad los jueces resuelven civil mente y no debe de funcionar asi, y las leyes secundarias utilizarlas para que le den vida a estos principios	A) Utilizar todos los recursos de las leyes para tener una buena justicia social.
002	Debe de tener un papel de conciencia social ya que el derecho y los principios constitucionales son y se crearon para el trabajador un juez con amplio criterio de protección al empleado.	A) En caso de existir duda sobre una ley es de aplicar lo más razonable a la parte más débil de la relación para eso es el derecho laboral.
003	Hay vigencia de los principios y lo debe de ser es crear o mejorar los jueces especializados en materia laboral.	A) Capacitación a funcionarios encargados de impartir justicia.
004	Aplicando bien los principios constitucionales debe de haber un mejor funcionamiento de los principios, y a su vez la ley secundaria respaldada pero eso no funciona si los jueces desconocen el ámbito social de lo laboral.	A) Aplicación de la ley positiva y a su vez con sentido social.
005	Dejar lo cotidiano y el costumbrismo a un lado es de aplicar la ley como se debe sin ser intimidado por el capitalismo.	A) Guiarse por el conjunto de normas y saber la interacción es decir ser capaz e idóneo para el cargo.

ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Teniendo en cuenta la opinión de los entrevistados 001, 002 hacen un análisis que lo que pasa en el entorno es una mala interpretación de la ley laboral por parte de los legisladores, ya que en sí no es culpa de ellos mismo si no es culpa de el gobierno por no dar la capacitación necesario y no poniendo a la gente idónea para los puestos, en cambio el entrevistado 003, da su manifestación que los principios se cumplen pero en la instancia de sala, es decir el defecto está en las primeras instancias y es necesario que la capacitación de lo que se tiene, coinciden los entrevistados 004, 005, que teniendo una buena aplicación de la constitución se saldría adelante con lo primordial que en este tema es el trabajador con sus principios constitucionales dejando lo cotidiano y dándole vida a estos principios que están plasmados en la ley primaria.

SINTESIS DE LA INFORMACION OBTENIDA.

Saber si de verdad están capacitados los jueces de lo laboral solo con ver que los principios son vulnerados día con día se entiende que los jueces tiene poco sentido de la ley, o en sí no tienen sentido social, pero no es en todo porque lo que consigna en otras instancia si dan resoluciones en consonancia utilizando los principios constitucionales laborales, y entonces el deber del estado debe de ser una implica especialización para la gente en cargos importantes, a su vez la divulgación en empresas para que los trabajadores los conozcan.

4.2 Solución al problema de la Investigación.

Análisis y Solución del Problema de Investigación

En este punto, es preciso analizar y dar respuesta a los problemas estructurales acotados al inicio de la investigación, tomando en cuenta las entrevistas realizadas a diferentes profesionales, con el fin de determinar el resultado y verificación de las hipótesis y los objetivos sobre los cuales se ha realizado el trabajo de investigación.

Problema Estructural

¿Se habrán suplantado los principios constitucionales del derecho del trabajo por principios de libre mercado como eficiencia, efectividad y competitividad y como afectan estos a los trabajadores, o es un mero formalismo que carece de condiciones necesarias para su realización y por lo tanto impide la consecución de los derechos de los trabajadores y su desarrollo integral de ser humano, en la satisfacción de sus necesidades y sus condiciones de vida?

Para dar respuesta a esta interrogante se toma en cuenta lo establecido a lo largo de la investigación, en referencia a los modelos económicos implementados en El Salvador, ejemplo de ello el Capitalismo, el Liberalismo y el Neoliberalismo, desarrollados en los marcos teórico y doctrinal, siendo un común denominador en todos ellos el hecho de ver al trabajador no como un fin del Estado, sino como un medio para el enriquecimiento, como un mero objeto mercantil y no como sujeto de derechos, prevaleciendo de esta forma los intereses económicos sobre los intereses de las mayorías y menoscabando el desarrollo de los individuos. Asimismo, en la entrevista realizada al Lic. Douglas Yudise campos, en una de sus respuestas (ver preg. 2) establece algunas veces en sus fallos se olvidan de la aplicación de Principios Constitucionales y se van mas que todo a aplicar leyes de

Procedimientos Civiles, y ahora ley de Procedimientos Civiles y Mercantiles, por supuesto que es una de las más rígidas y no debe aplicarse en forma rigurosa porque la materia de Trabajo es algo especial. Por ende, se llega a la conclusión de que los principios constitucionales del derecho laboral no se están cumpliendo; deben de estar las condiciones necesarias para hacer una recuperación de los principios, pues como se estableció en la entrevista al Lic. Douglas Campos, los problemas de desigualdad y la no aplicación de estos principios constitucionales del derecho laboral en El Salvador no se practican, y es por estas razones que no se logran satisfacer los derechos de la clase trabajadora y el desarrollo social y económico de esta clase.

Problemas Secundarios

-¿Qué avances ha tenido el derecho laboral con el actual gobierno o habrá un retroceso en el mismo?

En la realidad se ha logrado determinar que con el actual gobierno como lo demuestran las entrevistas del Licenciado Douglas Yudise Campos y Licenciado Marvín González. Es lamentable reconocer que en el Estado Salvadoreño en la actualidad las prácticas de mercado van ganando espacio, tal es así que muchas veces por intereses de mercado se van deteriorando, vulnerando Derechos de los trabajadores, un ejemplo de ello sería los Tratados de Libre Comercio, se habla de una flexibilidad laboral, lo que quería implementarse acá en El Salvador es que al trabajador se le pague por horas trabajadas, como el caso de los Estados Unidos de América, que al trabajador se le paga por horas trabajadas, el gobierno como los anteriores se está dejando llevar por las políticas que el mismo mercado le impone no está velando por los derechos de las clases más débiles y desprotegidas, los avances en materia laboral son mínimos para los grandes abusos que se ven en la realidad, los retrocesos se vienen a dar con los tratos que se le dan a los trabajadores y las condiciones de estabilidad laboral.

-¿Serán extremos los niveles de desigualdad en la relación patrono-trabajador y en qué medida el estado evita que se produzcan estas desigualdades?

El trabajador al ser un sujeto del proceso laboral en caso de un conflicto como miembro de una categoría dentro de la sociedad de la clase trabajadora el Doctor Ovidio Bonilla Flores Manifestó que: al tomarlo así tendrá que pensar en el equilibrio que debe existir entre la clase patronal y la clase trabajadora y habiendo entre ellos una diferencia económica, política y social el juez al interpretar el derecho laboral tendrá que palear esa diferencia estableciendo desigualdades ante una igualdad, el estado debe de fomentar las condiciones a la hora de existir conflictos en materia laboral tratar de hacer valer las condiciones de desigualdad entre patrono y trabajador y apegar sus resoluciones tratando de brindar mayor seguridad jurídica a la clase más débil, que es la que tiene que ser protegida y no vulnerarle más sus derechos, los niveles de desigualdad son tan amplios que siempre se trata de beneficiar a la parte patronal vulnerando los derechos de los trabajadores.

-¿La protección constitucional del derecho al trabajo se verá vulnerada por las nuevas políticas de globalización, se estará deshumanizando el derecho al trabajo?

El Salvador ya no puede cerrar sus fronteras, porque nos quedamos aislados, debemos de apostar al sistema que facilite la competencia y la libre movilidad. Precisamente, ya no son las empresas mismas las que compiten, actualmente es la mano de obra la que está compitiendo y con este fenómeno de la globalización y de la apertura comercial son los propios trabajadores los que están compitiendo entre sí, son los trabajadores salvadoreños que están compitiendo con los trabajadores dominicanos o los trabajadores de la zonas francas dominicanas y los trabajadores mexicanos

con los trabajadores chinos; ustedes saben la forma y la abundancia de la mano de obra en China Continental. Entonces, entre más privilegios se establecen en materia laboral, es más difícil que el mercado laboral pueda funcionar; de ahí que surge la necesidad de flexibilizar el derecho laboral, lo cual consiste esencialmente en suprimir o modificar aquellas normas que no permiten que exista una oferta y una demanda de trabajo que constituyan señales verdaderas y claras dentro del mercado, en otras palabras, permitir la movilidad de empleo, permitir la contratación de trabajadores sin que el patrono tenga que eludir las disposiciones del Código de Trabajo, por ser excesivamente onerosas, fomentar la eficiencia como criterio de estabilidad laboral y agilizar la forma de procedimientos de la jurisdicción especial de trabajo.

El Licenciado Marvín González Manifestó que para humanizar el derecho laboral en El Salvador necesitamos más que protección constitucional una verdadera jurisdicción de trabajo, una judicatura de trabajo incorruptible y justa es más útil al desarrollo de los trabajadores y de la economía, que un postulado constitucional desprovisto de todo realismo.

Hay que afirmar que el hombre tiene una serie de derechos inherentes a él por el hecho de ser persona, es decir, derechos naturales y en consecuencia deben ser reconocidos no otorgados, vienen con la persona que es distinto a ser dados por los hombres mismos. Por lo tanto trabajar es inherente a ser persona.

El trabajo conlleva a la dignificación de los hombres, los perfecciona, es decir, el trabajo nos hacer ser más persona.

-¿Es suficiente la regulación establecida en el Art. 37 de nuestra Constitución sobre trabajo en función social, o es necesario fortalecer esta regulación para mejorar la situación de los trabajadores en el salvador?

El mercado laboral, definitivamente, es innegable, hay oferta de trabajo y hay demanda de trabajo, hay oferta de mano de obra y hay demanda de mano de obra. Definitivamente, es un fenómeno económico y el hecho de que la Constitución de la República declare que el trabajo no es una mercancía, no indica que no exista un mercado laboral y que el componente de trabajo que llevan incorporadas las mercancías, no esté sujeto a las leyes de la oferta y de la demanda.

La Constitución de la República, establece también que el trabajo es una función social; lo que no dice es que el mercado cumple una función social y que es innegable la función social que cumple el mercado, La función social definitivamente existe y el mercado cumple una función social, y efectivamente la cumple ¿los trabajadores trabajan para cumplir con una función social?; no lo hacen con el exclusivo propósito de cumplir una función social y menos aun pensando en cumplir con la disposición constitucional que establece que el trabajo es una función social. La Licenciada Alba de Guzmán secretaria del juzgado de lo laboral de San Miguel manifestó: El hecho de que la interpretación laboral se haga basada en una concepción constitucional, crea una mayor garantía a los derechos laborales, que tanto son vejados, por querer hacerlos valer nada más en una escasa ley secundaria, de la cual sino se toma la constitución como fundamento no se le puede dar la interpretación finalista de la norma constitucional

-- ¿En la cultura salvadoreña existe una verdadera conciencia sobre el respeto a los derechos de los trabajadores y la defensa de los mismos?

En la cultura el respeto a los derechos de los trabajadores se ha visto violentado por la globalización, las crisis económicas y la misma crisis del derecho laboral, las asociaciones sindicales han ido perdiendo protagonismo en su papel de defender a la clase trabajadora solo están velando por intereses de unos pocos el salvadoreño al violentársele sus derechos

laborales poco puede hacer ya que los medios para poder darle una salida favorable a su situación es muy difícil, y es que la legislación laboral esta desfasada con el contexto económico y social y por ende no permite una solución de los conflictos laborales y por lo tanto en nuestra cultura la conciencia sobre el respeto de los derechos de los trabajadores es mínima por que a cada instante a un trabajador se le están violentando sus derechos. El Doctor Juan Ramón Montoya, Juez primero de lo Civil de San Miguel, manifestó: El goce de los derechos de los trabajadores no sólo se enfrenta a la barrera del desconocimiento por parte de sus destinatarios, sino además a la inexistencia de juzgados especializados, la escasez de defensores públicos y de criterios jurisprudenciales estables.

4.3 DEMOSTRACION Y VERIFICACION DE OBJETIVOS.

Objetivos Generales.

- a. Investigar la realidad del Derecho Laboral en El Salvador y su desarrollo constitucional, partiendo de su aspecto formal en contraposición con su aspecto práctico.**

La realidad del derecho laboral en El Salvador se ve a partir del principio de primacía de la realidad que aparece en el capítulo II numero 2.1.3.5 sobre conocer las discordancia que hay entre el derecho y la realidad, esta demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico. La realidad del derecho laboral es que los trabajadores desconocen sus derechos la constitución tutela estos derechos pero en la realidad hay una vulneración de estos derechos, en la práctica estos derechos se vulneran por que las empresas hacen lo que quieren la Licenciada Alba de Guzmán, secretaria del Juzgado de lo laboral manifiesta que: la difusión de los derechos laborales que siempre debe existir, luego la exigencia de la observancia de estos derechos,

la cual se tiene que hacer de parte de los y las trabajadores, que no debemos de perder de vista que es la mayor parte de la población de todo país y el motor de todo el crecimiento económico; por último, debe existir el sentido protector para la aplicación de los operadores de la justicia laboral, tomando en cuenta la aplicación directa de la Constitución, tratados internacionales, jurisprudencia y haciendo una verdadera interpretación de la normativa secundaria.

b. Analizar el valor del trabajo como función social, desde la perspectiva Constitucional, orientada a la recuperación de los principios constitucionales del derecho al trabajo.

El Derecho del Trabajo permite apreciar cómo ésta disciplina emerge al mundo del Derecho como respuesta a la necesidad de encauzar el conflicto de intereses que existe entre trabajadores asalariados y empresarios, en el momento en que éste pasa a situarse en el centro del sistema social y económico. Su función es, así pues, la de imponer un cauce jurídico a este conflicto, con el fin de evitar que su exacerbación pueda poner en peligro la estabilidad social, el **Doctor Juan Ramón Montoya, Juez Primero de lo Civil de San Miguel** manifestó: Llegamos al punto que el derecho del trabado está plasmado en la ley, en convenios y respaldados por todo el conjunto de leyes laborales; por que se vulneran esos derechos, será que están los principios de globalización antes o sobre los principios laborales. No es que se deje llevar por la concepción del trabajo como función social, si no que tiene que cumplir con lo que es la constitución, ya que el derecho del trabajo es un derecho social, entonces cada resolución debe de ir con carácter social así debe de ser de apegarse a la función social. La función social se comprueba en que las resoluciones deben de estar apegadas a los principios constitucionales del derecho laboral, así se comprueba este

objetivo que la función social establecida en la Constitución debe de ser cumplida por los operadores de justicia.

Objetivos Específicos.

- a. Indagar las diferentes doctrinas y teorías que han surgido a raíz de las luchas sociales como respuesta a las necesidades de Justicia que presenta el trabajador.**

Las doctrinas y teorías sirven de base para darle vida al derecho laboral especialmente a los principios del derecho laboral, esto en cuanto a su aplicación práctica y a lo que estas aportan con la consecución de derechos han aportado a lo largo de la historia lo comprobamos en el apartado 2.1.2 donde se ve al trabajo desde la doctrina social de la iglesia que es eminentemente de carácter y donde se puede apreciar la influencia que esta doctrina tienen en el derecho laboral y donde se comprueba en la investigación de campo con la entrevista del procurador en el área laboral **Licenciado Douglas Yudise Campos** quien manifestó que : La Iglesia a través de la historia y de la Evolución del Derecho del trabajo ha dado su aporte como una de las fuentes históricas de los Derechos de los trabajadores, prácticamente se dio en Europa, en Italia, Francia, con la labor de proteger y reivindicar los Derechos de la clase trabajadora.

- b. Señalar si la sociedad salvadoreña se encuentra satisfecha con la defensa y protección del derecho al trabajo que realiza el Estado.**

La sociedad salvadoreña en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores no está satisfecha que la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores se ve violentada por una serie de transgresiones que la globalización está haciendo tal como lo manifiesta el **Doctor Ovidio Bonilla Flores**: la debilidad de nuestras instituciones, a la hora de querer poner las reglas por ejemplo cuando se trata de empresas transnacionales ahí vemos por ejemplo la influencia que ejerce y eso lo vemos en la práctica empresas

como la Shell, Mc Donals, donde han abusado del derecho interno, he visto caso que aunque en el proceso hayan salido vencidos con todas las de ley ponen recursos de amparo con el propósito de dilatar el proceso y esperar que primero llegue el hambre antes que la justicia entonces el estado no ha podido poner mano fuerte en eso y en ese sentido he visto como ha incidido la globalización en el tema de la protección de los derechos de los trabajadores constitucionalmente hablando más que todo ese tipo de prácticas de tipo dependencia económica que como país pobre estamos expuestos a eso

c. Examinar si en la realidad salvadoreña se cumple con los valores constitucionales del derecho al trabajo o es un mero formalismo.

Los valores que la constitución tiene establecidos en cuanto al derecho laboral tienen que atender a la función social que esta les delega, En la historia reciente de El Salvador se registran avances significativos en la instauración del Estado de Derecho. Los logros, sobre todo los referidos al respeto de los derechos humanos y al imperio de la ley, no pueden desconocerse, pero tampoco deben justificar las deficiencias del sistema judicial, la ineficaz actuación del Estado y la impunidad, como lo establece la **Licenciada Alba de Guzmán Secretaria del juzgado de lo laboral de San Miguel**: Los principios constitucionales del derecho laboral han perdido vigencia, debido a que mayoría de operadores de la justicia laboral, se han vuelto jueces boca de la Ley, dejando de observar el espíritu finalista de la constitución la cual se tiene que interpretar bajo los principios que la inspiran; asimismo se ha pedido de vista que la constitución tiene como su origen la persona humana, esto entendiéndola de acuerdo a que el derecho laboral es un derecho social, por lo que se debe ver la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, si esto fuese así no se pasaría por alto los principios que deben operar en toda relación laboral, comenzando por darle un verdadero valor a los principios protectorio y de dignificación del trabajo,

pues de que otra forma sino por medio del trabajo, es que a la persona se le va asegurar una verdadera vida digna.

d. Evaluar si en El Salvador la norma constitucional desarrolla y protege de forma completa el derecho al trabajo o es necesario crear nuevos mecanismos para su protección.

En El Salvador los derechos laborales siguen siendo desconocidos, negados y violentados. Los trabajadores desconocen sus derechos y los mecanismos para hacerlos efectivos. El Estado, lejos propiciar el goce de los derechos laborales y de procurar el acceso a la justicia, con frecuencia se presenta como el principal obstáculo en la concepción, positivización y defensa de los mismos. El Doctor Ovidio Bonilla Flores manifiesta: generar conciencia, mayor conciencia en el aspecto que el empleador hacerles ver que en una relación obrero patronal que tan importante es el capital así como que tan importante es el trabajo en una fábrica en una empresa el elemento humano siempre es fundamental y habría que generar esa conciencia de parte tanto de parte del sector patronal como de parte de los trabajadores para que el trabajador tenga conciencia de sus derechos y los reclame cuando son vulnerados. Para el Licenciado Douglas Yudise Campos hay que: Crear Jueces Especializados en la Materia Laboral. Darle cumplimiento a las convenciones y tratados ratificados por El Salvador, que beneficien dicha materia.

4.4 Demostración y Verificación de Hipótesis.

En este apartado se determinan los puntos en los que se han cumplido las hipótesis, en orden de validarlas como requisito para el éxito de la investigación.

➤ **Hipótesis General 1**

La realidad de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral analizada desde un contraste entre su enfoque formal y práctico, incide directamente en la realidad de un desarrollo Constitucional de los Derechos de los trabajadores en el mercado Laboral Salvadoreño.

Verificación: En el desarrollo de la investigación se verifica esta hipótesis, al preguntar a los entrevistados si la aplicación práctica de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral por parte de los Funcionarios en la realidad genera beneficios para los trabajadores, respondían que sí; que al darle cumplimiento a los Principios Constitucionales no solo se tutelan Derechos, si no que la clase trabajadora es objeto de protección; en su enfoque formal están vigentes, pero en su enfoque práctico no se están cumpliendo, según los entrevistados, prevalece el aspecto formalista mas no así en la práctica dichos Principios Constitucionales son vulnerados.

➤ **Hipótesis General 2**

La función social desempeñada por el Estado desde la perspectiva Constitucional, debe orientarse a sustituir principios de libre mercado por Principios Constitucionales del Derecho Laboral como criterio para recuperar los Derechos de Los Trabajadores.

Verificación: Se comprobó la hipótesis en el desarrollo de las entrevistas, donde los entrevistados en opinión unánime se refirieron a que corresponde al Estado velar por dar ese Sentido al Derecho del trabajo, por tratarse de un Derecho Social, el trabajo debe ser visto desde una perspectiva de Función Social, según las opiniones es competencia del Estado y de todo funcionario con competencia directa o con incidencia en la protección del Derecho del trabajo y de los trabajadores, el entrevistado con Código 001. Dr. José

Ovidio Bonilla establece, “Si los jueces en alguna interpretación dirimiendo un conflicto laboral aplica este principio del trabajo como función social pienso que va a tomar al trabajador como sujeto del proceso en caso de un conflicto como miembro de una categoría dentro de la sociedad de la clase trabajadora y al tomarlo así tendrá que pensar en el equilibrio que debe existir entre la clase patronal y la clase trabajadora como habiendo entre ellos una diferencia económica política y social el juez al interpretar el derecho laboral tendrá que palear esa diferencia estableciendo desigualdades ante una igualdad va a pensar en interpretar la norma de tal manera que se guarde un equilibrio” Así también, afirman que la práctica de mercado total o la llamada globalización vista como política de mercado vulnera derechos, y los primeros derechos violentados sin lugar a dudas son los derechos laborales; esto es sustentado además en el Capítulo II, en el apartado Crisis de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral en El Salvador, enfocándose en la crisis del Derecho Laboral en el siglo XXI, flexibilización y modernización, y globalización y prácticas de mercado, se debe a esa errónea sustitución de principios Constitucionales del derecho Laboral, por Principios de libre mercado, que vulneran los Derechos de los trabajadores.

En este caso el resultado que obtuvimos en la investigación, proporciona un fundamento para sostener que es fundamental y obligatorio sustituir Principios de mercado, por Principios Constitucionales del Derecho Laboral.

➤ **Hipótesis Específica 1**

Los niveles de conocimiento sobre los derechos laborales de la Población Económicamente Activa ocupada, en El salvador tienen confianza y satisfacción con respecto al sistema de justicia en materia laboral.

Verificación: Se comprobó la hipótesis en el desarrollo del Capítulo II, en el apartado 2.1.6 La Política Social interpretación hermenéutica y Principios, la difusión de los derechos laborales que siempre debe existir, y la exigencia de estos derechos, la cual se tiene que hacer de parte de los trabajadores, debe existir el sentido protector para la aplicación de los operadores de la justicia laboral, el trabajo se considera en función social y goza de la protección del Estado, por tanto la Constitución de la República en su apartado Trabajo y Seguridad Social, enuncia una gama de directrices para su protección, pero es preciso, determinar que se ha generado una ruptura en el cumplimiento de los principios constitucionales del derecho laboral y por tanto en la realidad Salvadoreña se vulneran los derechos de los trabajadores, como si estos no tuviesen las garantías mínimas necesarias para una subsistencia digna, en ese sentido la población laboral no está satisfecha con el sistema de justicia Laboral, ya que se sabe que existen los mecanismo de protección, pero el error y cause de vulneración de Derechos es al momento de hacer esa labor interpretativa aplicando la hermenéutica, se refiere a que las normas y principios salvaguardan los derechos laborales, pero no darle el fin intrínseco que esos principios llevan, es el cause de violación a los Derechos Laborales. La actual crisis de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral pone en riesgo la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, ante esto surge la necesidad de una justicia social a favor de estos derechos que genere una satisfacción de la clase trabajadora, y donde se determinen posturas protectorias por parte de funcionarios a través de una interpretación hermenéutica a favor de los trabajares.

- ✓ **Hipótesis Especifica 2. La actual crisis de los principios constitucionales del derecho laboral pone en riesgo la protección y defensa de los derechos de los trabajadores, ante esto surge la necesidad de una justicia social a favor de estos derechos que genere una satisfacción de la clase**

trabajadora, y donde se determinen posturas protectorias para los trabajadores.

Verificación: La Hipótesis se comprueba dentro del contenido del Capítulo II, en el apartado referente a Enumeración de los Principios, específicamente en el desarrollo del tema 2.1.3.2 Principio Protector, donde está enmarcada una afirmación de EDUARDO COUTURE, que se refiere a que el único procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico, por eso es que en esta rama del Derecho se abandona la Igualdad Jurídica, porque siempre ha existido una desigualdad originaria; es en ese sentido, se comprueba que mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas. Se comprueba Con el Principio Indubio Pro Operario o Regla más Favorable al Trabajador, que también es sostenido por el entrevistado con código 003. Licenciado Douglas Yudise Campos Ayala: que es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.

- ✓ **Hipótesis Especifica 3. Los valores Constitucionales del Derecho del Trabajo se cumplen en la realidad salvadoreña, ya que el trabajador debe ser visto bajo la óptica de la legalidad de la normativa Constitucional.**

1) **Verificación:** Se comprobó la hipótesis en el desarrollo del contenido del apartado 2.1.3.1 Principios del Derecho Laboral, donde se enuncian todos los Principios del Derecho Laboral que son reconocidos y están enmarcados en la Constitución, los cuales son directrices que tutelan las garantías y Derechos consagrados a favor del Trabajador, se retoman criterios de los entrevistados 001. Dr. Ovidio Bonilla Flores y 003. Douglas Yudice Campos Ayala sostienen que Lo primero es generar mayor conciencia, en cuanto a la relación obrero patronal, que tan importante es el capital así como que tan importante es el trabajo en visto desde la protección Constitucional. Esto tiene relación con los operadores de justicia, los jueces de trabajo deben de aplicar en primer lugar la Constitución y en segundo lugar las leyes secundarias tratando de que en la aplicación de las leyes secundarias le den vida a los principios que forman el derecho laboral tales como el principio de igualdad, son determinante en la recuperación y vigencia de los principios constitucionales primero dándole vida al principio de supremacía constitucional.

- ✓ **Hipótesis Específica 4. Las normas Constitucionales desarrollan y protegen de forma completa al trabajador, es suficiente para su protección o es necesario crear nuevos mecanismos que tutelen el derecho Laboral.**

Verificación: Se comprobó mediante el instrumento que se paso al entrevistado con número 003 ya que se menciona que los trabajadores tienen las condiciones necesarias conforme al respaldo de las leyes, y tratados internacionales, el problema radica en que los aplicadores de la ley, los jueces no tienen un amplio conocimiento de la razón Social que el Derecho Laboral, y el trabajador tiene los mayores beneficios frente al

patrono y debe de ser así ya que el derecho del trabajo se creó conforme al trabajador y no para el patrono.

La creación de nuevos mecanismos no es la solución más viable, lo mejor es la capacitación de los medios con los que se cuenta y con una pronta y cumplida justicia, debido a que el derecho laboral debe de dar una resolución pronto al trabajador que lo necesita.

4.5 Resumen.

La evolución del marco jurídico regulador de las relaciones laborales en el estado salvadoreño ha sufrido en las dos últimas décadas una transformación radical. La consecuencia es un mercado de trabajo flexible, desregulado y con unas cotas de precarización inimaginables hace unos pocos años.

Las modificaciones que se han venido produciendo en el ordenamiento jurídico positivo laboral son más que notorias. El Derecho social ha sufrido numerosas transformaciones fruto de la aplicación de las políticas de los gobiernos en el terreno económico, tanto los de impronta socialdemócrata como los neoliberales del gobierno actual, que buscaban, básicamente, el aumento de la competitividad y la productividad de las empresas, para que lo que era condición necesaria abaratar los costes productivos, por medio del abaratamiento del factor trabajo, sea por la vía de la contratación precaria, ya sea por la modificación de la regulación laboral mientras dura el contrato o bien por el abaratamiento del despido mediante multitud de normas que han conseguido que despedir sea cada vez más fácil y barato para los empresarios.

La evolución de la legislación social en los años que nos separa de la transición política, constata la imposición de la flexibilidad laboral en la

gestión empresarial, por medio de diversas normas legales que se constituyen como el eje central de las relaciones laborales.

Esta tendencia claramente regresiva de la legislación social quiebra el carácter defensivo del derecho del trabajo, en la desigual relación existente entre capital y trabajo, respondiendo así de manera positiva a las necesidades de la economía de mercado, que es realmente quien marca la evolución de ese cambio normativo .

La constatación de esa tendencia regresiva del derecho laboral se aprecia tanto a nivel de derechos individuales de los trabajadores como colectivos.

El marco jurídico que regula las relaciones laborales, ha integrado y avalado el despliegue de la precariedad como concepto básico y supone que casi la mitad de la población activa del estado salvadoreño se encuentra en una situación de vulnerabilidad social, lo que genera una enorme inestabilidad en la vida de muchísimas personas.

La mayoría de la doctrina y estudiosos del derecho, coinciden en afirmar, que el núcleo básico del Derecho está constituido por las relaciones del derecho de propiedad. Así mismo, el momento clave de la emergencia del Derecho de Trabajo como rama autónoma, viene a coincidir con la etapa histórica de consolidación de la Revolución Industrial, esto es, con los albores del capitalismo.

CAPITULO V
CONCLUSIONES.

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES.

5.1.1 CONCLUSIONES GENERALES.

5.1.1.1 CONCLUSIONES TEORICAS.

Los Principios Constitucionales del Derecho Laboral han perdido eficacia, en razón de que dentro del contexto de la realidad actual, no se ha superado con lo que por tanto tiempo predominó en la Teoría Clásica Liberal, y el formalismo del “laissez faire, laisserpasser” (o sea, dejar hacer, dejar pasar”, sin interferencia del Estado), síntoma del capitalismo puro, que afecta directamente el Derecho del trabajo, debido a que son los Principios de Libre Mercado como eficacia y competitividad los que regulan todo lo referente al Derecho Laboral, pasando por encima de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral, porque es el Mercado el que predomina y dirige el rumbo de los Trabajadores y sus Derechos que a pesar de ser tutelados en el contexto legal son vulnerados constantemente, no es posible generar un cambio positivo a favor del cumplimiento de los Principios que rigen el Derecho Laboral, sin antes superar esa concepción aberrada de dejar todo en manos del mercado, como un ente predominante, se debe superar con la concepción errónea de la Teoría Clásica, para poder hablar de un cumplimiento y aplicación de los Principios, y en términos generales en cierto sentido hasta parece utópico, debido a que realmente con la evolución de la Globalización y las nuevas políticas de mercado, la Teoría Clásica sigue teniendo vigencia, y mientras no se supere esa concepción no es posible hablar ni de justicia ni aplicación práctica de los Principios Constitucionales del Derecho Laboral.

- ✓ El Estado tiene que jugar un rol intervencionista, pero apegado dentro de un Estado Social de Derecho, y buscando el ideal de un Estado del Bienestar como una combinación especial de la democracia, el bienestar social y el capitalismo, debe de enfocarse a Políticas Sociales, como políticas de concientización hacia una visión de respeto e importancia de los Principios Constitucionales como una forma de proteger los intereses de la clase trabajadora, ese desarrollo histórico entre el Estado de Bienestar y el Liberalismo, debe estar encaminado a prevalecer el interés reivindicatorio de la sociedad y la actitud intervencionista del Estado, ya similitud entre el Estado de Derecho y Estado Social de Bienestar, el Estado tiene que ser garante de la protección de los Derechos Laborales, y tener como único fin la Protección de la persona humana como lo menciona la Constitución de la República, el Estado debe enfocarse de manera clara en la recuperación de los Derechos Laborales, ya que tiene como mandato proporcionar todos los medios necesarios para la satisfacción del ser humano como persona, y la satisfacción de sus necesidades básicas, surge la necesidad de adaptar las leyes de manera que los estados garantizaran mejores condiciones de vida a sus ciudadanos y una aplicación legal más justa, el bienestar social y la realización de justicia aparecen como funciones prioritarias del estado, manteniendo el principio de legalidad establecido en el estado de derecho. El estado social de derecho y de justicia persigue la armonía entre las clases, evitando que la clase dominante abuse o subyugue a otra clase de grupos sociales, impidiéndoles el desarrollo y sometiéndolas a la pobreza y a la ignorancia; a la categoría de explotados y sin posibilidad de avance, en un Estado de Derecho la aplicación de la ley es imperante, en un Social de Derecho y de Justicia el estado está obligado a ayudar a aquellos ciudadanos que se encuentren en

minusvalía jurídica, como el caso de la desigualdad originaria que por tanto tiempo ha prevalecido en la relación obrero patronal.

5.1.1.2 CONCLUSIONES DOCTRINARIAS.

- ✓ La Doctrina Social Católica repercutió como una fuente histórica en la evolución del Derecho del Trabajo, y es un fundamento formal en la consecución de Derechos consagrados a favor de la clase trabajadora, dio un impulso para el surgimiento de nuevos Derechos que mejoraron las condiciones laborales y por ende las condiciones de vida del trabajador, para buscar su realización como persona.
- ✓ La Doctrina Social Católica, genero un aporte de vital importancia en cuanto a los Derechos de los Trabajadores, bajo esta doctrina surgieron Encíclicas Papales, que suplicaban por mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores, por ende se logra ultimar que para una vasta protección de los Derechos de los trabajadores se debe respetar todos esos postulados de carácter social que surgieron bajo la Doctrina Social Católica.

5.1.1.3 CONCLUSION JURIDICA.

En la historia reciente de El Salvador se registran avances significativos en la instauración del Estado de Derecho. Los logros, sobre todo los referidos al respeto de los derechos humanos y al imperio de la ley, no pueden desconocerse, pero tampoco deben justificar las deficiencias del sistema judicial, la ineficaz actuación del Estado y la impunidad.

En El Salvador los derechos laborales siguen siendo desconocidos, negados y violentados. Los trabajadores desconocen sus derechos y los mecanismos para hacerlos efectivos. El Estado, lejos propiciar el goce de los derechos laborales y de procurar el acceso a la justicia, con frecuencia se presenta

como el principal obstáculo en la concepción, positivización y defensa de los mismos.

El acceso a la «justicia gratuita» resulta una utopía ante la imposibilidad de los trabajadores de asumir los costos indirectos de una causa. La «pronta justicia» es un sueño en una realidad en la que prevalece la burocracia en los procesos laborales.

El goce de los derechos de los trabajadores no sólo se enfrenta a la barrera del desconocimiento por parte de sus destinatarios, sino además a la inexistencia de juzgados especializados, la escasez de defensores públicos y de criterios jurisprudenciales estables.

El derecho laboral debe interpretarse conforme a la constitución.

Tratándose de los derechos sociales, como el de familia y el derecho del trabajo, debe considerarse que el juzgador procura por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho y los mismos principios constitucionales del derecho laboral, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales ratificados por el Estado.

CONCLUSION JURIDICA.

El derecho del trabajo goza de protección constitucional.

Se ha señalado recientemente que, desde el siglo pasado, el derecho del trabajo constituye una reivindicación en el derecho, por lo que ha sido objeto de una protección constitucional en la misma línea histórica que la tutela de la familia, ya que ambos se consagran en la categoría de los derechos sociales de nuestra Constitución.

Así también, recordando al maestro COUTURE, tenemos que el surgimiento del derecho procesal del trabajo ha sido sólo una etapa dentro de la vasta obra de política legislativa de amparo al trabajador y el aseguramiento de ciertos resultados mínimos de justicia, en este tipo especial de relación jurídica, en la cual está en juego la más noble de todas las sustancias del derecho: la dignidad humana.

Los principios constitucionales del derecho laboral están a favor de proteger los derechos de la clase trabajadora pero, estos con la globalización han sido suplantados por principios de mercado, y estos han generados grandes desigualdades han provocado grandes injusticias los gobiernos no se ha preocupado por mejorar una obsoleta ley de trabajo en El salvador, despidos masivos, condiciones laborales inhumanas, jurisdicción laboral deficiente, no hay especialización por parte de los jueces de lo laboral quienes juzgan con base a principios civilistas, no conforme a principios sociales como lo es el derecho del trabajo, esto va deshumanizando el derecho laboral.

5.1.1.4 CONCLUSIONES POLITICAS.

- ✓ Aunque en El Salvador no se han sentado bases para que el derecho del trabajo evolucione y se cree un nuevo código de trabajo que esté acorde con las exigencias de estos tiempos, se puede decir que hay en nuestro país políticas encaminadas a mantener los mismos regímenes que salariales y empresariales que abaratan la mano de obra, violentan derechos fundamentales de los trabajadores, hay una política económica que es impuesta en permitir una débil dinámica para proteger y tutelar los derechos de la clase trabajadora constitucionalmente tutelados.
- ✓ Las políticas diseñadas por el estado no son las adecuadas para tutelar a la clase trabajadora debe de dejarse guiar por lineamientos que el mismo mercado quiere imponer, deben de crearse políticas

sociales, para que haya una reducción de la pobreza, en El Salvador el pensar bajo la lógica del Neoliberalismo ha perjudicado a la clase trabajadora.

5.1.1.5 CONCLUSIONES SOCIOECONOMICAS.

- ✓ En cuanto a la productividad y la elevada desigualdad en los ingresos de la clase trabajadora genera más pobreza, junto a esto las crisis económicas han aumentado la población desempleada y los que cuentan con un trabajo son mal remunerados, esto afecta la consecución de los fines del ser humano como la educación, la alimentación, inclusive la dignidad humana y el estado debe de velar para que esto se cumpla.
- ✓ Las condiciones económicas de El Salvador están sujetas a los cambios de las economías internacionales esto afecta en gran medida el desarrollo de las empresas y de la productividad, ante esto se genera desigualdad y precariedad laboral.

5.1.1.5 CONCLUSIONES CULTURALES.

- ✓ La recuperación de la dignidad del trabajador necesita de un poder democrático, fértil, socialmente solidario que pueda abrigar y comprender las demandas sociales. En este sentido, el derecho y la justicia son elementos indispensables de un Estado democrático que proteja y promueva la dignidad individual y colectiva de los trabajadores, pero esto no se está cumpliendo y se están violentando los principios del derecho laboral por principios de mercado que la misma globalización está implantando en los países como El Salvador.
- ✓ Es necesario y está es la principal aspiración moral dignificar al trabajador, valorando y reconociendo su esfuerzo en el proceso

productivo, dándole estabilidad laboral y garantizándole un ingreso que pueda satisfacer las necesidades materiales de su familia, pero esto no se está consiguiendo no se están dando las condiciones para que el mercado laboral salvadoreño brinde las condiciones necesarias para que se respeten los derechos de los trabajadores, ya que la excesiva explotación y marginación brindada a el sector laboral del país, debe encaminarse a un fortalecimiento de la defensa de los derechos laborales protegidos en la Constitución.

5.1.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS.

- Los procesos de globalización que venimos presenciando desde hace unas décadas, pero con mayor impacto en la última, han significado un conjunto de cambios en las relaciones económicas en la sociedad. Trabajadores y empresarios no son ajenos a este nuevo escenario. Sin embargo, como señalan diversos estudios, los procesos de cambio no se desarrollan de manera lineal ni tienen la misma repercusión sobre los distintos agentes económicos. Las particularidades locales y regionales donde se ubican los trabajadores, así como los niveles de inserción en el comercio mundial de las empresas en donde laboran van a determinar un impacto diferente del proceso de globalización.
- Existe un amplio marco jurídico internacional de regulación de los derechos de los trabajadores y de las relaciones laborales, con diversa fuerza normativa y alcance territorial, como es el caso de las disposiciones laborales en los tratados de Derechos Humanos, las normas internacionales del trabajo de la OIT, la Declaración Tripartita

sobre Empresas Transnacionales de la OIT, las Directrices Laborales de la OCDE y las normas comunitarias europeas sobre el Comité de Empresa Europeo o los procedimientos de información y consulta en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Estas disposiciones extienden su influencia o fuerza normativa no sólo a los Estados, sino también a los trabajadores y empleadores, entre estos, las CTNs, por lo que es conveniente que las organizaciones sindicales logren un conocimiento y uso adecuado de estos instrumentos, a la vez que procuren el cumplimiento de su cumplimiento por parte de los empleadores.

- América Latina en la última década se constituyó en el campo de experimentación por excelencia de las políticas de flexibilización laboral impulsadas desde los organismos financieros internacionales. En materia de Negociación Colectiva se hizo evidente que el ejercicio pleno de este derecho laboral fundamental colisionaba directamente con las políticas liberales en boga, en la medida que toda negociación supone concesiones y la apertura de espacios que los gobiernos y empresas no suelen estar interesados en conceder. En este contexto las normas legales se orientaron a restringir el ejercicio de este derecho.
- El derecho del trabajo no puede ser entendido simplemente como una norma que regula los derechos subjetivos entre patrono y trabajador; si no como el derecho del factor trabajo que debe interpretarse y aplicarse según las necesidades de su finalidad. Concluimos que nuestra legislación reconoce y protege los derechos de los trabajadores por lo cual ha creado los organismos competentes para la protección de éstos y evitar de esta manera su vulneración.

- Los principios Constitucionales del derecho laboral son líneas directrices que inspiran el sentido de las normas laborales, su esencia está fundamentada en principios que conllevan al mejoramiento de las condiciones de vida, la necesidad de justicia social y protección de los trabajadores, acompañados también por los principios de respeto a los derechos humanos fundamentales sirviendo así para encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las normas existentes y resolver los casos no previstos.

5.2 RECOMENDACIONES.

- Darle a conocer a las personas los derechos y obligaciones que como trabajadores poseen, y que están contemplados y respaldados en nuestra legislación.
- Implementar programas de orientación a los trabajadores para darles a conocer los lugares a los que pueden recurrir cuando sus derechos sean vulnerados y violentados por el patrono, ya que la mayoría de trabajadores desconocen el procedimiento a seguir en el momento que son víctimas, por ello no acuden a recibir orientación para darle solución a la problemática.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe crear dependencia encargada de realizar supervisiones periódicas en los establecimientos de trabajo, con el objeto de verificar las condiciones en que los trabajadores realizan las tareas encomendadas.
- Tomando en cuenta el tema de nuestro estudio, con las diferentes entes que se tiene en relación se debe de tener un mejor acercamiento hacia el empleado en empresas privadas, como en el ámbito estatal ya que la vulneración de los principios constitucionales; por que el estado por medio de el Ministerio de Trabajo y Función

Social tiene la obligación de supervisar en todas las fuentes de trabajo si estos cumplen con lo que estipula la ley.

- Refiriéndonos a los entes encargados de administrar justicia en lo laboral, se le pide al estado que debe de tener en cuenta que la ampliación de mas tribunales competentes seria un avance ya que se tardan mucho tiempo en tener una respuesta de las resoluciones dictadas por los tribunales en materia laboral, y a su vez que los jueces sean idóneos en la materia laboral que conozca los principios constitucionales en materia laboral y tenga el sentido social que tiene el ámbito laboral.
- Pedirle a la Procuraduría General de la Republica, que a sus defensores especializados en el ámbito laboral tengan la capacitación y que desempeñen adecuado den lo mejor que puedan en su trabajo como lo es el de defender a los trabajadores en los tribunales ya que se da la observación del mínimo desempeño de parte de ellos a la hora de estar en los tribunales laborales y es por esa parte que se van degradando y tenido menos en cuenta el derecho laboral con sus principios ya que no los toman en cuenta al estar en un juicio laboral.

BIBLIOGRAFIA.

- Alfredo Montoya Melgar,(1995), **Derecho del Trabajo**, Decima sexta edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid.
- www.monografias.com “**Historia de la Revolución Industrial**” (2008).
- Julián Arturo de Diego, **Manual del Derecho del Trabajo y la seguridad social**, quinta edición, actualizada, LexisNexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina.
- www.wikipedia.com “**Intervencionismo a la acción de la intervención publica**”, (2010).
- Unidad Técnica del Sector Justicia (UTE), “**Las constituciones de la Republica de El Salvador, 1823-1983**”.
- Manuel Alonso García, **Derecho del Trabajo**, Barcelona, (1960), t.I.
- Américo Plá Rodríguez **Los Principios del Derecho del Trabajo**, Ediciones Depalma, Buenos Aires, (1978).
- **Otras fuentes consultadas**

ANEXOS

La flexibilización del mercado laboral en El Salvador

1. Introducción

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

En este contexto, se enuncia la necesidad de que sea el mercado quien determine los salarios y el nivel de empleo, se plantea como meta el establecimiento de salarios reales que se estabilicen en un bajo nivel, lo cual supone disponer de una política de salarios mínimos poco dinámica frente a la inflación. La negociación laboral tiende a individualizarse y se limitan los procesos de concertación entre el sector trabajador --con sus sindicatos y organizaciones-- y los patronos.

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

Con el propósito de abaratar la mano de obra se promueve el abandono de la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida, el estancamiento de los aumentos en el salario mínimo, y la disminución por diversos medios de las cotizaciones al Seguro Social.

Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido.

La flexibilización de la mano de obra, dentro de la empresa, también busca ajustar el número de los trabajadores o el número de sus horas de trabajo a la carga de producción (flexibiliza el número), ajusta la organización de la mano de obra para hacer frente a los cambios que resultan de la carga de trabajo de la empresa, y elimina la rigidez salarial, ajustando los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad.

Si evaluáramos a los Programas de Ajuste Estructural (PAE) por el impacto generado en el bienestar de la población, resulta evidente que éstos han fracasado, dados los efectos negativos generados sobre las condiciones de vida de importantes segmentos de la población nacional, principalmente trabajadoras y trabajadores. Esta consecuencia no sólo limita los objetivos enunciados en los PAE de lograr el crecimiento potencial de la economía, sino que tornan más inalcanzable la posibilidad de impulsar un desarrollo sostenible.

2. La legislación laboral y el mercado de trabajo

El marco jurídico referente al régimen salarial en El Salvador está contenido en dos planos: la legislación nacional y los acuerdos y convenios internacionales. El primer plano lo da la Constitución Política y el Código del Trabajo, mientras que el plano internacional se basa en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el “Protocolo de San José”; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el “Protocolo de San Salvador”; el Tratado de la Integración Social Centroamericana y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

Todas estas expresiones jurídicas coinciden en al menos dos elementos: el primero es el énfasis en la necesidad de establecer salarios que le permitan

al trabajador desarrollar dignamente sus capacidades humanas, lo cual alude al establecimiento de indicadores que permitan calcular y medir las necesidades básicas del trabajador no sólo en el ámbito nutricional y material, sino también en los ámbitos moral y espiritual. El segundo elemento coincidente se refiere a la prohibición de cuales quiera discriminación -- incluyendo la de género-- en el establecimiento del régimen salarial.

En el Código del Trabajo se reglamentan las formas de contratación y las condiciones de trabajo; sin embargo, la mayoría de ellos adolecen de importantes vacíos que permiten que la ley pueda interpretarse a favor de los intereses patronales. Los principales reglamentos que muestran estos vacíos son: Intermediación, contrata y subcontrata; Trabajo a domicilio; Jornada laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos; Movilidad laboral; Terminación del contrato de trabajo; Costos laborales no salariales; Otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, etc.). Vale tomar en cuenta que en la mayoría de los casos, dichos vacíos podrían tener una justa interpretación encaminada a proteger al trabajador frente a cualesquiera arbitrariedades a las que con frecuencia los patronos los someten. De allí que esta situación se vuelve importante, pues indica la necesidad de la organización sindical, dado lo difícil que sería para un trabajador hacerlo individualmente; no obstante, a que las mismas leyes que ordenan la organización y acción sindical tienen sus problemas.

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

El Código de Trabajo ha sufrido ocho reformas desde que fuera decretado en 1972. La última reforma tuvo lugar en 1994, se caracterizó por haberse discutido en el marco del Foro de Concertación Económico-Social y, dada la presión por parte de patronos y el gobierno, se introdujeron importantes cambios que han posibilitado una mayor flexibilización del mercado de trabajo.

En lo que respecta a los contratos colectivos, la cantidad de trabajadores amparados a éstos sigue siendo considerablemente pequeña, debido posiblemente a la poca eficacia que los sindicatos tienen para defender los intereses de los trabajadores. El limitado alcance de los contratos colectivos se manifiesta en la omisión de importantes aspectos, tales como: regulación de horas extras, formación profesional, estabilidad laboral, movilidad e innovación tecnológica.

Aunque la legislación laboral salvadoreña prohíbe toda clase de discriminación, incluyendo la discriminación por el género. En base del Convenio 111, el Código del Trabajo eliminó los reglamentos que hacían distinción por sexo en la contratación de un trabajador, se prohíbe cualquier actitud discriminatoria hacia la mujer por encontrarse en estado de embarazo, y se asegura su descanso prenatal y suplementario, y el derecho de lactancia; también se establece el derecho de igualdad de remuneración para trabajos en una empresa que se desenvuelvan en las mismas circunstancias y que requieran la misma calificación para su desempeño.

Pese a estas reformas, no se ha efectuado un esfuerzo por supervisar y hacer cumplir tales disposiciones, se carecen de regulaciones específicas como en el caso del derecho de lactancia o el trabajo femenino en actividades peligrosas e insalubres. Aún existen importantes vacíos y contradicciones en esta ley, como son: la eliminación de la norma que prohibía la ubicación de la fuerza laboral femenina en actividades insalubres y peligrosas, pues se haya en contradicción con lo establecido en el Art. 38 (ordinal 10) de la Constitución, que prohíbe la contratación de mujeres para

realizar tareas insalubres o peligrosas. Otro ejemplo es el derecho de lactancia, el cual no puede llevarse a la práctica mientras los patronos no cumplan con lo que establece el Artículo 42, en el sentido de que las empresas deben mantener salas cunas de modo que sus trabajadoras puedan lactar a sus hijos e hijas.

3. Los PAE y el Foro de Concertación Económico Social

El Foro de Concertación se concibe con la firma de los Acuerdos de Paz como un espacio – al margen de las políticas de ajuste estructural-- que representaba un esfuerzo tripartito (trabajadores -a través de sus organizaciones sindicales-, gobierno y empresarios) para regular las negociaciones entre los sectores principales del mercado laboral.

Dado el espíritu de los PAE's, que se sustenta en la liberalización y flexibilización de los mercados, y su visión claramente empresarial --apoyada por el gobierno--, la posibilidad de construir un espacio de concertación se convirtió en un fracaso y llevó a su desaparición.

Los PAE's, han animado la necesidad de reducir al mínimo la acción sindical y el mantenimiento de una actitud pasiva por parte del gobierno, que sistemáticamente está parcializada en favor de los intereses empresariales.

Este comportamiento se hizo patente en el funcionamiento del Foro, mientras los trabajadores propusieron en septiembre de 1992 la Agenda Laboral Prioritaria, cuyo desarrollo permitiría tratar los problemas urgentes y coyunturales para establecer un clima de estabilidad necesario para una concertación a más largo plazo, la empresa privada y el gobierno, propusieron pasar de inmediato a la discusión de un anteproyecto de nuevo Código de Trabajo.

Los trabajadores sostuvieron que para sentar las bases estables para la discusión del nuevo Código de Trabajo era necesario ratificar algunos convenios de la OIT (particularmente aquellos vinculados con la libre sindicalización y la negociación colectiva, trabajo de menores y mujeres, empleo y salario mínimo), y el respeto absoluto a las libertades sindicales.

En esta situación de posiciones contradictorias en la que el gobierno tomó una actitud favorable a los empresarios, mientras que en el sector laboral, las organizaciones que lo conformaban no actuaban coordinadamente; se recrudecía la represión sindical y de los trabajadores, con prácticas de despidos injustificados por pertenecer o haber pertenecido a sindicatos, las “listas negras”, etc. especialmente, en la actividad de maquilas.

El sector laboral recurrió al uso de las leyes internacionales (exigiendo sanciones comerciales) ante la negativa del gobierno y empresarios de establecer un marco regulatorio mínimo a favor de sus derechos. El gobierno y los empresarios rechazaron la participación en calidad de asesores de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Foro acordó que esta institución internacional hiciese una propuesta de reformas al Código de Trabajo en las cuales se dejara patente la entrada en vigencia de los convenios internacionales, la propuesta fue formulada.

En este proceso de reforma, el Foro de Concertación cedió paso al Consejo Superior del Trabajo (CST), pero este nuevo organismo ha adolecido de dos grandes defectos: en primer lugar, los viejos problemas de la falta de voluntad política de los sectores del gobierno y la empresa privada para desarrollar un proceso de concertación transparente y sincero, y la desorganización y falta de claridad del movimiento sindical; en segundo lugar, la limitación con que fue creado el CST al establecerse como un organismo consultivo exclusivamente de los problemas laborales y no socio-económicos en general como era el Foro.

Es difícil poder determinar la forma en que los PAE's afectan esfuerzos concertadores como los del Foro de Concertación y los que se pretenden hacer con el Consejo Superior del Trabajo; no obstante, es obvio que mientras los PAE no incluyan las posibilidades de concertación de los agentes económicos, lo que pudiese surgir en el Foro podía entrar en contradicción con lo que se establecía a través de las políticas de ajuste. Esto fue precisamente lo que ocurrió con los convenios de la OIT que los

sectores laborales propusieron que se ratificaran de forma legal en el país: de acuerdo con las argumentaciones del gobierno y la empresa privada habían varios convenios que eran “inconvenientes” para el impulso de las políticas de ajuste.

4. La situación del mercado laboral en El Salvador

Los salarios mínimos

En la práctica, la política de flexibilización del mercado laboral se ha implementado “de facto” y ha logrado mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, ante un comportamiento pasivo –y permisivo-- del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el cual, ante la debilidad del movimiento sindical, ha asumido una actitud indiferente frente a las denuncias de trabajadores, y ha propiciado la individualización de la negociación laboral.

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

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

Los salarios mínimos escasamente logran cubrir la canasta básica alimentaria –en el mejor de los casos--, de allí que si el coste de la reproducción de la fuerza de trabajo utilizara como referente una canasta más amplia, que incluya alimentación y otros bienes y servicios, se puede concluir que la fuerza de trabajo en El Salvador no puede reproducirse con los niveles actuales del salario mínimo.

Utilizando los datos de los salarios mínimos se constata la necesidad de que cuatro personas de una familia urbana se incorpore al mercado de trabajo para que se logre cubrir el coste de la canasta de mercado, mientras que en el medio rural deben trabajar entre seis y ocho miembros de la familia para cubrir la canasta de mercado promedio. Uno de cada dos hogares salvadoreños se encuentra en estado de pobreza (absoluta o relativa). Esta situación se torna más alarmante si consideramos que las líneas de medición de la pobreza están fijadas por el coste de la canasta básica alimentaria y no por la canasta de mercado, esta última representaba para 1998 casi el doble de aquélla. Es obvio que una revisión metodológica en el cálculo de estos indicadores generaría resultados –quizá más

Realistas — que elevarían considerablemente los niveles de población en estado de pobreza relativa y de pobreza absoluta.

Otro mecanismo de afectación real de los salarios tiene que ver con el régimen de remuneración por obra, por pieza, por trabajo doméstico y por zona geográfica. Las disposiciones legales sobre la remuneración de estos tipos de trabajo tienen vacíos que permiten a los patronos reducir el costo de la mano de obra.

De igual forma se pagan salarios más bajos a los trabajadores del interior del país, cuando las diferencias en el costo de la vida son casi imperceptibles y a decir verdad no justifican que se pague la actividad laboral con salarios inferiores.

Resulta evidente la importancia que las remesas familiares tiene en el mantenimiento del equilibrio macroeconómico del país; sin embargo, este equilibrio no asegura de por sí la solución de los problemas del crecimiento, y menos de los problemas sociales: nutricionales, de educación, de vivienda y salud. El impacto generado por las remesas, aunque ayuda a los trabajadores a elevar su capacidad adquisitiva, no resuelve el problema de los bajos ingresos.

Seguridad social

La población trabajadora que es favorecida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) no alcanza ni la quinta parte de la población ocupada y un poco más del 17% de la PEA. En general, el sector rural queda excluido de los beneficios de la seguridad social; lógicamente esto no coadyuva en lo absoluto a que se establezca una fuerza laboral sana en este país.

El coeficiente de trabajadores que pasan consulta en el ISSS ha tenido un aumento considerable, y probablemente esto denota un deterioro en la salud de trabajadores y trabajadoras. El coeficiente de consultas médicas por enfermedades comunes realizadas por cotizante aumentó de 5.44 en 1989 hasta 6.83 en 1991, debido probablemente a las deplorables condiciones de vida y a las malas condiciones de trabajo. Si se analizan las consultas de emergencias por enfermedades y accidentes comunes, la situación es similar: por cada 3 cotizantes aproximadamente 4 deben pasar consultas de emergencia por enfermedades y accidentes comunes.

La línea de pobreza absoluta se establece en base del coste de la canasta básica alimentaria, mientras que la línea de pobreza relativa es dos veces el coste de la canasta básica alimentaria.

Empleo

La estructura de empleo ha variado muy poco en la década, la tasa de desempleo abierto ha estado cerca del 8% desde 1994, excepto en el último

año en el cual se ha reducido hasta 7.3%. El sector informal ha mostrado tendencia a crecer y la subocupación urbana ha oscilado entre 15 y 17%, reflejando que la tendencia a la precarización del trabajo es una de las características del actual comportamiento del mercado laboral.

Las señales que arrojan los indicadores hacen pensar que la tasa de desempleo es considerablemente más alta que la que se consigna como tasa de desempleo abierto, y que además esta tasa de desempleo desconocida debería tener una tendencia aunque sea leve a crecer como lo indica el crecimiento del porcentaje de subocupación.

De acuerdo con la Encuesta de Hogares de 1998 la desocupación invisible (ocupados con salarios más bajos que el mínimo pero que trabajan más de 40 horas) es más alta que la visible (ocupados que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana), en el primer caso se estima es del 28.4% mientras que en el segundo de 3.1%; por lo tanto la tasa de subocupación es del 31.5% para todo el país, lo cual quiere decir que sólo un 61.2% de la PEA se encuentra plenamente ocupada, dado que la tasa de desempleo abierto es del 7.3%. Debe observarse que mientras la tasa de desempleo abierto ha disminuido de 8 a

7.3% entre 1997 y 1998, la tasa de subempleo ha aumentado de 30 a 31.5% en los mismos años mostrándonos que aunque el empleo en general ha mejorado, su calidad, sin embargo, se ha deteriorado.

La reproducción de la fuerza de trabajo y las relaciones no capitalistas de producción

El sector los pequeños productores agropecuarios, en su mayoría de granos básicos, se caracteriza por combinar su labor como asalariados y su actividad como productores, esta última debe generar productos de autoconsumo e ingresos para poder complementar los salarios bajos que reciben y de esa manera poder cubrir las necesidades básicas. Según las

Encuestas de Hogares, este sector representa aproximadamente el 41% de la población rural.

A principios de la década el sector informal urbano, que incluye la producción no capitalista urbana, estaba compuesta por un 55.4% de población ocupada, cuyos ingresos en concepto de salario eran inferiores al salario mínimo (Montoya, A. 1995); en 1997 el 66.8% de la población ocupada recibía salarios menores a los 1,500 colones, esto significa que sólo una pequeña parte de éstos podría cubrir la canasta básica alimentaria.

Si el 60% de los microempresarios ganan menos de 1,300 colones, al menos el 50% de ellos se ubican en la franja de pobreza extrema y un 70% se hallan bajo el umbral de la pobreza relativa, lo cual evidencia las dificultades para reproducir la fuerza de trabajo en este sector productivo.

Es necesario tener presente que en los criterios para establecer el salario mínimo se ha hecho caso omiso del valor que tiene el trabajo doméstico, realizado por la mujer en el hogar. De esto se desprende la necesidad de construir un indicador que permita medir esa labor en términos monetarios, una forma sencilla para hacerlo, aunque no elimine del todo la subvaloración, es utilizar como indicador del valor de la actividad laboral femenina en el hogar el salario promedio del trabajo de servicio doméstico, que de acuerdo con las EHPM el valor de la actividad femenina en el hogar andaría por los ¢ 643. Las mujeres ocupan un segmento del mercado de trabajo subordinado a los puestos de dirección desempeñados por los hombres; en general, sus ocupaciones se caracterizan por tener niveles de remuneraciones muy bajas

5. Los impactos de la flexibilización del mercado de trabajo

5.1. En los salarios

Existen dos aspectos que deben reconocerse en cuanto a la política económica del gobierno: el primero se relaciona con el éxito logrado en el objetivo de reducir la inflación y el segundo se refiere a la mayor frecuencia

con que han modificado los salarios nominales, especialmente los de la industria, comercio y servicio; ahora bien, ambos fenómenos que influyen de modo directo en la capacidad adquisitiva de los salarios no han sido de una magnitud lo suficientemente considerable como para evitar la caída, y en el mejor de los casos, el estancamiento de los mismos.

Se observa una permanente reducción de los salarios mínimos reales, si bien, en la década de los noventa esa caída se ha visto atenuada no existen indicios de su reversión. De este modo, si se analiza la forma en que ha variado el salario mínimo real de la industria, comercio y servicios en la década de los 90, el cual en términos nominales es el más dinámico de todos, es posible reconocer una tendencia al estancamiento y al descenso que es lo que caracterizó al comportamiento de los salarios mínimos en la pasada década. Esa situación se muestra en el gráfico que sigue: Pero debe señalarse que aunque débilmente, el crecimiento de los salarios mínimos nominales arranca en los últimos años de la década de los ochenta pero adquiere más dinamismo en la de los noventa. Con la tasa de inflación reduciéndose cada vez más y el producto, en términos generales, creciendo sólo la política de flexibilización puede explicar la razón de que los salarios mínimos nominales no hayan crecido más rápido para tratar de revertir la profunda caída de los salarios mínimos reales.

La incapacidad que tienen estos salarios mínimos para asegurar el acceso a la nutrición y a las demás necesidades básicas para reproducir la fuerza de trabajo, se refleja al momento de comparar la cobertura de estos salarios mínimos con relación a la canasta nutricional a lo largo del tiempo. En la década pasada esta canasta sólo se cubrió, para el caso de los salarios mínimos de la industria, comercio y servicios entre 1980 y 1981, luego comenzó una declinación que no descendió por debajo del 74%. Después de 1989 comienza un proceso, en general, ascendente hasta 1995 que se vuelve a cubrir con el salario de la industria, comercio y servicio una canasta

alimentaria (familiar), pero los dos años siguientes la cobertura otra vez disminuye.

Para 1998 hubo un incremento en el salario mínimo nominal de la industria, comercio y servicios y en la tarifa agropecuaria que se refleja en un aumento en la capacidad de cobertura de las canastas básicas, sin embargo, ambas están todavía ligeramente debajo de las condiciones observadas en 1995. Si tomamos la canasta de mercado, se puede ver en el gráfico que sigue que a pesar de la mejoría con respecto a 1997, tal mejoría no ha sido lo suficiente para recuperar el nivel histórico de 1995 y mucho menos de años anteriores.

Las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, los datos de la Superintendencia de Pensiones y los del Seguro Social acerca de los salarios promedios demuestran que éstos tienden hacia los salarios mínimos tanto en su nivel como en su comportamiento en el tiempo; sin embargo, para tener una idea completa acerca de las condiciones de vida de la población se hace fundamental considerar los ingresos además de la información que dan los salarios. Con los ingresos, en los cuales tiene una influencia importante el envío de remesas por los inmigrantes que residen en los Estados Unidos, se calculan los índices de pobreza absoluta y relativa de los hogares. El análisis de esta situación que se resume en el cuadro que sigue solamente reafirma el problema que se detecta en los bajos salarios, esto es, que la flexibilización del mercado laboral no permite una reproducción eficiente y justa de la fuerza de trabajo.

En 1998 el porcentaje del total de pobres disminuyó perceptiblemente, pero debe notarse que la pobreza extrema sufrió un leve incremento. Existe un factor más esencial que es necesario resaltar aquí y consiste en que tal mejoría simplemente es el reflejo de la precariedad que cada vez más está adquiriendo el empleo y los salarios, que al no ser capaces de cubrir la canasta nutricional y de mercado obliga a que más miembros del hogar se integren en la actividad productiva para elevar los ingresos familiares, con el consiguiente impacto en el indicador de pobreza al reducir los hogares

pobres. Pero esto la contra cara de esto es la limitación de la fuerza de trabajo para reproducirse adecuadamente, pues cada vez más de los miembros de la familia tienen que dejar de estudiar, reduciendo sus oportunidades de empleo y más altos ingresos, para tratar de cubrir las canastas nutricionales y de mercado o ampliada. Este fenómeno se comprueba al observar el promedio de ocupados por hogar que pasó de 1.62 en 1992 a 1.66 en 1998 (EHPM); de modo similar el promedio de perceptores de ingresos en los hogares pobres fue en 1992 de 1.44 y subió en 1997 a 1.48 (PNUD, 1997)

5.2. En el empleo

La estructura de empleo ha variado muy poco; la tasa de desempleo abierto ha estado cerca del 8% desde 1994, excepto en el último año en el cual se ha reducido hasta 7.3%. El sector informal ha mostrado tendencia a crecer y la subocupación urbana ha oscilado entre 15 y 17% reflejando que la tendencia a la precarización del trabajo es una de las características del actual comportamiento del mercado laboral, las señales de los indicadores reflejan que la tasa de desempleo es considerablemente más alta que la que se consigna como tasa de desempleo abierto, y que además esta tasa de desempleo desconocida debe tener una tendencia aunque sea leve a crecer como lo indica el crecimiento del porcentaje de subocupación.

De acuerdo con la EHPM de 1998 la desocupación invisible (ocupados con salarios más bajos que el mínimo pero que trabajan más de 40 horas) es más alta que la visible (ocupados que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana), en el primer caso se estima es del 28.4% mientras que en el segundo de 3.1%; por lo tanto la tasa de subocupación es del 31.5% para todo el país, lo cual quiere decir que sólo un 61.2% de la PEA se encuentra plenamente ocupada, dado que la tasa de desempleo abierto es del 7.3%.

Debe observarse que mientras la tasa de desempleo abierto ha disminuido de 8 a 7.3% entre 1997 y 1998, la tasa de subempleo ha aumentado de 30 a 31.5% en los mismos años mostrándonos que aunque el empleo en general ha mejorado, su calidad, sin embargo, se ha deteriorado.

A pesar de que la tasa de cesantía (trabajadores que laboraban y se ha quedado sin empleo) disminuyó entre 1992 y 1994, desde este último año en adelante ha tendido a estancarse entre 5.8 y 6.4%, lo cual también está indicando una pérdida de dinamismo en la actividad económica.

Los indicadores del empleo señalan que la flexibilidad de hecho del mercado laboral, provoca una precarización del trabajo al hacer crecer la proporción de quienes están empleados en el sector informal y al mantener un nivel alto de subocupación; en el caso del empleo de las mujeres, se constata que obtienen remuneraciones menores que los hombres.

Otro dato muy utilizado, aunque indirecto, para determinar el comportamiento del empleo es el indicador del número de cotizantes al ISSS. Para 1998 la tendencia del empleo es a reanimarse este dato debe ser tomado con las respectivas reservas a que obligan el análisis de la estructura del empleo que muestra una tendencia al aumento de la desocupación y a la precarización del trabajo a través del crecimiento del sector informal y del aumento del subempleo. Esta advertencia adquiere mucha importancia si se toma en cuenta que ha habido un rápido crecimiento del número de cotizantes al ISSS, entre 1995 y 1997, pertenecientes al sector informal, tanto en términos absolutos como relativos.

Precarización (sector informal y subempleo) y estancamiento en la creación de nuevos empleos es lo que se puede detectar como consecuencia de las medidas de flexibilización salarial lo cual puede ser el resultado de dos situaciones: el aumento de la ocupación informal por una parte de trabajadores que buscan mejores ingresos, y la disminución de la eficiencia de la mano de obra y de la demanda por los bajos salarios reales que no permiten un crecimiento económico capaz de absorber a los nuevos

trabajadores que se incorporan en el mercado laboral. Estos resultados indican que no existe relación entre la disminución de los salarios reales y el aumento del empleo, antes bien, lo que se verifica es una asociación entre la caída del salario real con el aumento del empleo precarizado y el estancamiento de la tasa de ocupación.

Finalmente otra de las condiciones necesarias para el crecimiento del empleo consiste en una política de financiamiento a la micro y pequeña empresa para que pueda desarrollarse generando de ese modo nuevas fuentes de trabajo. Hasta el presente la política financiera no ha respondido a las expectativas de la micro y pequeña empresa, lo cual no ha permitido la formación de nuevos empleos y, antes bien, está haciendo cada vez más difícil el mantenimiento de los puestos de trabajo existentes (ver primera parte de este documento).

5.3. En el crecimiento económico y la productividad

El estancamiento de la productividad y el alto grado de desigualdad del ingreso (Índice de Gini= 0.49) ha provocado que la reducción de la pobreza por la vía del crecimiento económico, sea más bien el resultado de la redefinición de las estrategias de sobrevivencia de los hogares 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 joven.

El estancamiento o disminución de la productividad tiende a desacelerar el crecimiento del producto, y luego a hacerlo caer. Este fenómeno se comprueba al analizar la evolución del Índice de Volumen de la Actividad Económica (IVAE) en los últimos años: mientras la productividad se ha mantenido estancada, la tasa de crecimiento del IVAE ha sufrido una disminución, mostrándose con ello que uno de los factores del debilitamiento de la actividad económica es la caída y estancamiento de la productividad, entre otras cosas, como consecuencia del deterioro de la capacidad productiva del trabajador.

La flexibilización de hecho del mercado laboral no ha contribuido a reducir ni a atenuar el problema de la migración campo-ciudad, y muestra de ello es que tanto la proporción de ocupados urbanos como de desocupados ha aumentado con respecto a los mismos indicadores en el área rural para la presente década.

5.4. En las condiciones de trabajo, sindicalización y negociación colectiva

Los contratos de trabajo.

En el Artículo 23 numeral 4 del Código del Trabajo se plasma el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral. En este Artículo se estipula que los contratos aunque sean temporales se asumen indefinidos si la actividad de la empresa es permanente; sin embargo, la ley establece sus excepciones que se relacionan con la posibilidad de que la empresa realice una actividad temporal o que conozca de antemano que la actividad va a cesar en un tiempo previsto. Este factor de rigidez, no obstante es más aparente que real dado que la Constitución no establece nada al respecto, ello legalmente quiere decir que si el empleador da razones en contrario a la no-terminación del contrato de trabajo, este último queda anulado si es indefinido, y si es temporal pierde el derecho, plasmado en el Código, de considerarse automáticamente indefinido.

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

La jornada laboral. La Constitución de la República clasifica la jornada laboral en ordinaria y extraordinaria, y en diurna y nocturna (ver Art. 38, ordinal 6°). En la

Constitución se reglamentan las horas que comprende la jornada tanto diaria como semanal (44 horas) y las remuneraciones para la jornada nocturna.

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

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

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

Trabajo por turnos. En el Art. 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; de este modo se puede decir que existe flexibilidad en la legislación salvadoreña para mantener una actividad productiva permanente; a pesar que sobre las regulaciones de la jornada laboral los empresarios pueden argumentar que la rigidez se experimenta en la necesidad de hacer diferenciaciones en los niveles de remuneración.

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

Movilidad laboral. En relación con la movilidad laboral, especialmente la que se denomina “funcional” es decir que se da dentro de las empresas, el Código del Trabajo permite su aplicación y únicamente se puede argüir como rigidez el hecho de que la ley establece que la movilidad debe tener una “justa causa” y, además, que si ésta es de forma ascendente la remuneración debe aumentar mientras que cuando es de carácter descendente debe mantenerse el salario anterior a la movilidad. Contribuye a la flexibilidad el hecho de que el trabajador solamente pueda hacer reclamos en un lapso de treinta días, transcurridos los cuales no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato, indemnización, restablecimiento del salario, etc.

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. Algunos piensan que los costos no salariales desincentivan las inversiones, pero los datos y estudios recabados en América Latina no corroboran esa afirmación; antes bien, la correlación que tiende observarse es que a mejores prestaciones sociales más dinámica se vuelve la actividad económica.

Países como Chile y Costa Rica, que tienen una baja proporción de la población activa sindicada, de modo similar a El Salvador, poseen mejores prestaciones sociales comprobando que en este aspecto la flexibilización del mercado laboral salvadoreño es considerable.

Sindicalización y negociación colectiva. En la práctica, la flexibilización del mercado de trabajo afecta de tres maneras a los derechos sindicales:

a) a través de la represión sindical: despido de trabajadores, amenazas, creación de “listas negras” que circulan en todas las empresas, etc.; b) por medio de diversas prácticas empresariales de flexibilización del trabajo: pago de primas anuales para evitar la indemnización, deslegitimación de los sindicatos y promoción del diálogo individualizado para romper la solidaridad laboral, sometimiento de los trabajadores a la competitividad productiva, división de los trabajadores en permanentes y temporales de modo que se generen diferenciaciones, en ocasiones contradictorias, en los intereses de los trabajadores, etc.¹⁰; y c) por la manipulación de leyes sindicales: por ejemplo la reforma que se llevó a efecto en 1994 acerca de la cantidad de miembros para formar sindicatos si bien puede generar más organizaciones sindicales (más de una en cada empresa) puede provocar problemas de representatividad y corrupción de los representantes sindicales por parte de los patronos. Aunque debe reconocerse que esta ley bien aprovechada por los trabajadores puede ayudar a configurar el otro agente social que falta en

el comportamiento del mercado laboral, esto es, los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.

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

Obviamente, la negociación colectiva debe girar en torno a los aspectos que más flexibilidad le quieren imprimir los patronos, por ejemplo: regulación de horas extras, formación profesional, estabilidad, movilidad, innovación tecnológica, etc. Sin embargo, los vacíos de la legislación laboral y la flexibilidad que de por sí posee, junto a la actitud antisindical de los patronos que promueven más la negociación individual trae como consecuencia que tales temas no se incluyan en la negociación colectiva, lo cual es un fuerte desincentivo para la negociación misma, lo que se refleja en el pequeño porcentaje de empleados, al que ya hicimos referencia, amparados o cubiertos por un contrato colectivo. La actividad sindical en El Salvador, por tanto, es baja lo que permite que la flexibilización del mercado laboral se vaya ejecutando a discreción de los patronos que en muchas ocasiones realizan prácticas de hecho violando los derechos de los trabajadores sin tener el más mínimo contrapeso.

Similares hallazgos se obtuvieron en la investigación de la Zona Franca de San Bartolo: la negociación colectiva es inexistente. La sindicalización y la contratación colectiva en el país se encuentra estigmatizada por los patronos y el gobierno como conspirativa y conflictiva, por lo que se establecen amenazas directas o disimuladas hacia los trabajadores, esto se da con especial énfasis en las maquilas y en general en las Zonas Francas.

La afiliación de los y las trabajadoras en las maquilas se vuelve una tarea difícil dado el ambiente antisindical generado por los patronos y administradores. “En algunos casos... deben mantenerse fuera de

conocimiento de la gerencia de la fábrica. De esta manera, las posibilidades de incidir en el mejoramiento de condiciones de trabajo resultan aún inciertas”. En una empresa se pudo comprobar que los incrementos salariales anuales, cuando incluyen algún tipo de bonificación, se deciden a partir de una tabla personalizada, que incluye conceptos como: colaboración con la empresa, puntualidad, asistencia...”.

Las condiciones de trabajo. Ante la falta de información disponible para evaluar estos aspectos y a manera de ilustración, en este apartado se ha tomado de referencia algunos casos de las maquilas y las zonas francas. Si bien es cierto no se puede generalizar, lo que se observa en las maquilas es importante advertir que la situación es similar en otros sectores; aunque posiblemente en menor escala dado que las maquilas representan las actividades en las cuales se aplica la flexibilización laboral en toda su extensión, por tanto es una buena ilustración de lo que se quiere aplicar en todo el país.

El ambiente físico

En El Salvador existe poca preocupación por parte de los patronos y del Ministerio del Trabajo por asegurar condiciones físicas en el área de trabajo que preserven la salud profesional de los trabajadores, a pesar que la Constitución y el Código del Trabajo reglamentan la necesidad de establecer medidas de protección de la salud del trabajador y el establecimiento de un ambiente sano. En una encuesta efectuada en las maquilas se comprobó que aproximadamente en un 30% de las empresas no existe la adecuada salubridad, mientras que en la mayoría existe poca ventilación y carecen de métodos para suprimir el polvillo que emana la operación de las materias primas. De igual forma en la Zona Franca de San Bartolo se ha constatado que el nivel de ruido es bastante elevado, superior a lo que se considera como inofensivo.

Seguridad social.

Aunque las condiciones físicas en el trabajo dejan mucho que desear y los salarios tampoco permiten una alimentación nutritiva, muchos patronos no están dispuestos a aceptar la necesidad de los trabajadores de utilizar el Seguro Social para consultar sus males de salud que en la mayoría de los casos responden a los factores antes señalados. En las maquilas, según la investigación antes citada, un 15% de los trabajadores que experimentaron molestias en su salud no recibió el permiso para acudir a la consulta necesaria en el Seguro Social, por otra parte, un 45% que sí asistió se le hicieron descuentos parciales (14%) o totales (28.2%) del salario. La situación es peor en el caso en el que los trabajadores utilizan clínicas privadas.

En el estudio de la Zona Franca de San Bartolo se constató que solamente un tercio de los entrevistados no había sufrido alguna vez baja por incapacidad, en un total de trabajadores en el cual 45% tenían menos de un año de antigüedad; además, de los que habían faltado por incapacidad solamente entre el 34% y 50% les han pagado su salario por los días de ausencia justificada.

Horas trabajadas.

Al observar la economía en su conjunto la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (1997) indica que casi el 50% de los ocupados labora a la semana 45 horas o más. Es interesante señalar que dentro del rubro de los trabajadores a cuenta propia, incluida entre los ocupados, la cantidad de mujeres que trabaja 45 horas o más es superior a la cantidad de hombres que hacen lo mismo.

En la encuesta de maquila un 20% de las trabajadoras encuestadas aseguró que habían trabajado más de 50 horas en la semana. En la Zona Franca de San Bartolo, se comprobó que había empresas que obligaban a sus trabajadores a laborar semanalmente hasta 67 horas."Los trabajadores que

rehusan hacer horas extras sufren ciertas discriminaciones negativas, en materia de pagos de aguinaldos y bonificaciones”. También se reportan en estos casos despidos por rehusar sistemáticamente a la realización de horas extras.

Intensidad del trabajo.

Las metas de producción que se estipulan en las empresas productivas son muy elevadas y su objetivo es aumentar el ritmo de trabajo de los obreros y las obreras. Una tercera parte de los encuestados en la maquila manifestó no trabajar con base a metas; no obstante, de aquellos que sí lo hacen un 54% afirman que muy pocas veces o nunca alcanzan los mínimos exigidos por la empresa.

En la Zona Franca de San Bartolo se utiliza el método de la bonificación por pieza para elevar el ritmo de trabajo de las trabajadoras. “En algunas empresas se trata de ocultar la intensificación de los ritmos de trabajo, presentando las metas como objetivos monetarios, y no de tiempo de trabajo”²². Obviamente si a la pieza que confecciona la trabajadora se le reduce el precio, para alcanzar el salario mínimo que se obtenía antes del alza debe producir más piezas y por ende intensificar su labor. “En la práctica, lo que ocurre es que se vuelve más difícil subir por encima del mínimo, es decir, lograr la bonificación. El objetivo de la trabajadora es alcanzar la meta. Pero ésta no es ‘razonable’ en el sentido de ‘moderada’ o ‘media’”.

5.5. En la situación de las trabajadoras

Las deficiencias en la supervisión del Ministerio del Trabajo, ha hecho que la mayor participación de las mujeres en las actividades productivas sea una fuente para los patronos de mano de obra barata, dócil y de difícil sindicalización. Esto se puede comprobar claramente en las maquilas en

donde se muestra en toda su expresión las consecuencias de una flexibilización laboral a la discrecionalidad completa de los patronos.

Al observar la PEA por género se puede comprobar que en la década de los noventa se ha dado un aumento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la proporción del segmento femenino en la PEA ha subido de un 37% en 1995 hasta un 39% en 1998. En lo que respecta a la cantidad de personas empleadas se ha podido observar un importante incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. En el caso de la población desocupada la situación es más evidente, la proporción de las desocupadas ha ido disminuyendo entre 1992 y 1997 de 29.3% a 24.7% respectivamente.

Existen al menos tres factores que explican la situación anterior: el efecto de la política de flexibilización, el crecimiento de aquellas actividades que se reservan a la mujer y el acelerado crecimiento de las maquilas. En cuanto al segundo factor existe evidencia de las mujeres, en general son contratadas para realizar en el ámbito social el mismo rol que desempeñan a nivel del hogar, esto es: elaboradora alimentos, educadora, servicios de atención al público, etc., con el agravante que los salarios obtenidos en esas actividades son los más bajos.

En estas características de la ocupación por género ha tenido su influencia la política de flexibilización del mercado laboral. Los empresarios contratan mano de obra femenina por considerarla más barata que la masculina y “más dócil”; pero mucho influye el establecimiento de maquilas en las Zonas Francas y, en general, todas las actividades que requieren normalmente trabajo poco calificado y que se ajuste a las necesidades de la empresa, sin importar que pueda ocurrir con su salud. “Las mujeres tienen una carga doméstica superior a la de sus compañeros de trabajo... además de obreras en la fábrica, son responsables del cuidado de los hijos e hijas y de las tareas del hogar. El tipo de preocupaciones que ellas padecen, pueden ser

diferentes que las de sus compañeros, sin contar con que disponen de menos tiempo para actividades extradomésticas y extralaborales”.

Difícilmente pueden existir condiciones más propicias para que el proceso de flexibilización del trabajo quede a discreción del patrono, como el que se observa en las actividades maquileras. Un vistazo a estas condiciones podría ejemplificar mejor la denominada flexibilización laboral:

Un 83% de los trabajadores de la maquila son mujeres; 78% del segmento femenino empleadas en la maquila ganan 700 o menos por la catorcena 27; el 42% de los trabajadores recibieron menos del salario mínimo; el 67% trabajó más de las 44 horas reglamentarias; un 29% de las que cotizan al Seguro Social no se les entrega su certificado; un 56% de las trabajadoras no firmó contrato inicial lo incide directamente en que el 67% de las despedidas no hayan recibido indemnización; el 53% de las trabajadoras dice haber recibido malos tratos²⁸; y solamente el 3% de las mujeres que han resultado embarazadas se les han permitido los descansos remunerados que la Ley impone.

6. El medio ambiente y mercado laboral.

El problema del deterioro del medio ambiente está asociado con los flujos migratorios, principalmente los desplazamientos desde el campo hacia las ciudades, en donde se concentran la actividad económica y los principales mercados de trabajo.

La alta concentración demográfica en las ciudades, genera para aquellas personas que no logran emplearse o que su empleo les genera ingresos muy bajos, condiciones de marginación y exclusión social. Los asentamientos humanos en los que se ubican carecen de las condiciones mínimas de salubridad, con lo cual se complica aún más la contaminación de los ríos y las áreas habitacionales; las necesidades obligan a utilizar leña como

combustible para cocinar, lo cual desemboca en la destrucción de áreas verdes.

A esto se agrega el serio problema de la construcción desordenada de viviendas, tanto por las personas como por las compañías constructoras de casas, de esta forma a medida que se concentra más población en las ciudades, la contaminación de las aguas y el aire hace cada vez más difícil el desarrollo de una vida sana.

Según las proyecciones de la DIGESTYC se está operando un proceso de urbanización en El Salvador como consecuencia de la migración campo-ciudad, lo cual se experimenta en las principales ciudades del país: San Salvador, Santa Ana, San Miguel, La Libertad y Sonsonate. Estas ciudades desde ya están siendo el refugio de los que emigran del campo buscando mejores condiciones de vida, a causa de que en sus lugares no existen alternativas laborales que les permita tener una vida digna; sin embargo, en las ciudades la mayoría pasa a engrosar las filas de los marginados que se asientan en tugurios y que carecen considerablemente de los servicios básicos lo cual redundará en un uso irracional de los recursos y en formas inadecuadas de eliminación de los desechos orgánicos.

Pero la concentración demográfica no sólo perjudica el medio ambiente como consecuencia de las condiciones de pobreza de los sectores marginados y de más bajos ingresos, también los hábitos de consumo de los sectores medios y pudientes resulta en volúmenes de desechos y basura superiores a los que pueden ser tratados por las instituciones o empresas de limpieza; el crecimiento de la cantidad de vehículos particulares convierte la infraestructura actual en insuficiente lo que lleva a aumentar el espacio para las calles y a reducirlo para la vegetación.

7. Conclusiones y reflexiones finales

La flexibilización del mercado de trabajo ha contribuido a mantener la tendencia depresiva de los salarios mínimos reales, éstos se han

estabilizado en niveles tan bajos que no garantizan la cobertura de las canastas básicas alimentarias, con el agravante de que las familias rurales registran salarios mínimos menores y niveles mayores de pobreza.

Pese a la fragilidad metodológica en la construcción de los indicadores de pobreza, su relativa disminución más que un resultado de las “bondades” del crecimiento económico, es el producto de la estrategia de los hogares por aumentar del número de personas que se incorporan al trabajo, especialmente en los hogares de más bajos ingresos; lo cual afecta en la reproducción de la fuerza de trabajo al disminuir las posibilidades de estudiar y adquirir capacitación para enfrentar las nuevas tecnologías.

Uno de los efectos más notables de la flexibilización del mercado de trabajo consiste en la precarización del empleo, esto se hace patente a través de los altos porcentajes de población sub empleada y el creciente índice de empleo en el sector informal.

En este proceso se han dado modificaciones en el marco legal e institucional existente de manera que sea posible la reducción de los costo de la mano de obra, en ello juega un rol prioritario el debilitamiento de la organización sindical y la individualización de la negociación.

En el largo plazo, la caída año con año del salario real por debajo del valor de la fuerza de trabajo, provoca primero una desaceleración de la productividad, luego su estancamiento y finalmente su caída, en estas condiciones el crecimiento del producto se detiene y el subdesarrollo se profundiza.

Finalmente, vale señalar que la situación actual del mercado laboral representa un problema complejo, de difícil solución y que para resolverlo se vuelve necesario combinar por lo menos tres estrategias:

El establecimiento de un marco regulatorio jurídico e institucional en el que se incluyan a las organizaciones sindicales como agentes fundamentales, en su interrelación con los empresarios y el gobierno, para el aseguramiento del equilibrio del mercado laboral y en la eficiente asignación de los recursos.

La implementación de un gradual y heterogéneo aumento de los salarios nominales hasta a cubrir el valor de la fuerza de trabajo, esto implica alcanzar el costo de la canasta que satisfaga las necesidades nutricionales y espirituales de trabajadores y trabajadoras.

El diseño de ambas estrategias debe incorporar las particularidades de la situación de las mujeres y debe ser coherente con las medidas encaminadas a restituir y proteger el medio ambiente.