

AD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS PLAN 1993.



“LA INCIDENCIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL, COMO UNA DE LAS TENDENCIAS DEL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN, EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES, DEL SECTOR PRIVADO DE SERVICIOS DE LA CIUDAD METROPOLITANA DE SAN SALVADOR”.

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS.**

PRESENTADO POR:

**JUÁREZ LAZO, SILVIA IVETTE
MEJÍA GARCÍA, LISSETTE DE JESÚS**

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

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL DE 2003.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA
DRA. MARÍA ISABEL RODRIGUEZ

VICE- RECTOR ACADÉMICO
ING. JOSÉ FRANCISCO MARROQUÍN

VICE – RECTORA ADMINISTRATIVO
LICDA. MARÍA HORTENSIA DUEÑAS DE GARCÍA

SECRETARIA GENERAL
LICDA. LIDIA MARGARITA MUÑOZ

FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIA SOCIALES

DECANO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

VICE –DECANO
LIC. EDGARDO HERRERA MEDRANO

SECRETARIO
LIC. JORGE ALONSO BELTRÁN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
LIC. WILMER HUMBERTO MARÍN SÁNCHEZ

DIRECTOR DE SEMINARIO
DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

DEDICATORIA.

Dedico este Trabajo con toda mi gratitud y esfuerzo a:

A DIOS: por darme el hermoso regalo de la existencia, y la **Santísima Virgen** por iluminar todos los días de mi vida.

A MIS PADRES: Jorge Juárez y Rhina de Juárez, que me brindaron su abnegado sacrificio, todo su amor y por haberme enseñado a perfilar mi futuro y a esforzarme por él, por educarme para ser una mujer de bien y a culminar mis éxitos con orgullo.

A MIS HERMANAS: Zulena Varinia Juárez y Rhina Graciela Juárez, por todo su amor, su apoyo y sus afanes por mis preocupaciones y compartir siempre mis triunfos.

A MI SOBRINA: Estefany Paola, por ser mi más dulce inspiración sobre el futuro.

A MIS AMIGOS: Flor, Ledy, Maricruz, Mauricio y Lissette, por todo su apoyo y afecto fraternal, sus consejos y por haberme hecho sentir siempre que contaba con su ayuda.

A Jorge Federico Barrios: por su devoción, su paciencia y ayuda incondicional en todas las etapas de este trabajo.

Al Dr. Wilfredo Arnoldo Sánchez Campos, nuestro Director de Seminario con admiración y respeto, por su guía y orientación, su tiempo y sabios consejos que sin duda han sido clave indispensable para el éxito de este trabajo.

A todos mis Maestros: que me formaron y disciplinaron durante mi carrera para ser una profesional comprometida con el supremo valor de la Justicia.

Al Centro de Estudios del Trabajo: por la disponibilidad, amabilidad y colaboración que nos brindaron siempre, para la realización de este trabajo.

A todos los Trabajadores del mundo: por que su lucha por el valor humano de la dignidad y justicia social, fue también nuestra inspiración...

SILVIA IVETTE JUÁREZ LAZO

DEDICATORIA

Con todo cariño dedico este trabajo y sacrificio a las personas que me han apoyado incondicionalmente a culminar la base de esta carrera que apenas comienza y a quienes yo agradezco:

A ti **Padre Todo Poderoso**, te doy gracias por ser mi principal guía en todos mis pasos, porque a lo largo de mi vida y mi carrera, yo clamé y tú me respondiste y aumentaste mi fuerza, porque con tu mano preciosa llena de amor me libraste de todo mal y peligro, porque este trabajo es testimonio de que tu siempre has estado a mi lado.

A mi mami **Lelis García** porque fue mi principal impulso e inspiración para iniciar lo que hoy estoy culminando, por haberme enseñado que el verdadero amor da la fuerza, el coraje y la valentía para poder luchar sola contra cualquier adversidad en la vida y con quien hoy comparto el triunfo de esta meta.

A mis hermanos: **Ronald, Griselda, Cristy** por quienes he tratado de ser un ejemplo, agradezco su amor, comprensión y apoyo en los momentos más duros y en los momentos felices y maravillosos de mi vida.

A mi Pechochito **Patrick Montesinos**: por ser mi paz, amor y alegría y una inspiración más en mi vida.

A mis Abuelos, mi mayor tesoro: **Ángela García de Mejía** y **Abel Mejía**, porque son mi modelo futuro, por llevarme en sus oraciones diarias y compartir las experiencias de la vida con las cuales han llegado a obtener su total sabiduría, a ti también **Emilia Mejía**, tu que ahora brillas como una estrella desde lo más alto del cielo, tu que estas cerquita de Dios, intercediendo por todos tus nietos.

A mis tíos, **Francisco, Felipe** y **Marvin**, quienes siempre han estado pendientes de mis estudios y por quienes ahora completo este trabajo. No dejando de agradecer también a los tíos que tengo lejos pero que de igual manera he recibido su apoyo... **Abilio, Eliseo, Ulises, Arminda, Benito** etc.

A mis amigos y compañeros: **Miguel Torres** por ser el mejor de mis mejores amigos, por que año con año siempre ha estado conmigo en las buenas y en las malas.

A **Yessenia, Maritza y Laura**, quienes han sido mis compañeros y amigas, quienes han formado parte de mi vida universitaria.

A **Silvia Juárez**, compañera de tesis por haberme dado la oportunidad de compartir el triunfo académico máspreciado, por su comprensión y apoyo en los momentos que como compañeras de aula y como amigas hemos tenido. A **Federico**, a Doña **Rhina** y Don **Jorge** quienes con mucha paciencia y amabilidad han colaborado con la realización de este trabajo.

Al Doctor **Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos**, que como Asesor de Seminario de Graduación, ha tenido la disponibilidad y paciencia para orientarnos en el transcurso de este trabajo.

LISSETTE DE JESÚS MEJÍA GARCÍA.

INDICE

	Página
Introducción	i-iv
CAPITULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LOS MODELOS ECONÓMICOS.	2
1.1) El Modelo Liberal: Los Comienzos del Derecho del Trabajo	3
1.2) El Marxismo: La Conciencia del Derecho del Trabajo	6
1.3) El Modelo Neoclásico: El Estado Represivo de las Ideas	7
1.4) El Modelo Keynesiano: La Consolidación del Derecho del Trabajo	9
1.5) El Modelo Neoliberal: Flexibilidad del Derecho del Trabajo	11
CAPITULO II. ACTUAL REGULACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.	17
2.1) Constitución	21
2.1.1) Derecho Individual del Trabajo	22
2.1.2) Derecho Colectivo del Trabajo	28
2.2) Código de Trabajo	30
2.2.1) Derecho Individual del Trabajo	31
2.2.1.1) Estabilidad Laboral	32
2.2.1.2) Salario Mínimo	36
2.2.1.3) Jornada Laboral	40
2.2.1.3.1) Jornada Diurna y Nocturna	40
2.2.1.3.2) Jornada Ordinaria, Especial y Extraordinaria	42
2.2.1.4) Término de Prueba	46

2.2.1.5) Terminación del Contrato Individual de Trabajo	47
2.2.2) Derecho Colectivo del Trabajo	54
CAPITULO III: LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZAR EL	59
TRABAJO. FLEXIBILIDAD LABORAL.	
3.1) Flexibilidad Laboral.	59
3.2) Antecedentes de la Flexibilidad.	65
3.3) Fundamentos Teóricos de la Flexibilidad.	83
3.3.1) Los Postulados de la Escuela Neoliberal.	83
3.3.2) La Revolución Tecnológica.	85
3.3.3) El Individualismo.	86
3.4) Factores que influyen en el contexto Económico y Social para las Tendencias Flexibilizadoras.	87
3.4.1) Grado de Rigidez del Derecho Individual del Trabajo.	87
3.4.2) Esquemas de Participación en el Contexto de la Flexibilización.	88
3.4.3) Sistemas de Cobertura de la Seguridad Social.	89
3.5) Flexibilidad de las Relaciones Laborales.	89
3.5.1) Descentralización Productiva.	89
3.5.2) Innovaciones Técnicas y Flexibilidad del Proceso Productivo.	90
3.6) Flexibilidad en el Uso de la Fuerza de Trabajo	90
3.6.1) Externa	91
3.6.2) Interna	91
3.6.2.1) Flexibilidad Numérica	91

3.6.2.2) Flexibilidad en la introducción de la Movilidad en los Puestos de Trabajo.	91
3.6.2.3) Flexibilidad Salarial.	91
3.6.2.4) Flexibilidad en la Jornada de Trabajo.	92
CAPITULO IV: LOS SUJETOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO CONTEXTO ECONOMICO.	95
	96
4.1) Estado, la Protección del Derecho Laboral y su Papel Dentro de la Flexibilidad Laboral.	
4.2) Las Empresas, La Globalización y las Nuevas Formas de Organización del Trabajo.	106
4.3) Los Trabajadores.	114
4.3.1) La Negociación de su Fuerza de Trabajo.	117
4.4) Las Asociaciones Sindicales como Fuente de Inflexibilización.	125
4.4.1) La Flexibilidad Laboral desde la Perspectiva Sindical.	132
4.4.2) El Debate de las Asociaciones Sindicales por un Ordenamiento Razonablemente Flexible.	134
CAPITULO V: LA APLICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL, LA VIOLACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y LA PROPUESTA DE UNA FLEXIBILIDAD PACTADA.	137
5.1) Operatividad de la Flexibilidad Laboral en las Empresas	137
5.2) Principales Derechos de los Trabajadores Vulnerados por la	154

Flexibilidad Laboral.	
5.3) Ventajas y Desventajas de la Flexibilidad Laboral	161
5.4) De la Flexibilidad Unilateral a una Flexibilidad Pactada por los todos los Sectores Involucrados.	167
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	173
CONCLUSIONES	188
RECOMENDACIONES	194
BIBLIOGRAFÍA	195
ANEXOS	209

INTRODUCCIÓN.

El proceso de mundialización, que se ha desarrollado de forma impetuosa en la última década; supone básicamente superar a los Estados y a la reglamentación entre ellos, caracterizada por la hegemonía productiva, comercial y financiera principalmente de las transnacionales, en este contexto se pretende pues llevar a cabo una nueva cultura en las relaciones de trabajo, con la idea, de que las economías que entran a la competencia internacional globalizada reaccionan flexibilizando, bajo la hipótesis de que la causa fundamental del desempleo se halla en la rigidez en la legislación de trabajo, siendo la flexibilidad laboral una propuesta de corriente neoliberal que busca eliminar todos los entramientos de la legislación laboral adaptando la misma a las exigencias del mercado, a través de un conjunto de medidas que permitan disponer de la fuerza de trabajo, sujetándolas a la discrecionalidad de los empresarios, según las necesidades de la empresa. Es claro que desde este planteamiento se estaría en un modelo donde la norma legal o reglamentaria no existiera y fuera exclusivamente la autonomía colectiva y la individual las que regularan las relaciones de trabajo, suponiendo la neutralidad del Estado en este sistema de relaciones, y potencializando la violación de derechos fundamentales de los trabajadores o su completa desaparición, volviéndose una concepción rancia y arcaica, que representó en su día el liberalismo clásico.

Hay que señalar que la globalización es un hecho insoslayable y que El Salvador tendrá que incorporarse tarde o temprano a las reformas estructurales internas que preparen al país para vivir en una economía

globalizada, ahora bien sino existe una ley que flexibilice la estructura jurídica proteccionista del Derecho Laboral, hay propuestas de ley como la “Ley Especial para la Reactivación del Empleo” que lleva tales intenciones, y las manifestaciones de esta tendencia ya se hacen sentir, en los diferentes sectores de trabajadores, lo que hace que se investigue el fenómeno para buscar soluciones a la problemática que lleven a minimizar los efectos desastrosos de la misma.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo ha sido históricamente una limitación al derecho de propiedad del empresario en sus manifestaciones más negativas para el trabajador restando poder de dirección al empresario y garantizando a aquel un salario, pero respetando en todo caso la titularidad empresarial sobre los medios de producción. Es por ello que el Derecho del trabajo no puede estar ajeno a las circunstancias macroeconómicas; así en el Primer Capitulo, hacemos una breve reseña de lo que ha sido la evolución histórica del Derecho del Trabajo en el contexto de los principales modelos económicos.

En el Segundo Capitulo identificamos la regulación de algunos de los derechos fundamentales de los trabajadores como: la estabilidad laboral, el salario mínimo, la jornada laboral, el derecho de libre asociación profesional o libre sindicación, expuestos de acuerdo a la estructura planteada por el mejicano Mario de la Cueva que lo descompone en el Núcleo y la Envoltura Protectora del Derecho del Trabajo, empezando por nuestra Carta Magna y siguiendo con el Código de Trabajo, relacionándolo con los principales Convenios en esta materia ratificados por nuestro país.

Es evidente que el Derecho del Trabajo ha sufrido enormes cambios que lo han ido transformando a tal punto que existe un nuevo esquema de relaciones laborales que pretenden adaptar la legislación laboral a las exigencias del mercado globalizado, llevándolo hasta el grado de querer extinguirlo esto es la flexibilidad laboral y su consecuencia última la desregulación laboral; la cual exponemos en el Capítulo Tres, determinando qué es, cuales son sus antecedentes más próximos en América Latina, los fundamentos teóricos de ésta, y los factores influyentes de la misma, seguida por sus principales manifestaciones.

Es así como todo proceso de transformación requiere de una adaptación consistente en redefinir el papel de los sujetos intervinientes, para el caso en las relaciones de trabajo tenemos al Estado como el principal garante de dichas relaciones, el ente que es capaz de controlar la política económica de un país, de establecer las políticas en materia de empleo y velar por el orden público laboral, luego tenemos a las empresas que buscan ser competitivos con el nuevo reto de mundialización pretendiendo más que ninguno otro de echar mano de la flexibilidad; los trabajadores que es esa parte de la relación laborar en el que recae el peso negativo de las nuevas tendencias, finalmente el trabajador agremiado en el que existe un compromiso social de velar por el interés de los trabajadores; dejando este planteamiento en el Capítulo Cuatro del presente.

Finalmente en el Capítulo Cinco exponemos cual ha sido la aplicación de la flexibilidad laboral en la empresas del sector privado de servicios de comida rápida de la Ciudad Metropolitana de San Salvador, los derechos

fundamentales que les han sido violentados a los trabajadores de dichas empresas, las ventajas y desventajas de la flexibilidad laboral y la propuesta de una flexibilidad pactada por todos los sectores involucrados en dicha problemática.

CAPITULO I

CAPITULO I.
EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA
EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS ECONÓMICOS.

El objeto de este Capitulo es hacer notar que el Derecho del Trabajo, no puede estar ajeno a las circunstancias macroeconómicas, como la relación de la población económicamente activa, o la relación del grado de progreso tecnológico, la situación de las magnitudes de ahorro, inversión y consumo, los niveles de empleo, productividad, precios y la distribución de la mano de obra etc.; ya que el Derecho del Trabajo no ha sido históricamente otra cosa que una limitación al derecho de propiedad del empresario en sus manifestaciones más negativas para el trabajador restando poder de dirección al empresario y garantizando a aquel un salario, pero respetando en todo caso la titularidad empresarial sobre los medios de producción. Sin embargo no siempre ha sido así, pues no siempre ha habido una legislación laboral que establezca tales condiciones; desde la antigüedad existe la explotación del hombre por el hombre con el esclavismo, así el régimen jurídico esclavo en Roma, se inscribe en el contexto de las relaciones de propiedad; luego en la edad media o fase precapitalista, el trabajo se identificaba con el trabajo artesanal, manual o agremiado, el cual se regulaba de manera incidental y accesorio, ya que las normas que se dictaban eran dirigidas al ordenamiento de otras realidades, que no eran propiamente la esfera laboral, así bajo una relación estatutaria era regulada por las Ordenanzas Reales y Municipales y por los Estatutos de los

gremios;¹ bajo el régimen del siervo medieval que queda absorbido en el marco de las relaciones señoriales, atinentes más al Derecho Público que al Derecho Privado.² El Derecho que reguló las nuevas relaciones de producción dependientes, fue el Derecho común, así era el Derecho Civil de arrendamiento de servicios el que instrumentaba jurídicamente este tipo de relaciones laborales.³ Con el surgimiento de la Revolución Industrial, da lugar al inicio de una serie de modelos económicos, los cuales se desarrollaron dentro de la economía capitalista, así como al nacimiento del Derecho del Trabajo. De tal manera, que estas estructuras económicas han venido marcando la historia de la constitución y consolidación de esta rama del Derecho.

1.1) El Modelo Clásico o Liberal: Los comienzos del derecho del trabajo.

Se desarrolló alrededor de los siglos XVIII y XIX, caracterizado principalmente por la no intervención del Estado en la vida económica. En este mismo contexto se dio lugar al denominado liberalismo laboral, que sostenía abolir las normas de trabajo; se establece la relación empresa – trabajador, regulada por las leyes de mercado. “*Se obtendrá de la relación justa y satisfactoria... nadie pactará lo que no le conviene...*” bajo este

¹ Separata “**Conceptos Fundamentales del Derecho Del Trabajo**”, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Derecho Público, 1997.

² Montoya Melgar, Alfredo, “**Derecho del Trabajo**”, Décimo Sexta Edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid, 1995, Cf. Pp. 49.

³ Albiol Montesinos, y Otros, “**Derecho del Trabajo, Fuentes y Contrato Individual**”, Segunda Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000. Cf. Pp. 44-47.

pensamiento se resaltaba la libertad en todos los sentidos: libertad de empresa, libertad de comercio y derecho a la propiedad privada.⁴

Una parte de la filosofía liberal era el modo de entender la economía de los llamados economistas clásicos como los británicos Adam Smith y David Ricardo. En economía, los liberales se oponían a las restricciones sobre el mercado y apoyaban la libertad de las empresas privadas. Pensadores como el estadista John Bright se opusieron a legislaciones que fijaban un máximo a las horas de trabajo basándose en que reducían la libertad y en que la sociedad, y sobre todo la economía, se desarrollaría más cuanto menos regulada estuviera. Al desarrollarse el capitalismo industrial durante el siglo XIX, el liberalismo económico siguió caracterizado por una actitud negativa hacia la autoridad Estatal. La concentración de los medios de producción en manos de los capitalistas provocaría la separación del trabajador de los medios de producción, de manera que se ve obligado a ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario, estableciéndose así un nuevo tipo de relaciones entre capitalistas y asalariados, a lo que se denomina revolución burguesa; ello traerá un cambio en la organización del trabajo y la manufactura se pasó a la fábrica, y ello trajo consigo la división y especialización del trabajo, y la jerarquización del mismo, surge así un nuevo modo de alineación del trabajador en el proceso de producción.⁵

Las clases trabajadoras consideraban que estas ideas protegían los intereses de los grupos económicos más poderosos, en especial de los fabricantes, y que favorecían una política de indiferencia e incluso de brutalidad hacia las

⁴ Aguilar, José Víctor, “Neoliberalismo”, Primera Edición, Editorial Asociación Equipo Maíz, 1999, Cf. Pp. 12.

⁵ Albiol, Montesinos y Otros, Ob. Cit. Cf. Pp.46-47.

clases trabajadoras. Estas clases, que habían empezado a tener conciencia política y un poder organizado, se orientaron hacia posturas políticas que se preocupaban más de sus necesidades, en especial, hacia los partidos socialistas.

El resultado de esta crisis en el pensamiento económico y social fue la aparición del liberalismo pragmático. Como se ha dicho, algunos liberales modernos, como el economista anglo-austriaco Friedrich August Von Hayek, consideran la actitud de los liberales pragmáticos como una traición hacia los ideales liberales. Otros, como los filósofos británicos Thomas Hill Green y Bernard Bosanquet conocidos como los idealistas de Oxford, desarrollaron el llamado liberalismo orgánico, en el que defendían la intervención activa del Estado como algo positivo para promover la realización individual, que se conseguiría evitando los monopolios económicos, acabando con la pobreza y protegiendo a las personas en la incapacidad por enfermedad, desempleo o vejez. También llegaron a identificar el liberalismo con la extensión de la democracia.⁶

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

Jurídicamente los vínculos laborales sobre los que se articuló el trabajo en el período industrial, atravesó dos momentos a distinguirse. En el primero de ellos, los comerciantes o mercaderes contrataban a maestros

⁶ Enciclopedia Microsoft “Encarta”, 2002.

⁷ Montoya Melgar, Alfredo, Ob. Cit. Cf. Pp. 61.

empobrecidos para adquirir la producción elaborada por estos maestros y sus correspondientes oficiales y aprendices al cual se le denominó *trabajo por encargo*⁸ En el segundo momento, el comerciante no se limitó a mantener esas relaciones externas, sino que se convirtió en empresario, colocándose bajo el proceso productivo, y sirviéndose del trabajo ajeno mediante la celebración de otro tipo de contrato de trabajo⁹

Pese a que la legislación liberal reconoció al trabajador, la libertad de contratar, esta libertad no se dio en realidad, ya que los trabajadores se enfrentaron a condiciones de trabajo impuestas por el empresario.

Las inhumanas condiciones de trabajo dieron lugar a las primeras normas del Derecho del Trabajo, para contrarrestar los abusos a que estaban sujetos los trabajadores.

En la etapa del liberalismo el trabajo se caracterizó por ser subordinado, por cuenta ajena, voluntario y quien lo realiza tenía derecho a una retribución, todo esto sin la intervención del Estado, dando espacio a la libertad de contratación.

1.2) El Marxismo: la conciencia del derecho del trabajo.

La oposición a la escuela clásica provino de los primeros autores socialistas, como el filósofo social francés Claude Henri de Rouvroy Conde de Saint-Simón, y el utópico británico Robert Owen. y, fue Karl Marx el autor de las teorías económicas socialistas más importantes, manifiestas en su principal trabajo, *El Capital* (3 Vols., 1867-1894).

⁸ Montoya Melgar, Alfredo, Ob. Cit. Cf. Pp. 59.

⁹ Montoya Melgar, Alfredo, Ob. Cit. Cf. Pp. 59.

Para la perspectiva clásica del capitalismo, el marxismo representó una seria recusación, aunque no dejaba de ser, en algunos aspectos, una variante de la temática clásica.¹⁰

Este pensamiento descubre al capitalismo como un sistema económico que se basa en la explotación y la miseria de los trabajadores, mientras los capitalistas acumulan más capital, se plantea que de acuerdo al manifiesto de Carlos Marx, que el salario no paga todo el trabajo de las personas que trabajan, solo representa una parte y la otra le queda al capitalista; de esta manera, el marxismo mediante estas ideas busca suprimir el sistema capitalista a través de la acción revolucionaria.¹¹

A largo plazo, Marx creía que el sistema capitalista desaparecería debido a que su tendencia a acumular la riqueza en unas pocas manos provocaría crecientes crisis debidas al exceso de oferta y a un progresivo aumento del desempleo. Para Marx, la contradicción entre los adelantos tecnológicos, y el consiguiente aumento de la eficacia productiva y la reducción del poder adquisitivo que impediría adquirir las cantidades adicionales de productos, sería la causa del hundimiento del capitalismo.¹²

1.3) El Modelo Neoclásico: El Estado represivo de ideas revolucionarias.

Surge como una forma de reprimir las ideas revolucionarias, y retoma algunas ideas liberales y trata de presentar un sistema capitalista basado en la armonía social, sostiene que economía se equilibra ella sola, sin

¹⁰ Enciclopedia Microsoft “Encarta”, 2002.

¹¹ Aguilar, José Víctor, Ob. Cit. Cf. Pp. 16-18.

¹² Enciclopedia Microsoft “Encarta”, 2002.

necesidad de la intervención del Estado y que el conflicto entre trabajadores y capitalista no existe sino que es entre el grupo productor y el grupo consumidor, pero en la crisis de 1929, el Estado compro muchas empresas quebradas para asegurar la creación de empleos a lo que se le llamo “Estado de Bienestar”.

La economía clásica partía del principio de escasez, como lo muestra la ley de rendimientos decrecientes y la doctrina malthusiana sobre la población. A partir de la década de 1870, los economistas neoclásicos como William Stanley Jevons en Gran Bretaña, León Walras en Francia, y Karl Menger en Austria, imprimieron un giro a la economía, abandonaron las limitaciones de la oferta para centrarse en la interpretación de las preferencias de los consumidores en términos psicológicos.

En el mercado de trabajo se alcanza un equilibrio. En los mercados de trabajo competitivos, los salarios pagados representan, por lo menos, el valor que el empresario otorga a la producción obtenida durante las horas trabajadas, que tiene que ser igual a la compensación que desea recibir el trabajador a cambio del cansancio y el tedio laboral.

La doctrina neoclásica es, de forma implícita, conservadora. Los defensores de esta doctrina prefieren que operen los mercados competitivos a que haya una intervención pública.

Al menos hasta la Gran Depresión de la década de 1930, se defendía que la mejor política era la que reflejaba el pensamiento de Adam Smith: bajos impuestos, ahorro en el gasto público y presupuestos equilibrados. A los neoclásicos no les preocupa la causa de la riqueza, explican que la desigual

distribución de ésta y de los ingresos se debe en gran medida a los distintos grados de inteligencia, talento, energía y ambición de las personas. Por lo tanto, el éxito de cada individuo depende de sus características individuales, y no de que se beneficien de ventajas excepcionales o sean víctimas de una incapacidad especial. En las sociedades capitalistas, la economía clásica es la doctrina predominante a la hora de explicar la formación de los precios y el origen de los ingresos.¹³

1.4) El Modelo Keynesiano: Consolidación del Derecho del Trabajo.

La consolidación de este modelo nació en la primera mitad del siglo XX, con la finalidad de mitigar la crisis de esa época, lo más novedoso fue la promoción política del pleno empleo, logrado a través del fenómeno de la intervención del Estado con la finalidad de crear una demanda efectiva, pues sostenía que el Estado debía tomar el papel de garante del bienestar Nacional.¹⁴

John Maynard Keynes planteó soluciones para superar la Gran Depresión en su obra Teoría general sobre el empleo, el interés y el dinero (1936). Keynes creía que el elevado desempleo era el resultado de la falta de demanda de productos y servicios. Sugirió que los gobiernos se hicieran cargo del déficit invirtiendo en obras públicas y otros proyectos para incrementar la demanda y el consumo. Las propuestas de Keynes influyeron y respaldaron la política del New Deal del Presidente Franklin Roosevelt,

¹³ Enciclopedia Microsoft, “**Encarta**”, 2002.

¹⁴ Aguilar, José, Víctor, Ob. Cit. Cf. Pp.23.

incluidas las oficinas de empleo, que crearon trabajos en obras públicas para los desempleados.

Se necesitaban nuevas políticas y nuevas explicaciones, que fue lo que en ese momento proporcionó Keynes bajo un axioma central que puede resumirse en dos grandes afirmaciones: (1) las teorías existentes sobre el desempleo no tenían ningún sentido; ni un nivel de precios elevado ni unos salarios altos podían explicar la persistente depresión económica y el desempleo generalizado; (2) por el contrario, se proponía una explicación alternativa a estos fenómenos que giraba en torno a lo que se denominaba demanda agregada, es decir, el gasto total de los consumidores, los inversores y las instituciones públicas. Cuando la demanda agregada es insuficiente, decía Keynes, las ventas disminuyen y se pierden puestos de trabajo; cuando la demanda agregada es alta y crece, la economía prospera.¹⁵

En este momento el fordismo y el taylorismo, hacen que las relaciones de trabajo den un giro total convirtiéndose en relaciones laborales. Es así, como se reconoce y se consolidan un conjunto de derechos a los trabajadores, como que un salario justo era un instrumento patronal para dar estímulo a los trabajadores.

Por otro lado es importante destacar que en el período del Keynesianismo, se consolidó, constitucionalizó e internacionalizó el Derecho del Trabajo, después de la Segunda Guerra Mundial, surgiendo en 1919 lo que

¹⁵ Enciclopedia Microsoft, “Encarta”, 2002.

conocemos hasta la fecha como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.5) El Modelo Neoliberal: Flexibilidad del derecho del Trabajo.

Nos dedicaremos a tocar un poco más a este modelo económico, puesto que es en este, precisamente donde se desarrolla la idea de la Flexibilidad Laboral, que es el tema central de nuestra investigación.

Tras la crisis desatada en los sistemas anteriores; el neoliberalismo viene con la tendencia de Liberalizar las relaciones laborales, pretendiendo con ello volver a la autonomía de la voluntad, o la libre contratación en donde el derecho de trabajo, debe adaptarse a los cambios que exige el mercado de bienes y servicios.

El neoliberalismo, llamado también institucionalismo neoliberal, o darwinismo social, surgió en la década de 1980 como una respuesta liberal al realismo. Los neoliberales creen que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otras instituciones internacionales pueden jugar un papel decisivo en la resolución de conflictos, conseguir que tenga más sentido la cooperación internacional y que el trabajo a largo plazo sea más positivo que el enfoque hacia los logros individuales a corto plazo. Los neoliberales coinciden con los realistas en que los países actúan sólo por su propio interés, pero no comparten el pesimismo realista sobre la inviabilidad de la cooperación internacional. Por el contrario, los neoliberales creen que las naciones pueden cooperar, porque hacerlo es positivo para la consecución de sus intereses y objetivos.

El neoliberalismo pretende que la empresa privada retome las riendas de la economía que le habían sido arrebatadas por el Estado, y una de las principales soluciones que plantea par lograrlo es precisamente la maximización de las ganancias de las empresas, y un mayor lucro económico; Milton Friedman, uno de los principales representantes del neoliberalismo, sostiene que si hay desempleo, se deben bajar los salarios. Lo mismo que recomienda el Fondo Monetario Internacional, para todos los países deudores y que tiene problemas para pagar la deuda, y si esta reducción de salarios no es capaz de generar empleo, hay que seguir bajándolo, así, este puede llegar a ser cero y generar pleno empleo; para que el salario pueda ser rebajado hasta la condición de pleno empleo, deben desaparecer los sindicatos que son la principal amenaza en el mercado de trabajo.¹⁶

El neoliberalismo ha traído como consecuencia, la creciente expansión de los mercados, lo cual ha motivado de alguna manera a que las empresas entraran en la nueva competitividad, no solamente a nivel nacional sino internacional; que no es otra cosa que el llamado fenómeno de la globalización, esta dinámica de la globalización esta generando variaciones en las estructuras productivas mundiales, y como consecuencia, en los mercados laborales. Estos han sido tradicionalmente más locales y estáticos, pero se están volviendo cada vez más competitivos, internacionales e interdependientes.¹⁷ Partiendo de esta premisa, las empresas han requerido de la implementación de algunas estrategias como: la innovación técnica, la

¹⁶ Aguilar, José, Víctor, Ob. Cit. Cf. Pp. 27-29.

¹⁷ Argueta Joya, Nancy Elizabeth, “**Empleo y Política Laboral en El Salvador: Análisis de la Última Década**”, Trabajo de Graduación, Universidad José Simeón Cañas, San Salvador, septiembre, 2001, Cf. Pp.24.

descentralización productiva y la reorganización del uso de la fuerza de trabajo. Conocido en síntesis como la tendencia *flexibilizadora*.

Los neoliberales consideran que el trabajo debe ser remunerado por su productividad, lo que significa que dicha remuneración se convierte en un factor más de la producción (o costo de producción), en cuanto que la oferta de trabajo se caracteriza por una concepción individualista en términos de capital humano, el cual es entendido como: “habilidades, destrezas y conocimientos que posee un individuo que le permite obtener sus ingresos”¹⁸

En este contexto han surgido nuevas formas de organizar el trabajo, conocidas como: calidad total y justo a tiempo, las cuales pretenden maximizar utilidades y entregar los bienes terminados en el momento en que son demandados, para tales medidas los defensores del neoliberalismo plantean la adecuación de las normas reguladoras del Derecho del Trabajo, en lo que se refiere a la prolongación de la jornada, contrataciones temporales, mayor conocimiento en el manejo de nuevos equipos y la remuneración en base a capacidad y cantidad producida.

Las actuales tendencias de la economía también han afectado a los sindicatos en sus diferentes campos de acción. La reducción del tamaño del Estado, de tal manera que en El Salvador para enero del presente año el Estado había suprimido siete mil quinientas plazas, bajo serias anomalías por despidos injustificados.¹⁹ Y la privatización, de donde ya se han privatizado una serie de empresas y servicios Estatales como: el la

¹⁸ Becker, Gary S., “**Inversión del Capital Humano e Ingresos**”, Editorial Alianza, Madrid, 1993, Cf. Pp.44-49.

¹⁹ La Prensa Gráfica, “**Denuncian Anomalías en Despidos de Gobierno**”, Sección Nacionales-Política, sábado 5 de enero de 2002, CF. Pp. 12.

administración del Instituto Tecnológico Centroamericano (ITCA), Ingenios Azucareros, la Administración Nacional de Telecomunicaciones, El Hotel Presidente, el Sistema de Pensiones, la Energía Eléctrica, algunos servicios del Instituto Salvadoreño del Seguro Social,²⁰ por mencionar algunos; constituyen los mecanismos que son fomentados precisamente en el contexto de la corriente neoliberal, pero que debilitan las estructuras sindicales en tanto que muchas de estas organizaciones están concentradas en empresas Estatales.

Por otro lado, la fragmentación geográfica de los procesos productivos y la atomización dificultan la organización de los trabajadores ya que no existen “sindicatos internacionales” y tampoco se concibe una articulación y organización a nivel internacional. De igual manera, el poder y la movilidad de las multinacionales son aspectos que superan significativamente la capacidad de negociación de los sindicatos, restándoles fuerza política, productiva y social.

Por último, el movimiento sindical es visto como un obstáculo al libre mercado y como fuente de inflexibilización. Lo anterior explica que ante el contexto económico mundial que resalta la participación privada en detrimento de la acción estatal, los gobiernos adoptan una actividad pasiva frente a las medidas de los empresarios que incumplen lo establecido en la legislación laboral actual que ha sido ganada con grandes y sangrientas luchas durante siglos.²¹

²⁰ Aguilar, José Víctor y otros. “La Privatización o el Nuevo Colonialismo”, Primera Edición, Editorial Asociación Equipo Maíz, San Salvador, 2000, Cf. Pp. 47-50.

²¹ Argueta Joya, Nancy Elizabeth, Ob. Cit. Cf. Pp. 25-27.

Es necesario a este punto hacer notar la diferencia entre el liberalismo y el neoliberalismo, la principal diferencia es que estos últimos hacen una renuncia al compromiso ético de los economistas liberales, y lleva hasta sus últimas consecuencias el individualismo posesivo, el hombre como el lobo del hombre.

Así, el neoliberalismo es “nuevo” en cuanto a que supone una renuncia a los ideales éticos del “viejo” liberalismo, pero no es tan nuevo puesto que asume algunas de las tesis radicales defendidas por los liberales Locke, Hobbes e incluso Smith. Por otra parte el neoliberalismo se caracteriza por su orientación práctica: pretende traducirse en un conjunto de políticas económicas a ser adoptadas por los equipos económicos gubernamentales y privados.²²

²² Realidad Nacional, “**Liberalismo y Neoliberalismo**”, Semanario de Análisis Coyuntural, Segunda Época, Año 2, N° 225, UCA, Viernes 08 de agosto de 1997.

CAPITULO II

CAPITULO II.

ACTUAL REGULACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

El presente capítulo, pretende establecer como están regulados los derechos fundamentales de los trabajadores en la actual normativa, empezando por nuestra Carta Magna y siguiendo con la ley secundaria, (Código de Trabajo), y por su puesto relacionándolo con los principales Convenios y Pactos ratificados por El Salvador en materia de derechos Laborales.

Empezaremos por establecer que cuando se habla de Derechos Fundamentales, es una denominación que adopta ciertos criterios como lo son: Su íntimo contacto con la dignidad humana, que estén reconocidos en entes Constitucionales, y que no se pueden renunciar a ellos.

Así Pérez Luño distingue los Derechos Humanos de los Derechos Fundamentales en que los primeros son “...un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y las igualdades humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional; mientras que los segundos son aquellos Derechos Humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo en la mayor parte de los casos en su normativa Constitucional y que suelen gozar de una tutela reforzada..”²³

Hecha la anterior consideración, para fines de exponer dicha normativa nos

²³ Bidart Campos, German J.; “Teoría General de los Derechos Humanos”, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1991; Cf. Pp. 228.

basaremos en la estructura planteada por el Doctor mexicano Mario de la Cueva, descomponiéndolo en dos partes fundamentales: el núcleo y la envoltura protectora del Derecho del Trabajo.

La parte Nuclear del Derecho del Trabajo: es la suma de principios e instituciones que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto trabajador; y se integra con los siguientes capítulos:

a) El Derecho Individual del Trabajo; que es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios. Sus más importantes instituciones son: los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos las reglas sobre la jornada de trabajo; los principios sobre descansos y vacaciones, las normas para la fijación de los salarios mínimos remuneradores e industriales y para la protección de los mismos salarios y las disposiciones sobre duración, rescisión, y terminación de las relaciones individuales de trabajo, entre cuyas disposiciones destacan las relativas a la búsqueda de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

b) El Derecho Protector de las Mujeres y Los Menores: que es la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores. Sus instituciones principales son: la prohibición del trabajo para los menores de cierta edad, la organización de la educación; la limitación de la jornada de trabajo para los menores de dieciocho años; la prohibición del trabajo nocturno y en labores insalubres y peligrosas para los menores y las

mujeres; los descansos para las madres antes y después del alumbramiento; la asistencia médica, las pausas en el trabajo durante la lactancia; y la ayuda económica para las madres trabajadoras.

c) La Previsión Social: es el conjunto de instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vivienda cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencia de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad en el trabajo y de ganancia, y se integra con las siguientes instituciones: la educación de los trabajadores, los sistemas de colocación de la mano de obra, la habitación de los trabajadores y los sistemas de seguridad social.²⁴

La Envoltura Protectora es: el conjunto de instituciones jurídicas que sirven para crear y asegurar la vigencia de la parte nuclear del derecho del trabajo y sus instituciones son:

a) Las Autoridades del Trabajo, distintas a las restantes autoridades del Estado y cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo, no solamente de su parte nuclear, sino en todo el Derecho del Trabajo.

b) El Derecho Colectivo del Trabajo, que es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo, sus principales instituciones son: La Libertad De Coalición, que permite la unión de los trabajadores para el estudio y defensa de sus intereses como grupo social que representa uno de los factores de la

²⁴ Palomino, Teodosio, “**El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Ibero América**”, Dr. Orlando Baños Pacheco, El Salvador, Primera Edición, Editorial Juris Laboral, Lima, 1999, Cf. Pp. 195-196.

producción. La Asociación Profesional, que es la unión, permanente de trabajadores; lograr una regulación equitativa de las relaciones de trabajo; e influir en la vida del Estado para conseguir una organización social más justa. El Contrato Colectivo De Trabajo plasma la regulación equitativa de las relaciones de trabajo en una industria o en una empresa y para cierto tiempo. Finalmente la huelga es el procedimiento que permite a los trabajadores obligar a los patronos a aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo de una empresa o en una industria y exigir de los mismos empresarios el cumplimiento del Derecho del Trabajo que rija en las negociaciones.

c) El Derecho Procesal del Trabajo, constituido por los procedimientos que deben seguirse ante las autoridades del trabajo para lograr la creación y cumplimiento del Derecho del Trabajo.²⁵

Refiriendo las normas constitucionales de El Salvador a esas instituciones, desarrollaremos del núcleo solo aquellos derechos individuales del trabajador en cuanto a la contratación y las condiciones del mismo, así como la permanencia y la salida del mercado de trabajo, específicamente las instituciones de: la estabilidad laboral, salario mínimo, jornada laboral, termino de prueba, y terminación del contrato individual del trabajo. Y de la envoltura protectora, solo lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo, en cuanto a las instituciones del derecho de coalición, el derecho de asociación profesional y la contratación colectiva; que son las que a interés de nuestra investigación le conciernen.

²⁵ Palomino, Teodosio, Ob. Cit. Cf. Pp. 196-197.

2.1) Constitución

El Salvador es un Estado signatario de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, acordada el día dos de mayo de 1948, en la Novena Conferencia Interamericana celebrada en Bogotá, Colombia, la cual contiene la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador y constituye un mínimum de derechos de que todos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Cuando el Estado de El Salvador decretó en el mes de septiembre de 1950 una nueva constitución, introdujo un Capítulo relativo a “Trabajo y Seguridad Social”, se reguló todo lo referente a tales garantías sociales, adoptando la citada Carta de Bogotá, en los artículos comprendidos entre 182 al 196.²⁶

Sobre este texto Constitucional se dijo ser una de las más perfectas declaraciones de derechos sociales en el mundo contemporáneo. El artículo 182 establece la filosofía del nuevo derecho de trabajo expresando que “El trabajo es una función social que goza de la protección del Estado y no se considerará artículo de comercio”. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”

Actualmente El Salvador está regido por una nueva constitución cuya vigencia comenzó el veinte de diciembre de 1983. En ella no solamente se

²⁶ Palomino, Teodosio, Ob. Cit. Cf. Pp. 194-195.

mantienen las disposiciones antes relacionadas, sino que se introducen nuevas prestaciones sociales e instituciones.

2.1.1) Derecho Individual del Trabajo.

La vigente Constitución de la República, en el Artículo 1 del Capítulo Único de "La Persona Humana y los Fines del Estado", expresa que: "El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, la seguridad jurídica y del bien común. En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social". Es así como la Constitución, a través del establecimiento de los valores superiores del ordenamiento confiere al "Trabajo y la Seguridad Social" la categoría de "derechos y garantías fundamentales de las personas", lo que significa que esto trasciende a una esfera mucho más amplia; puesto su reconocimiento en un ente supremo, es una forma de volver operativo esos derechos, como conjunto de valores jurídicos inherentes a la naturaleza humana sobre los cuales se debe inspirar el derecho para afirmarse y a la vez limitar el poder público"²⁷ Lo reafirma en el Artículo dos cuando se establece el derecho al trabajo y, entendido como el derecho que tiene toda persona a utilizar su capacidad física, intelectual, para desarrollar actividades productivas y recibir un ingreso indispensable por ello, un ingreso que proporcione lo indispensable para satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar.

²⁷ Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos (CIPRODEH), "Los Derechos Fundamentales" Texto Introdutorio sobre Derechos Fundamentales, Primera Edición, Editorial CIPRODEH, Tegucigalpa, 1996, Cf. Pp. 11.

Tenemos así el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos reza “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” De tal manera que es deber principal del Estado crear condiciones necesarias para que existan, cada vez más empleos, y que los mismos presenten condiciones equitativas y satisfactorias.²⁸ Además el Convenio 122 relativo a la Política del Empleo Ratificado por El Salvador, el catorce de julio de mil novecientos noventa y cuatro, que entró en vigencia el veintiséis de agosto del mismo año, este dispone que el Estado ratificante deberá formular y llevar a cabo como un objetivo de importancia mayor, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo con la finalidad de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las demanda de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo. Tal política debe procurar que haya trabajo para todas las personas disponibles que busquen empleo, que dicho trabajo sea tan productivo como sea posible y que los postulantes podrán escoger libremente sus empleos. Además cada trabajador tendrá toda posibilidad de adquirir la formación necesaria para ocupar un empleo que le convenga y utilizar en ese empleo la formación y las facultades que posea, sin ser objeto de discriminación.²⁹

Acorde a lo anterior, el Artículo 37 de la Constitución contempla que el trabajo "es una función social, goza de la protección del Estado y no se

²⁸ Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), **Instrumentos de Derechos Humanos Explicados**” Segunda Edición, Editorial FESPAD, San Salvador, 2001, Cf. Pp. 31.

²⁹ Oficina Internacional del Trabajo, “**Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo**”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Primera Edición, Ginebra, 1988, Cf. Pp. 25.

considerara artículo de comercio" Pero el compromiso del Estado no se limita sólo a ese plano, ya que el inciso segundo del artículo en mención, determina que: "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".

Es considerado en función social debido a que el resultado de la actividad productiva que realiza no es de exclusivo provecho para sí, sino que trasciende en beneficio de la sociedad.

El trabajo no puede considerarse como una mercancía, la remuneración económica que recibe a cambio no es equivalente a su esfuerzo, es por ello que tiene derecho a otro tipo de prestaciones laborales.

Dado que se considera al trabajo como una función social, el Estado debe:

1) Diseñar y ejecutar políticas económicas que garanticen a toda la población en edad laboral, la posibilidad de tener un empleo; y 2) Proporcionar al trabajador y a su familia los medios legales y materiales que les aseguren condiciones de vida digna. Estas obligaciones las tiene el Estado, de manera especial respecto a las personas con limitaciones o incapacidades.

La relación de trabajo no puede ser tratada como un simple asunto privado, que sólo le importa al trabajador y al empleador. El Estado debe intervenir en la relación laboral, pues ello tiene que ver no sólo con el bienestar y el nivel de vida de los trabajadores, sino también de sus familias y, en consecuencia, con el de toda la comunidad.

Respecto a la ley secundaria, el Código de Trabajo en el Artículo 1 recoge el texto constitucional sobre el objeto principal de la legislación del trabajo. Así pues, tanto el Código de Trabajo como la Constitución, reconocen la desigualdad existente entre las partes dentro de la relación laboral, siendo tal que al reconocerla se pretende el logro de la justicia social.

El Art. 38 de la Constitución establece: El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones.

A continuación enumeraremos algunos derechos que contiene el referido artículo:

a) En materia de Salarios, comienza por enunciar algunos derechos en los primeros cuatro ordinales:

1° En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;

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

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo;

3° El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley,

son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

4° El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono;

Tenemos entonces que en el ordinal primero, sienta el principio a igual trabajo igual salario. El ordinal segundo proclama el derecho al salario mínimo estableciendo los principales criterios para fijar su monto. En el ordinal tercero alude a la protección del salario contra los acreedores del trabajador. Y en el ordinal cuarto se refiere a la protección del salario contra los acreedores del patrono. En consonancia con ello tenemos que El Salvador es además signatario del Convenio 131, relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, ratificado por Decreto Legislativo en abril de mil novecientos setenta, en donde se establece que todo Estado ratificante se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que proteja a todos los grupos asalariados cuyas condiciones de empleo justifiquen la aplicación de ese sistema. Y que al determinarse un salario mínimo debe tomarse en cuenta, las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos.³⁰

b) En materia de Jornada ordena: 6° La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro

³⁰ Oficina Internacional del Trabajo, “Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Primera Edición, 1988, Cf. Pp.49-50.

horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley. La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y la de aquellas que deberán media entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo.

c) Sobre el Despido ordena: 11° El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley;

d) En cuanto a la Renuncia; establece: 12° La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligados a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijará en relación con los salarios y el tiempo de servicio.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de éste a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, éste o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirán en el caso de renuncia voluntaria.

2.1.2) Derecho Colectivo del Trabajo.

En esta materia nuestra Constitución regula en forma genérica, el derecho de reunión y de asociación; y en forma específica el derecho de asociación profesional.

Derecho de Asociación y Reunión: en la norma genérica se dispone: Art. 7 Cn. Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”. Así tenemos que El derecho de asociación es el derecho a constituir grupos o organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica, sea ésta religiosa, política, económica, laboral, social, comunal, cultural, etcétera.

Mientras que el derecho de reunión es el derecho a congregarse en todo lugar y en cualquier momento siempre que sea pacíficamente, sin armas y para algo que no sea delictivo. Estos pertenecen a la gama de derechos fundamentales de carácter individual es decir, en razón al sujeto que los ejerce, así un individuo tiene el derecho de ejercerlo a título personal e implica intereses particulares y el goce de los beneficios es de índole personal.

Tenemos pues que como un derecho fundamental de carácter social el derecho de asociación profesional o libre sindicación está contemplado constitucionalmente en el Artículo 47 inc. 1º reza “Los patronos y

trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas...” Este artículo reconoce la libertad sindical o derecho de asociación sindical que de acuerdo a la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo, a la que el Estado salvadoreño se ha comprometido seguir no es simplemente el derecho que tienen los trabajadores o los empleadores de afiliarse o no afiliarse a un sindicato.

La libertad sindical comprende además el derecho de los sindicatos a: 1) que les sea reconocida su personalidad jurídica, la que es otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2) que los directivos sindicales puedan representar legalmente al sindicato y sus afiliados; 3) elaborar sus propios estatutos y reglamentos sin injerencias del empleador ni de agentes del Estado; 4) elegir sus directivos en elecciones internas libres; 5) establecer libremente sus estrategias y tácticas siempre que estén dentro del marco legal; 6) no ser disueltos arbitrariamente sino tan solo por causas establecidas por el Código de Trabajo, 7) reunirse pacíficamente y en público; 8) presentar al empleador y a las autoridades Estatales sus peticiones y a que les sean contestadas adecuadamente; 9) integrarse en federaciones y estas en Confederaciones, así como organizaciones similares de carácter internacional.

La disposición reconoce la libertad sindical en forma amplia a los empleadores y trabajadores privados aun los del campo y a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas. A los empleados públicos no les reconoce la libertad de asociación sindical pero, amparándose en la libertad de asociación general reconocida en el artículo 7 de la Cn., puede agruparse en figuras asociativas contempladas en las leyes civiles, aunque ciertamente tales figuras no responden a las formas y prácticas organizativas de la asociaciones de trabajadores.

La cláusula de exclusión que se prohíbe expresamente en este artículo consiste en el compromiso que adquiere el empleador frente al sindicato de sólo contratar a trabajadores sindicalizados; o de despedir, a solicitud del sindicato, a todo trabajador que no se afilie al sindicato o se retire de él. Esta disposición en su último párrafo reconoce el denominado fuero sindical, por medio del cual al los directivos se les garantiza la estabilidad de su empleo y la conservación del mismo, según nuestro Código de Trabajo vigente, aun después de un año de haber cesado en sus funciones. Esta garantía los protege contra represalias contra el empleador por las actividades gremiales que desarrollan o hayan desarrollado durante sus funciones como dirigentes sindicales.

2.2) Código de Trabajo.

Toda legislación laboral que fue promulgada de manera dispersa se unificaría en el primer Código de Trabajo, promulgado el veintidós de enero de 1963. Este instrumento es aprobado con un considerable atraso, ya que la

obligación de su promulgación existe desde que fue decretada la Constitución de 1950, y después el Código de Trabajo del veintitrés de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial, el treinta y uno de julio del mismo año.³¹

2.2.1) Derecho Individual del Trabajo.

El Código de Trabajo vigente en El Salvador, contempla el Derecho Individual de Trabajo en el Libro Primero. Así, en este se regula el "Contrato Individual de Trabajo", y que el Artículo 17 del mismo define como " aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o prestar un servicio a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador".

En cuanto al Derecho Individual de Trabajo la legislación secundaria establece que es "la parte que regula la contratación individual y sus requerimientos tanto para el trabajador como para el patrono o empleador". Contempla como tal, las obligaciones y prohibiciones para ambas partes dentro del contrato; la suspensión de labores o terminación del contrato con o sin responsabilidad; las indemnizaciones y los regímenes especiales (aprendices, trabajo a domicilio, doméstico, trabajo de mujeres y menores, de trabajadores agrícolas y pecuarios); además de la regulación de las instituciones laborales como el salario, jornadas de trabajo, descansos

³¹ Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), "Diagnostico Económico del Marco de las Relaciones Laborales" Documento de investigación, San Salvador, agosto de 1995, Cf. Pp. 51-53.

semanales, vacaciones y asuetos, entre otros.

Es importante recalcar que las prácticas empresariales tienen repercusión en algunos contenidos e instituciones del Derecho Individual del Trabajo, contempladas en los preceptos constitucionales, la legislación secundaria y los tratados internacionales relacionados con la materia. En este sentido, algunas de las instituciones sobre las que las prácticas flexibilizadoras tienen mayor impacto son: la intermediación, contrata y subcontrata y el trabajo a domicilio, como instrumentos de la desconcentración de trabajo y descentralización productiva.

Entraremos pues, a examinar la regulación de aquellos derechos que más destacan para nuestra investigación.

2.2.1.1) Estabilidad Laboral.

La Estabilidad Constituye uno de los Factores del Contrato de Trabajo; y consiste pues en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo indefinidamente³². Así tenemos que el Art. 25 del C. Tr. Señala que los contratos celebrados para la realización de labores que por su naturaleza sean permanentes se considerara celebrado por tiempo indefinido. Se establece el señalamiento de un plazo y que este tendrá validez para los casos que ahí se señala.³³

Existe además la Estabilidad Absoluta o perdurabilidad, siendo la posibilidad y posesión vitalicia, hasta jubilación o retiro, de cargo o función

³² Cabanellas, de Torres, Guillermo, “**Diccionario de Derecho Laboral**”, Primera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1998, Cf. Pp. 234.

³³ Líneas Jurisprudenciales Civiles, Materia Laboral, Sentencia de Apelación 374, Cámara 2ª. De lo Laboral, San Salvador, 2000.

laboral.³⁴ En nuestro Código de Trabajo se establece esta perdurabilidad excepcionalmente para los miembros de las Juntas Directivas de los Sindicatos llamada también estabilidad gremial pero limitada Art. 248 C. Tr., para la Mujer en estado de gravidez Art. 113 C. Tr. La perdurabilidad solo surte efectos el año de elección y el año de cesación de las funciones de los miembros de la junta directiva de un sindicato o después del descanso post natal en la mujer embarazada. Tal estabilidad pasa a ser relativa, la garantía para el trabajador que se limita a su derecho a ser indemnizado en el supuesto de un despido injusto.

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

³⁴ Cabanellas, de Torres, Guillermo, Ob. Cit. Cf. Pp. 234.

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

Ahora bien, una de las manifestaciones de la flexibilidad laboral respecto de la estabilidad laboral es que da cabida nuevas formas flexibles para la contratación de trabajadores bajo contratos a plazo, de tal forma que el empleo permanente está siendo más escaso y se han proliferado otras formas flexibles de contratación,³⁵ como aquellas por temporadas, esto es precisamente lo que se manifiesta en la promovida "Ley Especial para la Reactivación del Empleo" que elaboró el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a petición del sector empresarial del país, y que pretende establecer contratos individuales de trabajo celebrados a plazo, aun cuando se refiriese a labores que por su naturaleza sean permanentes; vulnerando evidentemente este principio de estabilidad laboral.

Vemos así que el principio de estabilidad laboral que ha tenido vigencia para las economías con formas de organización del trabajo fordista-tayloristas, va perdiendo validez dado que las nuevas formas de organización en el contexto de la globalización las convierten en obsoletas, especialmente, en lo que se refiere a los puestos de trabajo de baja calificación.³⁶ A partir de ello, es que se afirma categóricamente que "el empleo permanente, con una duración indeterminada, con dedicación plena

³⁵ Candray, José Antonio, "Flexibilización Laboral y Relaciones de Trabajo", Jornadas. La Revista del Mundo Laboral, Centro de Estudios del Trabajo, (CENTRA), San Salvador, Año I, N° 1. Cf. Pp. 6.

³⁶ Bunel, Jean, "El Sindicalismo Sometido a la Prueba de la Flexibilidad", Valdés Dal Re Fernando, Coordinación Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Depto. de publicaciones, Madrid, 1994, Cf. Pp. 46.

ha retrocedido, y que la práctica continua de la flexibilidad interna numérica "ha dado lugar a la consolidación de la contratación temporal en vista que la estabilidad en el empleo es calificada como un elemento de rigidez de tipo institucional.³⁷

Tal como está regulada la duración del contrato en la legislación laboral salvadoreña, es cuestionable que esta institución pueda ser calificada como un elemento de rigidez; por el contrario, vemos que es una institución con un régimen de causalidad a los cambios económicos-tecnológicos suficientemente amplio. Ello significa que permitida legalmente la contratación temporal o a plazo, tanto como la contratación indeterminada, es una institución con un alto grado de flexibilidad dentro del nuevo escenario económico mundial.

Empero a ello, es necesario comentar que la experiencia práctica en este punto ha determinado que la "reorganización del tiempo laboral es un cambio de la organización productiva que transforma las normas de mercado interno y puede aumentar el trabajo precario..."³⁸ Es decir, la inseguridad del trabajador en la conservación de su empleo lo lleva a aceptar sean cual fueren las condiciones de trabajo, por lo que esta falta de estabilidad laboral provoca el deterioro de los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos a las personas como trabajadoras dentro de la normatividad internacional vigente en El Salvador.

³⁷ Artiles, Antonio, Martín, "Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical", Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1994, Cf. Pp. 44.

³⁸ Bunel, Jean, Ob. Cit. Cf. Pp. 43.

2.2.1.2) Salario Mínimo.

Para el autor mexicano Mario de La Cueva, la definición de salario mínimo es: "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"³⁹

El Artículo 122 del Código de Trabajo señala expresamente, que "el salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código", siendo que los Artículos del 144 al 148 del mismo Código reconocen y desarrollan tal institución.

Para garantizar plenamente que el salario mínimo sea fijado acorde a los requerimientos básicos de los trabajadores, existe dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social un mecanismo institucional denominado Consejo Nacional del Salario Mínimo. Esta entidad estatal según el Artículo 152 literal b) y c) del Código de Trabajo, tiene entre sus atribuciones: proponer al Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social la "modificación de tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación"; así como "Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145 deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo". Obviamente, para tal fijación se deben valorar una serie de factores a fin de que el salario mínimo "sea suficiente para subvenir las necesidades personales, familiares y

³⁹ De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Décimo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1993, Cf., Pp. 297.

sociales del trabajador⁴⁰

El Código de Trabajo ha establecido en el Artículo 159 la revisión periódica de los salarios mínimos "fijados por decreto", "por lo menos, cada tres años". Dada la prolongación trianual de la revisión en referencia, no es posible lograr la equiparación constante del salario mínimo al incremento del costo de la vida, de tal modo que exista entre estos una correlación positiva. Lo cierto es que entre 1989 y 1995 esta institución no se ha ajustado anualmente, sin que llegue realmente a responder a las necesidades fundamentales de los trabajadores y su grupo familiar.

Para el año 2002 el Consejo Superior del Salario Mínimo, decidió que el salario mínimo no sufriría ningún cambio, no obstante reconocer que la pérdida del 5.7 % del poder adquisitivo de dicho salario desde mil novecientos noventa y ocho.⁴¹ De acuerdo al balance económico del 2001, dado a conocer este año, por la UCA, el 66% de la población ocupada percibía menos de mil quinientos colones al mes.

Partiendo de esos datos, es posible afirmar que el Consejo Nacional del Salario Mínimo, como mecanismo institucional de control, es incapaz de cumplir con lo establecido constitucionalmente para fijar el salario básico o mínimo, y que la misma legislación por la trianualidad de la revisión, no permite el ajuste permanente entre el mínimo salarial fijado y la variación del costo de la vida.

Puede concluirse que, el salario mínimo fijado en El Salvador es bastante bajo y no es factor que afecte las nuevas exigencias de las empresas; por el

⁴⁰ Soto Carbón, Juan, "Teoría General del Derecho del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1992, Cf. Pp. 145.

⁴¹ La Prensa Gráfica, "No Aumentarán Salario Mínimo", Economía, miércoles 06 de febrero del 2002, Cf. Pp. 44.

contrario, se ha comprobado que para 1995 el salario promedio mensual en el sector público para los hombres era de ¢ 2,675.82 y para mujeres de ¢ 2,434.83, mientras que en el sector privado el promedio salarial era para hombres de ¢ 2,050.38 y para mujeres de ¢ 1,201.81.⁴² Por tanto, tal como se haya regulado en la legislación secundaria y lo reducido de su monto, objetivamente satisface las exigencias empresariales. De hecho, si hoy en día en El Salvador el salario mínimo fijado es mil doscientos sesenta colones (¢ 1,260.00) es insuficiente para cubrir los requerimientos básicos del trabajador; las repercusiones sociales en caso de que esta garantía desaparezca serían impensables.

Es lamentable que en El Salvador un trabajador tendría que invertir el salario mínimo de cuatro meses para obtener una canasta básica familiar ampliada de un mes, que tiene un costo mayor a los cinco mil quinientos colones. Por otra parte, la sustentación jurídica de la existencia de un salario mínimo, va más allá de la legislación interna, ya que se encuentra regulado en el Artículo XIV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el Artículo 7.a. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Artículo 44 literal a) de la Carta de la Organización de Estados Americanos y el Artículo 8 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Todos instrumentos sobre el Derecho Humano al Trabajo, que al ser ratificados por El Salvador a través del Órgano Legislativo, le confieren la categoría de norma supranacional, inviolable, e

⁴² Quinteros, Carolina y Martínez, Julia Evelyn, “**Situación de las Mujeres en las Organizaciones Laborales Salvadoreñas, una aproximación**”, Servicios Litográficos, San Salvador, 1997. Cf. Pp. 18.

irrenunciable, Sin embargo, la tendencia derivada de las incertidumbres del mercado económico es la política empresarial de "diferenciación de las retribuciones"⁴³, dada la consideración del salario mínimo como una de las rigideces del Derecho Laboral, y por ende de un obstáculo para la productividad en condiciones fluctuantes. Esta visión pretende que el salario mínimo deje de ser regulado legalmente, y que sea fijado en base a la estimación de metas de productividad, capacidad, rendimiento y a los ritmos de trabajo. Esto implica, que la intencionalidad empresarial es que se convierta en una norma ampliamente dispositiva, que como ya antes se planteó satisface de pleno las exigencias empresariales.

En base a lo anterior, y antes de concluir este apartado, no puede dejar de mencionarse que sobre el salario mínimo giran una serie de discusiones en contra y a favor. Así, quienes apoyan la desaparición de esta institución alegan que es falsa la fijación de un salario mínimo por razones de justicia social "ya que sólo apunta a proteger a los trabajadores del sector moderno, que ganan ya salarios mucho más altos que los pobres del sector no estructurado"⁴⁴.

Asimismo, se sostiene que el salario mínimo es un factor distorsionador del crecimiento económico en los países en desarrollo, y que es fijado "en un nivel demasiado alto, en comparación con los ingresos medios del país y con otros salarios de la economía, con lo que aumentan los costos de producción moderna y se frena el empleo"⁴⁵. En contrapunto ante tales

⁴³ Artiles, Antonio, Martín, Ob. Cit. Cf. Pp. 27.

⁴⁴ Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Informe: "El Empleo en el Mundo 1996/97: Las Políticas Nacionales de la Era de la Mundialización", Ginebra, 1996, Cf. Pp. 201.

⁴⁵ Oficina Internacional del Trabajo Ob. Cit. Cf. Pp. 200.

opiniones, la OIT afirma que las posturas antes mencionadas pueden ser aplicables para el caso de los países desarrollados, pero no para los que están en vías de desarrollo.

2.2.1.3) Jornada Laboral.

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

2.2.1.3.1) Jornada Diurna y Nocturna.

El Artículo 161 inciso 1° del Código de Trabajo fija la extensión de la jornada tanto diurna como nocturna. Así señala que la *jornada diurna*, es aquella comprendida entre "las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día". Mientras tanto, expresa que la *jornada nocturna* oscila entre "las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente". La semana laboral tiene -según la legislación salvadoreña: una duración no superior a las cuarenta y cuatro horas, cuando es diurna; y cuando es nocturna, no mayor de treinta y nueve horas. Con la intención de proteger al trabajador de posibles interpretaciones subjetivas de parte del patrono sobre la jornada diurna y nocturna, la legislación clasifica que en caso de que la

jornada de trabajo contemple "más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración". Respecto a la remuneración de las labores realizadas en horas nocturnas, el Artículo 168 del Código de Trabajo señala que éstas se retribuirán "por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas".

En el caso de que la jornada diurna se refiera a tareas peligrosas o insalubres⁴⁶, el Artículo 162 del Código de Trabajo establece que "no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales". Pero, si este tipo de tareas fuere ejecutada en la jornada nocturna, no podrá ser superior de "seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, para efectos de su duración". En caso de que la jornada sea superior a tres y media horas de nocturnidad, se considerará que esta es completamente nocturna. Sin embargo, los patronos pueden solicitar autorización -según el inciso cuarto del Artículo 162 C.Tr.- al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para prolongar la jornada de sus trabajadores, tal como se haya establecida en el Artículo 161 del mismo Código. Lo que únicamente requiere de un dictamen previo de la Dirección General de Previsión Social que determine que la empresa emplea "sistemas y equipos de seguridad e higiene apropiados a sus actividades y que los riesgos profesionales con responsabilidad patronal no han sido frecuentes".

Se ha evidenciado que en la práctica las medidas flexibilizadoras propenden a omitir lo contemplado en la legislación respecto a la prolongación de la

⁴⁶ En los Artículos del 106 al 108, del Código de Trabajo vigente, se explica el concepto y se hace una enumeración de este tipo de tareas.

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

2.2.1.3.2) Jornada Ordinaria, Especial y Extraordinaria.

En la consideración de que la "fuerza de trabajo como insumo que se alquila, y facilita la regulación de su uso en función de las necesidades de la producción"⁴⁷, la jornada laboral de ocho horas "no puede tener un valor absoluto, pues son muchos los factores que dan origen a actividades que o son inevitables o que no pueden preverse, circunstancias de naturaleza económica o técnica"⁴⁸, siendo estos últimos las únicas justificaciones para prolongarla.

En este sentido, es necesario establecer que además existen *las jornadas especiales*, que según la doctrina consisten en las "ampliaciones y reducciones de la jornada diaria, fundadas en la naturaleza de la actividad laboral (imposibilidad de interrupción, penosidad o insalubridad)"⁴⁹. Su característica básica es que la realización de las jornadas especiales "no

⁴⁷ Centro de Estudios del Trabajo, (CENTRA), "Diagnostico Económico del Marco de las Relaciones Laborales", Documento de Trabajo 01/95, San Salvador, agosto 1995, Cf. Pp. 35.

⁴⁸ De la Cueva, Mario, Ob., Cit, Cf. Pp. 279.

⁴⁹ Montoya Melgar, Alfredo, Ob. Cit., Cf. PP. 341.

depende a la voluntad del trabajador, sino que es obligatoria para este,”. Dentro de los tipos de trabajo en los que se da la jornada especial por ampliación de la jornada máxima ordinaria, se mencionan entre otros: el de los empleados de fincas urbanas, transporte por carretera, trabajo en el mar, trabajos ferroviarios y el del personal de vuelo y tierra de aerolíneas. Asimismo, en los que se da por reducción de tal jornada se pueden mencionar algunos ejemplos como el de los trabajos de grave riesgo para la salud (peligrosidad o insalubridad), trabajo al interior de minas, construcción y obras públicas y trabajos en cámaras frigoríficas”⁵⁰

Por otra parte, la doctrina señala como *horas extraordinarias* "las horas que exceden la jornada ordinaria, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan, no ya la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador", implicando tal ampliación la atención a "las necesidades normales de las empresas, para eludir la contratación de nuevos trabajadores"

Es en el marco de las exigencias y "las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos", y de los procesos productivos tales como: pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc. que se sitúa a las horas extraordinarias, entendidas como la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono". La prolongación de la jornada ordinaria, debe contar con la anuencia del trabajador para ello, y no ha de ser un acto

⁵⁰ Montoya Melgar, Alfredo, Ob. Cit. Cf. Pp. 345.

arbitrario "sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Por su parte, el Código de Trabajo⁵¹ desarrolla el precepto constitucional del Art. 38 ordinal 6º, en tanto que explícitamente el Artículo 169 inciso primero, regula que el trabajo extraordinario se retribuirá "con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal".

Vemos que ninguna de las disposiciones del Código de Trabajo hace prohibición sobre la extensión de la jornada laboral por "excepciones legales", indicando que la legislación secundaria sobre el punto tiene una dispositividad amplia respecto a la jornada. De hecho, el Código en referencia faculta a los patronos a fijar "originariamente el horario de trabajo"⁵² aun cuando las modificaciones posteriores deban ser acordadas con los trabajadores, En caso de desacuerdo entre las partes la Dirección General de Trabajo debe resolver basándose en las distintas fuentes del Derecho del Trabajo, y tomando en cuenta "la índole de las labores de la empresa... o a razones de equidad y buen sentido". Asimismo, el Artículo 167 del Código de Trabajo establece un descanso no menor de ocho horas "entre la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente". Es decir, que al menos legalmente se garantiza al trabajador un descanso cuando realice horas extraordinarias o jornada especial, pudiendo reclamar el cumplimiento de

⁵¹ Libro Primero, Título Tercero Capítulo III. Código de Trabajo Vigente.

⁵² Código de Trabajo, Libro Primero, Título Tercero, Capítulo III, Artículo 165.

tal disposición legal cuando el patrono no respete tal interrupción.

Según tenor literal de la legislación, la ejecución de la jornada extraordinaria u horas extraordinarias han de ser pactadas entre las partes y no existe mecanismo que obligue al trabajador a realizarla en contra de su voluntad, a diferencia de la jornada especial. Partiendo de ello, el Código de Trabajo en el Artículo 170 inciso primero, determina que: "El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan". Sin embargo, el mismo Artículo en su inciso segundo, regula 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". Finalmente, el inciso tercero establece que "podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el sólo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábado y domingo de cada semana...". No obstante, en las dos últimas situaciones es necesaria la aprobación del Director General de Trabajo para que el acuerdo tenga validez.

En el contexto de la flexibilidad, es esencial la función contralora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Director General de Trabajo, respecto a la fijación de la jornada laboral y su modificación unilateral por el patrono; ya que la práctica de la extensión de la jornada laboral o la no retribución económica de las horas extraordinarias o nocturnas, da lugar a los abusos o fraudes de ley en perjuicio de los

derechos de los trabajadores.

2.2.1.4) Término de Prueba.

Este es el lapso durante el cual el contrato de trabajo se halla sujeto a una condición resolutoria que se verifica cuando la experiencia no ha satisfecho las expectativas de cualquiera de las partes, y provoca la extinción del vínculo sin obligaciones indemnizatorias derivadas de ese hecho.⁵³ Este institución, beneficia al empresario, poniendo en sus manos, la libre resolución contractual, aquí ambas partes pueden desistir del contrato, sin necesidad de alegar y probar causa alguna y sin que tal decisión de lugar a la indemnización salvo que haya sido pactada o establecida por normas del contrato colectivo de trabajo.⁵⁴ Tenemos que Art. 28 del C. Tr. Se establece que los primeros treinta días serán de prueba en el contrato individual de trabajo y vencido este término sin que las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato individual de trabajo se continuará el mismo por tiempo indefinido, y contra todo esto la Ley de Reactivación del Empleo, de aprobarse, pretende que dicho periodo de prueba en los contratos individuales de trabajo sea de ciento ochenta días o sea seis meses, dentro del cual las partes puedan dar por terminado el contrato sin ninguna responsabilidad para ninguna de las partes, y después de dicho periodo se entenderá terminado hasta vencido el plazo de contratación; esto a todas luces es atentatorio para el trabajador y beneficioso para el empresario puesto que podrá obtener mano de obra por medio año sin que esto le acarree ninguna responsabilidad, por que vencido

⁵³ Sappia, Jorge y Otros, “**Empleo y Flexibilidad Laboral**” Primera Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1996, Cf. pp. 24.

⁵⁴ Albiol, Montesinos, Ignacio, Ob. Cit., Cf. Pp. 360-362.

el periodo de prueba el empresario perfectamente puede aducir que no le satisface la labor del trabajador y despedirlo sin ninguna responsabilidad, esto más se acerca a ser una práctica abusiva por parte de los empresarios, es como volver a la época donde se sobre explotaba al trabajador en las fabricas, sin que nada pudiera garantizarle ninguna prestación, esa quizás es una de las formas más peligrosas en que se puede manifestar la flexibilidad laboral.

2.2.5) Terminación del Contrato Individual de Trabajo.

Básicamente, como es conocido, la terminación de todo contrato puede darse por tres razones: 1) Incumplimiento del contrato⁵⁵, 2) Causas Sobvenidas⁵⁶, y 3) Por Mutuo Consentimiento⁵⁷. En comunión con lo anterior, la doctrina del Derecho del Trabajo expresa que entre las causas de la extinción del contrato de trabajo se encuentran: 1) Incumplimiento de las partes, por el abandono del cargo por el trabajador, o bien, por el despido de hecho aplicado por el patrono; 2) Mutuo Disenso o Acuerdo, que implica la voluntad conjunta del empresario y el trabajador; y 3) Por Causas Objetivas, que aparejan la muerte del trabajador, la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes, la fuerza mayor o caso fortuito y las causas económicas, técnico organizativas o de producción⁵⁸, que lógicamente no se derivan de la voluntad de las partes.

Estas categorías aplicadas a la legislación salvadoreña, se traducen en el las

⁵⁵ Código Civil, Arts. 1422-1428.

⁵⁶ Código Civil Arts. 1418-1421, 1438 Ord. 6°.

⁵⁷ Código Civil Arts. 1416, 1438 inc. 1°.

⁵⁸ Montoya Melgar, Alfredo, Ob. Cit. Cf. Pp. 445.

causales de terminación: a) con responsabilidad para el patrono Art. 52 y 53 C. Tr.; b) sin responsabilidad para el patrono Art. 54 C. Tr.; Y finalmente c) las Causas Objetivas se refieren más bien a las Causales de Terminación Sin Responsabilidad para Ninguna de las Partes que no requieren intervención judicial y las que Requieren de Intervención Judicial, reguladas en los Artículos 48 y 49 del Código de Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la relación entre la terminación del contrato de trabajo y la flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo, la cuestión se enfoca principalmente a las Causas Objetivas, entendidas como necesidades económicas, técnico-organizativas o de producción de las empresas que justifican la reducción de la mano de obra, ya que es en este punto de la terminación del contrato de trabajo donde más se cuestiona la disponibilidad regulatoria a las medidas flexibilizadoras. En los demás casos, la dificultad para establecer responsabilidad o no responsabilidad de algunas de las partes, es mínima ya que se visualiza la voluntad unilateral o bilateral que define la terminación de la relación de trabajo. Así vemos que en el caso del mutuo acuerdo, la relación llega a su fin por la disposición entre las partes; en el incumplimiento del contrato por causas imputables al trabajador, da lugar a la extinción de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono; y en el caso de que las causas sean imputables al patrono, los efectos legales regulados en la legislación se concretan con la indemnización por la parte patronal al trabajador, tal como se regula en los Artículos 55, 56, 58 y 59 del Código de Trabajo.

En efecto, se ha calificado las causas o razones económicas, tecnológicas,

organizativas y productivas como supuestos justificadores de la modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo. En este sentido, se reafirma la tendencia flexibilizadora de favorecer la contratación por circunstancias de producción.⁵⁹

Doctrinariamente, también se define como causas objetivas de despido derivadas de necesidades de funcionamiento de la empresa: la "necesidad de amortizar o suprimir por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, un puesto o una pluralidad de puestos de trabajo..."⁶⁰, llegando en este último caso a constituirse en un despido colectivo. Sin embargo, las causas objetivas de esta naturaleza han de ser sustentadas por el empresario a quien corresponde justificar la existencia de la causa económica o de producción, ante un juez de lo laboral quien determinará los efectos legales de procedencia, improcedencia o nulidad de la terminación de la relación laboral por estas causas⁶¹

Para el caso salvadoreño, el Código de Trabajo prescribe en el Artículo 49, la terminación del contrato de trabajo por razones objetivas o "sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial" en los casos siguientes:

"1ª.- Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente. La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por

⁵⁹ Artiles, Antonio, Martín, Ob. Cit. Cf. Pp. 55.

⁶⁰ Montoya, Melgar, Alfredo, Ob. Cit, Cf. Pp. 478.

⁶¹ Montoya, Melgar, Alfredo, Ob. Cit, Cf. Pp. 478.

lo menos, o un periodo mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e Importancia del negocio. Además, tratándose del cierre parcial o reducción definitiva expresados, la situación económica ha de ser de tal gravedad que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio; y 2ª.- Por clausura del negocio, motivada por el agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquella por sentencia del Juez de Trabajo competente".

La posición empresarial flexibilizadora demanda la terminación del contrato o los contratos de trabajo por la existencia de razones técnicas, económicas, organizativas o productivas" según su propia interpretación al respecto, sin contar con la previa autorización judicial. Es así como el empresario puede perfectamente prescindir de los servicios del trabajador fundamentándose en esas causales de manera inmediata.

Verdaderamente, en este caso, para el patrono el costo por este despido no radica en la indemnización misma, ya que si se llegara a declarar judicialmente la autorización del juez respectivo para dar por terminada la relación de trabajo por razones objetivas, el Código de Trabajo exonera totalmente al empresario del pago de indemnización por esta causal. El costo más bien se enfocaría en la obligatoriedad que tiene el patrono de someter la incosteabilidad de las empresas o el cierre definitivo de las mismas ante un juzgado de lo laboral, tal como antes se mencionara, conforme a lo estipulado en el Artículo 49 del Código de Trabajo. En el caso de que el patrono someta a calificación judicial las causas económicas o de producción para dar por terminados el o los contratos de trabajo, el

empresario se enfrenta a dos posibilidades. La primera, es que judicialmente se califique como improcedentes o nulas las causas económicas o de producción, por lo que como patrono se verá en la obligación del pago de una indemnización. Y la segunda, es que efectivamente el juez de lo laboral autorice la terminación de la relación laboral por las causas objetivas antes mencionadas, por lo que al gozar de tal autorización judicial el empresario no tiene desembolso de costo alguno -por no proceder indemnización- para dar por terminado el contrato de trabajo.

Al respecto de la terminación del contrato de trabajo, los empresarios defienden "el derecho del empleador al libre despido"⁶², en contrapunto al sometimiento de un caso de terminación por las causas económicas o de producción tal como lo prescribe el Artículo 49 del Código de Trabajo, ya que este procedimiento es atacado en cuanto se le califica como un elemento perturbador u obstaculizador en el cambiante entorno económico actual. De la misma forma, los dirigentes de la empresa privada salvadoreña sostienen que el alto costo de las empresas por el hecho de indemnizar a los trabajadores constituye una barrera para la creación de empleos. Estas aseveraciones pueden refutarse en tanto que, la legislación secundaria es bondadosa con los empresarios, ya que los exonera de responsabilidad en la terminación de la relación laboral por causas económicas o de producción establecidas en los Artículos 48 y 49 del Código de Trabajo; asimismo, se demuestra la contradicción respecto a que las indemnizaciones implican siempre reducción de empleo y nunca creación de este, a menos que la

⁶² Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), "**Hacia una Moderna Reforma Laboral en el Salvador**", Boletín Económico y Social N° 75, febrero de 1992, Cf. Pp. 9.

intención patronal sea la renovación continua de la plantilla de trabajadores, como fórmula de rotación de la fuerza de trabajo.

Otro punto que la empresa privada salvadoreña considera sobre la terminación del contrato de trabajo, es que la política de indemnización no debe responder a los años trabajados, ya que se afirma que esto implica sobredimensionar la protección haciendo que la indemnización supere largamente el daño causado a tal punto que el incentivo a trabajar eficientemente disminuye sin embargo, es posible cuestionar esta postura en tanto que esta equivalencia busca compensar al trabajador, quien además de permanecer en incertidumbre sobre su nueva situación de desempleo, es afectado en cuanto a la inversión de su experiencia laboral y antigüedad en el puesto de trabajo que ocupaba.

Así pues, con respecto al pago de indemnización, el patrono estará obligado a esta en el caso de las causales del Despido Injustificado establecidas en el Artículo 53 del Código de Trabajo, así como por las del Despido de Hecho contemplado en los Artículos 55 a 57 del mismo Código. Igualmente, como antes se mencionó, procederá la indemnización al trabajador, en caso de que el juez de trabajo, califique la improcedencia o nulidad de las causas objetivas aplicadas por el empresario en la terminación del contrato o los contratos de trabajo.

Pese a la existencia de esa indemnización impuesta al patrono en los casos antes descritos, no se establece prohibición alguna para no proceder al despido de hecho, ni tampoco se impone al patrono la obligación de reinstalar al trabajador en caso de que judicialmente se establezca su

responsabilidad en la terminación del contrato. Tampoco en nuestra legislación existe la figura del preaviso de despido, y es totalmente inexistente la protección del trabajador en caso de despido por medio de un seguro de desempleo -conocido también como subsidio de desempleo- que en otros países incluso de América Latina funciona.

Las acciones de los despidos injustificados o de hecho, obligan a la empresa a mantener un pasivo laboral⁶³ que le permita proceder a los despidos de manera directa o indirecta. La práctica actual para evitar el pago de la indemnización regulada en los Artículos 58 y 59 del Código de Trabajo, es el pago de primas anuales, que incluso el Artículo 38 ordinal 5° de la Constitución de la República contempla al expresar que: "Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo...".

De tal manera que existen empresas que contratan a su personal por tiempo indefinido; sin embargo, cada año pagan una suma al empleado en concepto de indemnización, para recontratarlo sin solución de la continuidad laboral. Así contraria al principio de continuidad o estabilidad en la relación laboral, la nueva tendencia empresarial opta por la sustitución de "las indemnizaciones a cargo del empleador por terminación incausada de la relación laboral por auténticas primas de antigüedad en el empleo"⁶⁴, siendo adoptadas según la "capacidad financiera de la empresa" y nunca en base a un mínimo regulado por la ley.

2.2.2) Derecho Colectivo del Trabajo.

⁶³ Código de Comercio Art. 447.

⁶⁴ Blanco Vado, Mario, "Relaciones Laborales y Globalización Económica: Los Principios del Derecho Laboral, su Regulación y sus Tendencias", Primera Edición, Escuela Judicial de Costa Rica, San José, Cf. Pp. 52.

El Libro Segundo del Código de Trabajo vigente, contiene la normatividad referente al Derecho Colectivo del Trabajo, en el primer título desarrolla lo relativo a las Asociaciones Profesionales y en el título segundo lo pertinente al Contrato colectivo de trabajo.

El Artículo 204 C. Tr. Nos presenta el derecho a la libertad sindical, comprendida esta como el derecho de organizarse libremente que tienen los trabajadores y empleadores, con extensión hacia el ejercicio de la contratación colectiva y del derecho de huelga, para los trabajadores y el paro para los patronos. Además la finalidad de las asociaciones profesionales o sindicatos es precisamente la defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. La libertad sindical ha sido concebida como un derecho exclusivo de los trabajadores y estigmatizada en los tiempos actuales como una molestia para el modelo, la cual, según los criterios generales, debería desaparecer. De allí que algunos autores establezcan como elementos distintivos del neoliberalismo económico una economía desestatizada y des-sindicalizada.⁶⁵ Pero la libertad sindical es también y fundamentalmente “un derecho de actividad”, como lo califica Ermida Uriarte, dado que “el objeto central no excluye del concepto de libertad sindical no es ni el individuo, sino la actividad sindical, la acción gremial o colectiva, exista o no una organización sindical estructurada”.

Luego tenemos que el Artículo 205 C. Tr. Nos establece las prohibiciones que se tienen para con las asociaciones profesionales, que son una limitación que deben guardar, los patronos, los trabajadores y terceros; es

⁶⁵ Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), Editorial “A Propósito de la Libertad Sindical”, en Revista Jornadas, la Revista del Mundo Laboral, San Salvador, año I, N° 3, Cf. Pp. 4.

aquí donde la libertad sindical se manifiesta en forma individual y colectiva; y en ambas tiene dos dimensiones: positiva y negativa, la libertad individual positiva consiste en el derecho a participar de la constitución de un sindicato o de afiliarse a uno ya existente o permanecer en él. La negativa, en el derecho a no construirlo ni participar en la constitución, no afiliarse, separarse o desafiliarse y aun de participar de su disolución.

La libertad colectiva está dada por el derecho de los grupos para constituir el sindicato, pero sobre todo, para constituir organizaciones de grado superior, integrarse a éstas, no constituir las y desafiliarse. Vale decir, en otra dimensión, las mismas manifestaciones individuales de libertad, pero proyectadas al grupo social.

Continuando el Art. 207, nos da las referencias democráticas de dichas asociaciones. En cuanto a la libertad sindical la normativa internacional también la regula, de acuerdo a los Convenios 87, y 98 de la OIT. Sin embargo pese a no estar ratificados por el Gobierno de El Salvador, es válido recordar que en una pasada Asamblea de la OIT, se acordó y adquirió el compromiso moral de que todos los países miembros de la OIT, respetarían y asumirían para sí el contenido de los Convenios fundamentales, relativos a la libertad sindical y por esta razón y por las reiteradas llamadas de atención de la Asamblea del Organismo Internacional al Gobierno salvadoreño de ratificar los convenios relativos a la libertad sindical, es importante hacer notar que está incurriendo en una violación a la libertad sindical, la cual el Gobierno salvadoreño tiene el compromiso ético de

respetar y cumplir.⁶⁶ Pero más allá de ello existen otros instrumentos que legitiman la libertad sindical como un derecho humano fundamental e inalienable, tal es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 8), El Pacto de Derechos Civiles y políticos (Art. 22), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Art. 16); todos ratificados por El Estado Salvadoreño.

Luego el Código de Trabajo reglamenta todo lo referente a los sindicatos, como la constitución de los mismos, el gobierno, la redacción de sus propios estatutos, los cuales no obstante ser un derecho de libre redacción, deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la obtención de sus personalidad jurídica de conformidad al Art. 219, las atribuciones y la liquidación de los sindicatos de los Arts. 208 al 263 C. Tr. En cuanto a la negociación colectiva, el Art. 228 le da a los sindicatos como una de sus atribuciones la de celebrar Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo, de esta manera el Código de Trabajo nos señala que una de las partes de toda negociación será siempre el sindicato de los trabajadores, y así lo confirma en su Art. 269 al establecer que el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno y varios sindicatos de trabajadores, por una parte y patrono por otra.

Aunque dentro de la negociación colectiva en nuestra legislación cabe la posibilidad de lograr dos instrumentos, a saber: El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo. Ambos tienen por objeto

⁶⁶ Cardona, Efrén, Amilcar, “Una Iniciativa de Defensa de la Libertad Sindical en la Administración Pública”,

regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate, y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. La diferencia fundamental, a tenor del Art. 269 ya relacionado, es que el contrato colectivo -como ya lo hemos dicho- se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrono, sea éste persona natural o jurídica, y la convención colectiva se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

La convención colectiva es una figura aún sin desarrollar en El Salvador, dada la circunstancia de la inexistencia de los sindicatos de patronos, que son las contrapartes de los sindicatos de trabajadores a pesar de ello, existe como antecedente remoto una convención colectiva en la rama de transporte, suscrito por el antiguo sindicato de trabajadores transportistas y un sindicato de patronos de transporte hoy en día ambos extinguidos⁶⁷.

Por otro lado, el Código de Trabajo faculta a los sindicatos a federarse y a estos a confederarse, en sus Art. del 257 al 263.

⁶⁷ Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA) “**Diagnóstico Económico del Marco de las Relaciones Laborales**” Documento de Trabajo 01/95, agosto 1995, CF. Pp. 51

CAPITULO III

CAPITULO III.

LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

FLEXIBILIDAD LABORAL

En las últimas décadas del siglo coincidieron con un vasto proceso de reestructuración capitalista a escala planetaria. Este fenómeno, una de cuyas expresiones más relevantes es el resquebrajamiento de las fronteras nacionales y la globalización de los mercados, puso a andar en el territorio de la teoría y de la política múltiples lecturas y un conjunto heterogéneo de interpretaciones de este ciclo de transformaciones que abarca todos los poros de la vida social. Entre ellos el del Derecho Laboral dentro del que se habla de “*Flexibilidad Laboral, Rigideses del mercado de trabajo, y Desregulación laboral*”.

Veamos pues, a continuación cual es el significado que tienen tales temas partiendo de las diferentes opiniones y definiciones así como sus antecedentes más próximos.

3.1) Flexibilidad Laboral.

En este apartado mostraremos algunas de las definiciones y opiniones acerca de lo que es la flexibilidad laboral, de cómo es entendida por los diferentes exponentes de este tema, pretendiendo dejar en el lector una idea clara de lo significa *Flexibilidad Laboral*.

Empezaremos diciendo que la flexibilidad es un término que tiene “buena prensa”, en lo que hace referencia a todo lo relacionado con la reforma de la fuerza de trabajo. Con carácter general la flexibilidad es un concepto que

encierra cierta dificultad para su aprehensión y concreción, ya que debido a su naturaleza polisémica se puede aludir con dicho término a fenómenos de manejabilidad, docilidad, blandura, etc. De acuerdo con una de sus acepciones flexibilidad sería la disposición del ánimo a ceder, acomodarse fácilmente al dictamen o resolución de otro.

También tiene una significación de carácter positivo relacionada con la capacidad de adaptación a las circunstancias sin quiebra o ruptura del sujeto o cosa.

Lo cierto es que cuando tal concepto se pretende llevar al plano de las relaciones laborales, su significado y la propia naturaleza del concepto sufren profundas mutaciones.

Una extraordinaria campaña que concita múltiples intereses y voluntades viene manteniendo desde hace tiempo la necesidad, de flexibilizar el mercado de trabajo, los mecanismos de entrada, la propia relación de trabajo (movilidad funcional, salarial y geográfica), los procedimientos de salida etc. Esta impresionante demanda de flexibilidad laboral no es un fenómeno moderno o actual, aunque lo parezca. Ha sido por el contrario, una de las reivindicaciones clásicas de los empresarios que la identifican con mayor poder de obra y menores costes laborales

Flexibilidad es lo moderno, lo positivo, lo necesario. Es un concepto que en ese ámbito de las relaciones laborales empieza a tener para muchos naturaleza prodigiosa: solo a través de la aplicación de este concepto podremos atravesar el mar tempestuoso de la crisis. Su antónimo *la rigidez* es obviamente lo antiguo, lo caduco, lo negativo... lo nefasto.

Se ha definido la flexibilidad como “la capacidad de adaptación de la norma legal y de las instituciones a la autonomía colectiva o individual”. En este sentido un ordenamiento sería tanto más flexible cuanto menos intervención del Estado hubiera en las relaciones laborales o bien, cuanto más capacidad de disposición de contrato de trabajo.

Es claro desde estos planteamientos que el paradigma de la flexibilidad estaría en un modelo donde la norma legal o reglamentaria no existiera y fuera exclusivamente la autonomía colectiva y la individual las que regularan las relaciones de trabajo. Esta propuesta mantiene más o menos explícitamente la exigencia de neutralidad del Estado en el sistema de relaciones laborales, pretende una concepción rancia y arcaica, que representó en su día el liberalismo clásico.

Así tenemos que para los sujetos que intervienen en este contexto es diferente la concepción que tienen acerca de flexibilizar las relaciones laborales, en este sentido para los empresarios el término flexibilizar es representado en las definiciones de los siguientes autores: a) Antonio Artiles Martín para el que es el conjunto de medidas puestas en práctica por una organización productiva macro y micro económica, para controlar la incertidumbre y las fluctuaciones del mercado de trabajo⁶⁸; b) Mario A. Blanco Vado es la eliminación de los entramientos propios de una legislación de características interventoras y tutelares de relaciones privadas

⁶⁸ Artiles, Antonio, Martín, “**Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical**”, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1994, Cf. Pp. 44.

en el ámbito del mercado de trabajo⁶⁹. c) para Bacilio Sepúlveda es: una exigencia de las empresas multinacionales para acelerar el proceso de recuperación de lo invertido a través del recorte personal.⁷⁰ d) Jorge Sappia: proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad.⁷¹ Más para los Trabajadores que ven con recelo este término sus concepciones van hacia otro extremo menos justificable para implantarlo, así definen Flexibilidad Laboral como: una política de austeridad económica que se expresa en la restricción de las prestaciones económicas y sociales, en reducción de personal, en recargo de trabajo o en políticas de contratación desfavorable a los trabajadores.⁷² Y para autores como a) José Antonio Candray quien lo define como: un término acuñado a las tendencias neoliberales y significa que las empresas tengan la capacidad de maniobrar beneficios de los trabajadores como salarios, jornadas, vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones, en función de su operatividad. b) Y para Leda Abdallah Arrieta: Consiste en la libertad del empresario para contratar y disponer de la fuerza de trabajo a su antojo. Busca eliminar todas aquellas reglas de carácter laboral, que impiden el libre funcionamiento del mercado y de la organización del trabajo en beneficio lógicamente de los mismos empresarios. Es una forma de entender las relaciones del mercado de trabajo, que se desarrolla en un

⁶⁹ Blanco, A. Mario, Vado, “**La Transformación de la Cesantía en el Marco del Ajuste Estructural**”, Fundación Friederich Ebert, Foro Sindical N° 2, Representación Costa Rica, 1993, Cf. Pp.27.

⁷⁰ Co Latino, “**El Espinoso Camino de la Flexibilidad Laboral**”, Leiva, Santiago, en Nacionales, Lunes 17 de septiembre del 2001, Cf. Pp. 4.

⁷¹ Sappia, Jorge, y Otros “**Empleo y Flexibilidad Laboral**”, Primera Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires , 1996, Cf. Pp.3.

⁷² Co Latino, “**Flexibilización Laboral y Desregulación Laboral**” VII Mesa Intersindical, en Internacionales, Viernes 27 de octubre del 2000, Cf. Pp. 25.

proceso más general llamado globalización.⁷³ Pero hay otros autores como: Julio Puig Farras que dice que flexibilizar: para las empresas es usar la fuerza de trabajo con cierta discrecionalidad; y para los trabajadores prestar su fuerza de trabajo sin perder todo el control sobre la misma, en cuanto a la manera de trabajo y el tiempo de la prestación, también Ángel Martín expone que es la capacidad de adaptación de la norma legal y de las instituciones a la autonomía colectiva o individual. Siendo estas definiciones un poco más técnicas y menos apasionadas hacia cualquiera de las partes que intervienen en la relación laboral.

Finalmente queremos mostrar cual es nuestra definición partiendo de las anteriores apreciaciones: es una propuesta de corriente neoliberal, que se desarrolla en un proceso más general llamado globalización, que busca eliminar todos los entramientos de la legislación laboral, adaptando la misma a las exigencias del mercado, a través de un conjunto de medidas que permitan disponer de la fuerza de trabajo, sujetándolas a la discrecionalidad de los empresarios, según las necesidades de la empresa. Consideramos necesario distinguir lo que es Flexibilidad Laboral aplicado a lo que es la reforma del ordenamiento laboral es decir lo que es Desregulación Laboral, para así clarificar las intenciones reales que amparándose en el concepto de flexibilidad laboral pretenden alcanzar unos objetivos que poco tienen que ver con ella y mucho con formulas con alto contenido desregulador, de tal manera que la Flexibilidad tal como ya lo habíamos dicho, es la propuesta de nuevas leyes para regular las relaciones

⁷³ Abdallah, Leda, Arrieta, “Casos de Flexibilidad Laboral en Centro América”, ASEPROLA, Resumen de la Investigación Discusión y Aplicación de la Flexibilidad en Centroamérica, 2000, CF, Pp. 9.

laborales, no eliminándolas completamente, es decir, pretendiendo modificar las leyes que consagran los derechos de los trabajadores, para adecuarlos a las necesidades de la producción y el mercado, mientras que la desregulación es un concepto más bien de tipo legal, es una forma extrema de la flexibilidad laboral; que en su acepción actual tienen su origen en las doctrinas de corte neoliberal norteamericanas preocupadas por eliminar o reducir la presencia ordenadora de la norma en diferentes ámbitos de la sociedad; se ha incorporado en los últimos años a la doctrina europea y en concreto al ámbito del derecho del trabajo.

Los promotores de la desregulación plantean que el derecho del trabajo gracias a su enorme garantismo y nivel de protección alcanzado es de un enorme esquematismo, esto claro para realidades como las legislaciones Europeas, sus posiciones últimas son la privatización pura y dura del modelo de relaciones laborales, reforzamiento de la autonomía individual, aplicaciones de esquemas civilistas al derecho del trabajo, principio de la mínima intervención estatal y desregulación del convenio colectivo, etc.

La beligerante campaña de la desregulación, aparece en ocasiones maquillada de una propuesta de “Flexibilidad Light”, y en otras se entrecruza con los planteamientos más moderados de sectores que pretenden mayores dosis de flexibilidad preservando en lo básico el vigente modelo de relaciones laborales⁷⁴.

Pero es necesario aclarar que esto no es lo que ha predominado en América Latina, por ello en esta investigación utilizamos el concepto de flexibilidad

⁷⁴ Martín, Ángel y Santos, Julio, “**Propuestas Sindicales Proyecto del Gobierno sobre Reformas del Mercado de Trabajo; Garantismo Versus Desregulación**”, Gabinete Jurídico, España, Diciembre, 1993, Cf. Pp. 1-4.

laboral, por que el proceso llevado a cabo en la mayoría de países latinoamericanos ha sido de modificación y adaptación de las leyes laborales sin eliminarlas por completo.

3.2) Antecedentes de la Flexibilidad Laboral.

Hace más o menos seis décadas después del fin de la segunda guerra mundial en 1944, se reúnen los Estados Unidos y los aliados Europeos, para ponerse de acuerdo de cómo debía ser el mundo después de la guerra, pretendiendo evitar las condiciones del período entreguerras, que llevaron a la gran crisis, firmándose así el Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles Aduaneros (GATT) este organismo se encargaría de impulsar la liberalización comercial mundial. A partir de 1971 el orden monetario entra en crisis como resultado de la pérdida de la hegemonía económica por parte de los Estados Unidos, y además las economías europeas experimentaron elevadas tasas de desempleo y un mediocre crecimiento económico debido según algunos críticos a sus mercados de trabajo inflexibles; finalmente en estas ultimas décadas se ha dado un ajuste estructural que tienen claras repercusiones en el Derecho laboral y en otras áreas de la vida de los trabajadores, entre estas medidas deben citarse al menos la promoción de las exportaciones (exoneraciones, zonas francas, contratos de exportación, maquilas), la promoción del ahorro interno, las nuevas reglas en materia de importaciones (reducción de aranceles, GATT), y la reducción del mercado interno (entre otros salarios decrecientes, eliminación de subsidios a la producción nacional de granos básicos y a la pequeña empresa).

En el nuevo orden económico propuesto, parte de la regulación de las actividades de la sociedad mediante las leyes del mercado, incluyendo obviamente nuevas propuestas sobre las relaciones laborales.

La Flexibilidad Laboral nace en la década de los ochentas ante el fracaso de los mecanismos tradicionales para combatir el desempleo, bajo la idea de que el funcionamiento de los mercados de trabajo era esencial para el crecimiento económico y el cuestionamiento a las normas y reglamentaciones que impedían que el mercado de trabajo se adaptara a la competencia externa y a las exigencias impuestas por los cambios productivos y tecnológicos.

Se parte como supuesto interpretativo de que no existía consenso a nivel internacional con relación a los procedimientos idóneos para flexibilizar los mercados laborales y planteándose la necesidad de la reconvención industrial con modificaciones sustanciales en el mercado de trabajo; esta severa crisis obligó a dramáticos ajustes económicos y cambios en los mercados laborales, cambios que implicaron una nueva política de desarrollo industrial (liberalización) y una política laboral concretada en un paulatino desarrollo del nuevo modelo contractual, caracterizado por una menor intervención del sindicato en las decisiones, e impulso de innovaciones tecnológicas y de organización de la empresa.⁷⁵

Empezaremos por mostrar como antecedentes geográficos de Flexibilidad Laboral en América Latina, a México en una forma general y muy particularmente a Uruguay.

⁷⁵ De la Garza Toledo, Enrique, “La Flexibilidad Laboral en México. Una Visión Actualizada”, Columbia University, Septiembre, 1998, New York, Cf. Pp. 5.

En México, desde los años setentas, con el gobierno echeverrista; acentuándose en el sexenio de Miguel de la Madrid y luego con el sexenio salinista, la libertad económica se ha convertido en el principio rector del conjunto de relaciones sociales en ese país, y sus componentes esenciales han sido cuatro 1) la apertura comercial, expresada con el fomento de la industria maquiladora y con los Tratados de Libre Comercio; 2) la liberalización de los precios; 3) la privatización de la producción de bienes y servicios puesta de manifiesto en la apertura y el fomento a la inversión; y 4) la liberalización de la fuerza de trabajo, a través de la flexibilización de la relaciones laborales. Operándose para tales efectos la descentralización de los procesos de producción de bienes y servicios.

Dentro de este contexto, la política laboral se ha desarrollado en torno al principio de la productividad, mediante la introducción de nuevas tecnologías; la reestructuración de los procesos de producción; la reducción y privatización de las prestaciones sociales, fomentándose los seguros de todo tipo y los bonos de despensa válidos en establecimientos preestablecidos; y la liberalización de la fuerza de trabajo, consistente esta última, en la desreglamentación del trabajo femenino; en el desarrollo y la profundización de la flexibilización de las relaciones laborales, de la desindicalización de grandes masas de trabajadores por la ampliación de los puestos de confianza, el trabajo a domicilio, el fomento de autoempleo, el cooperativismo y en general el empleo informal; y de la redefinición de las funciones de las organizaciones sindicales instaurado el neocooperativismo.⁷⁶

⁷⁶ Solís de Alba, Ana, “La Ayuda Laboral Femenina, Las Trabajadoras Mexicanas ante la Flexibilización”, en Revista Nueva Sociedad, N° 115, setiembre- octubre de 1999. Cf. Pp. 49.

En Uruguay no se ha dictado una ley general de flexibilización o desregulación, del tipo del Plan laboral chileno de los años 70 o de la ley 50 de Colombia, ni se ha dado un proceso sostenido de cambios legislativos sucesivos como en Perú y Argentina. Esta circunstancia ha creado la impresión de que en este país no ha habido flexibilización de la legislación del trabajo. Aparentemente se había conservado –hasta ahora- un sistema tradicional rígido.

Sin embargo, esta impresión es engañosa. Por una parte, si bien es cierto que no hubo una reforma flexibilizadora global que sustituyera en conjunto un sistema rígido por otro flexible o desregulado, se ha verificado, una variada gama de cambios concretos, específicos, "puntuales", real o presuntamente aislados que, sin embargo, en su conjunto, producen un importante efecto desregulador, aún cuando, como bien destacan Rosenbaum y Garmendia, coexisten con la adopción de algunas normas protectoras de tipo clásico en otros aspectos, también puntuales y concretos. Por otra parte, el sistema tradicional uruguayo no sería tan rígido como a veces se supone.

La legislación laboral uruguaya es, sin duda, de inspiración protectora en materia de relaciones individuales de trabajo, tal como lo ordena el artículo 53 de la Constitución. Pero al no existir un código o ley general del trabajo, sino un conjunto inorgánico de leyes especiales, y tratándose éstas de normas concretas y específicas que dejan espacios importantes para la integración doctrinal y jurisprudencial, abren un espacio importante para la flexibilidad. A ello se suma la circunstancia de que, en muchos casos, el

grado o nivel de protección es notoriamente bajo, como sucede, por ejemplo, con el monto de la indemnización por despido. "El discreto proceso de flexibilización uruguaya", ha tenido uno de sus principales pilares en la actitud gubernamental de no convocar a los consejos de salarios, salvo en muy pocas ramas de actividad. Este retiro del Estado de la negociación tripartita de salarios mínimos por categorías en cada rama de actividad, produjo un evidente y severo efecto de descentralización y retracción de la negociación colectiva.

En ese marco de debilidad sindical, ineficaz protección contra los actos antisindicales, desconocimiento -en la práctica- de la obligación de negociar y de abstención estatal de convocar los consejos de salarios, era lógico que se produjera una descentralización y hasta individualización de la negociación y que aparecieran cláusulas peyorativas en los convenios colectivos. Existen hoy, en Uruguay, casos de flexibilidad gratuita o incondicionalmente pactada en convenios colectivos, fundamentalmente de empresas, la mayor parte de cuyas cláusulas son francamente ilegales, lo cual deja abierto, además, un importante margen de inseguridad jurídica.

Sin perjuicio del papel protagónico de estas formas de desregulación indirecta, también se han registrado formas esporádicas, puntuales, específicas o concretas de desregulación típica, pero concentradas o limitadas a un determinado instituto laboral.

Entre estas normas y sin pretensión de exhaustividad, pueden mencionarse la ley 16.246 de 1992 y el decreto 412/92 que modificaron el régimen de trabajo portuario en un sentido claramente privatizador, tercerizador,

"deslaborizador" y desregulador, así como la ley 16.127 de 1991 que habilitó a la Administración Pública a celebrar contratos de arrendamientos de obra con personas físicas, produciendo así, un amplio trasvase de trabajadores estatales a una supuesta especie de arrendadores (presuntamente) autónomos de su trabajo, y la ley 16.074 de 1989, que derogó la disposición que establecía la responsabilidad solidaria de contratista y subcontratista en caso de accidente de trabajo de un trabajador subcontratado.

Asimismo, la ley 16.873 de 1997 habilitó la celebración de contratos especiales de aprendizaje y de trabajo y capacitación para jóvenes que, sin perjuicio de proponerse la promoción del empleo juvenil, introduce una flexibilización externa de entrada sin control sindical, aspecto profundizado con la aprobación de la ley 17.230 de 2000 sobre "pasantías laborales", que a pesar de su nombre, pretenden quedar fuera del Derecho del trabajo. En la misma línea, aunque en este caso con evidentes trazos de ilegalidad, dos decretos de 9 y 11 de febrero de 2000, procuraron introducir desregulaciones en materia de descanso intermedio y salario vacacional.

Por otra parte, parecerían venirse registrando, en los últimos años, unas flexibilizaciones administrativa, judicial y hasta doctrinal.

En efecto, en sede administrativa, no solo se verifica la aprobación de decretos, o reglamentos desreguladores, según lo ya comentado, sino también aparecen prácticas de gestión de la Administración del trabajo proclive a introducir flexibilizaciones o a consolidar desregulaciones provenientes de otros ámbitos. Así, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo

inscribe en el Registro de convenios colectivos, como si fueran tales, meros contratos individuales o pluri individuales, a menudo de contenido peyorativo e ilegal. También parecería extenderse la práctica de revocar o no aprobar multas dispuestas por la Inspección del Trabajo o propuestas por los respectivos servicios técnicos, ante infracciones constatadas.

También, según algunos analistas, parecería observarse una mayor predisposición jurisprudencial a tolerar flexibilizaciones o desregulaciones de dudosa legalidad y constitucionalidad, así como la aparición -más esporádica- de posiciones doctrinales ajenas a las tradicionales interpretaciones y construcciones teóricas protectoras, características de la más reconocida escuela juslaboralista uruguaya.

Otro ejemplo es el artículo 29 de la ley 16.906 de 1998 constituye un perfecto ejemplo del estilo de la política de desregulación laboral practicada en el Uruguay: prescindencia de la gran reforma que levanta resistencias y encierra el riesgo de generar un alto costo político, recurriendo, en su lugar, a una modificación aparentemente menor, coyuntural, lateral, adjetiva, pero estratégica, ya que, combinada con otros elementos, produce un efecto profundamente desregulador.

Esta norma, incluida en una ley no - laboral, de promoción de inversiones, reduce de dos años a uno el plazo que disponía el trabajador para promover acciones laborales y de diez a dos años la antigüedad de los créditos o prestaciones a reclamar judicialmente. Es decir que, el trabajador despedido que reclamaba, por ejemplo, diferencias de salarios o vacaciones no gozadas, podría exigir el pago de la deuda acumulada en los últimos diez

años, mientras que a partir de 1998 solo puede reclamar el pago de la acumulada en los últimos dos años, perdiendo toda acción judicial para pretender el pago de la generada en los restantes ocho años.

Esta norma constituye una forma de desregulación por deslizamiento, indirecta o encubierta, pero terriblemente eficaz, ya que recurriendo a un instrumento no laboral -en el caso, procesal- produce el inmediato cercenamiento de un importante cúmulo de derechos del trabajador. En efecto, esta norma viene a reducir drásticamente el costo del incumplimiento patronal y por tanto, a promover la desregulación unilateralmente impuesta por el empleador y la negociación colectiva in pejus: por un lado, el empleador que no puede o no quiere cumplir las obligaciones laborales, puede incurrir en el incumplimiento, sabiendo de antemano que la deuda reclamable judicialmente es limitada y calculable; por otro lado, esta circunstancia limita el poder de los sindicatos para resistir la adopción de cláusulas peyorativas en los convenios colectivos. Ya antes, con una lógica análoga y deslaborizante, la ley 15.982 de 1988, que instituyó el Código General del Proceso, había derogado el proceso laboral especial, haciendo aplicable a los juicios laborales el nuevo procedimiento común.

Otra forma de desregulación por deslizamiento partió del campo de la seguridad social. En efecto, la ley 16.713 de 1995, que modificó el régimen de pensiones, vino a legalizar un decreto anterior que disponía que la prestación de servicios por empresas unipersonales no generaban aportes sociales. Y aún cuando tal técnica se limitara al aspecto contributivo de la

seguridad social terminaba "deslizándose" al Derecho del trabajo, estimulando la expulsión de muchos trabajadores de su ámbito, "disfrazándose" de trabajadores autónomos o empresas unipersonales. Esta obra de expulsión y travestismo se completa o consolida luego, a través de la tolerancia derivada de las desregulaciones o flexibilizaciones administrativa, judicial y doctrinal a que nos referimos.⁷⁷

Ahora bien, en Centroamérica la flexibilidad de manera particular ya ha dado pasos significativos, expresados por la aprobación de un nuevo Código de Trabajo bastante flexibilizado en Nicaragua, la reforma del Código de Trabajo Panameño y por iniciativa del Parlamento Centroamericano de discutir la aprobación de una ley de Empleadores y Trabajadores Centroamericanos, conocida como Código de Trabajo Centroamericano, una de cuyas normas por ejemplo propone el salario y como techo el acuerdo a que libremente lleguen el empleador y trabajador⁷⁸. Trataremos el caso panameño por considerarlo un antecedente de suma importancia, dada que la reforma más significativa de flexibilización de la relaciones laborales en Centro América es la de la reforma panameña.

Panamá es un país que produce principalmente servicios, por lo que la apertura de los mercados, ha influido en sus políticas económicas y sociales. En la década de los ochentas al igual que otros países centroamericanos, firmó acuerdos con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), dándose inicio a los programas de ajuste

⁷⁷ Uriarte, Ermida, Oscar, "La Flexibilidad Laboral en Uruguay", correo electrónico: esena@esenario2.org.uy.

⁷⁸ Candray, José, Antonio, "Normas Internacionales del Trabajo", en Documento elaborado para el Seminario de Normas Internacionales de Trabajo, ACTRAV- UNION EUROPEA, septiembre de 1999. Cf. Pp. 9.

estructural; dichas transformaciones no se limitaron al campo político, sino además a grandes cambios en las legislaciones laborales.

La reforma del Código de Trabajo Panameño aprobada en agosto de 1995, se trata de una reforma típica de flexibilización. Los aspectos medulares de tales reformas tienen que ver con regulaciones básicas de las relaciones laborales como lo son los procedimientos de despidos, indemnizaciones, contratos por plazo determinado, fijación de los salarios. El propósito de las reformas fue eliminar las causas que, a juicio del gobierno y los empresarios, hacían inflexibles las relaciones laborales; si bien estas reformas provocaron en su momento fuertes protestas y disturbios en las calles de la ciudad de Panamá en la que incluso murieron cuatro trabajadores y hubieron cientos de arrestos, lo cierto es que la mayoría de los dirigentes sindicales de las centrales obreras respaldaron tal medida a pesar de la división que se provocó en el movimiento obrero de ese país al final fue concertada incluso con la participación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que facilitó la negociación.

A más de cinco años de la reforma, los mismos sindicatos que la respaldaron se quejan del proceso de flexibilización que vive la clase trabajadora panameña.

Antes de referirnos a la reforma de 1995, hay que señalar que el Código de Trabajo anterior de 1971 de Panamá, fue considerado en América Latina, un ejemplo de legislación que garantizaba los derechos de los trabajadores. Expondremos solo algunos de los ejemplos de flexibilidad en las reformas del Código de Trabajo Panameño. Y tenemos que la flexibilidad salarial se

encuentra en la reducción de salario y en la remuneración calculada en función de los resultados de cada trabajador. Una muestra clara de disminución salarial y de la posibilidad de convenios entre partes, se establece en el artículo 142, donde se dispone que el empresario y el trabajador pueden llegar a un acuerdo para modificar las condiciones del salario. Y también un ejemplo, es el de la remuneración calculada en función de los resultados y del aumento de la productividad.

Otro es la flexibilidad numérica: que es posible encontrarla en varios artículos que eliminan las limitaciones contra el despido sin causa justificada y otros que autorizan el contrato temporal o a tiempo definido.

El artículo 77 - A del Código de Trabajo panameño, generaliza los contratos a tiempo definido. Esta situación es permitida a pesar de que en el mismo Código existe otro artículo (el 77) que establece que la relación de trabajo se considerará por tiempo indefinido si una vez vencido el término de un contrato, el trabajador continua prestando servicios para el mismo patrono.

Además el código permite los contratos a tiempo determinado cuando los trabajadores se encuentren en los siguientes casos: a) que tengan menos de dos años de servicios continuos, b) que realicen servicios domésticos, c) que sean permanentes o de plantas de pequeñas empresas, agrícolas, pecuarias, agro industriales, o manufacturera.

Otra forma de flexibilidad numérica la encontramos en el artículo 78 que aumenta a tres meses para todos los trabajadores panameños el periodo de prueba que establecía el Código de 1971. Además, en la actualidad durante

dicho período el empresario es autorizado a despedir al trabajador sin responsabilidad alguna con lo cual se elimina la estabilidad laboral.

Otra reforma que afecta la estabilidad en el empleo es la que deja en manos del empresario la decisión de reintegrar al trabajador en su empleo cuando no se compruebe la causa alegada por este para despedirlo en su lugar y para compensar esta situación el patrono deberá pagarle al trabajador una indemnización.

Finalmente, otra forma de flexibilidad numérica la encontramos en la creación del fondo de cesantía con el que se pretende convertir la cesantía en un derecho adquirido para los trabajadores panameños, sin embargo también es un mecanismo que pueden utilizar los empresarios para despedir a sus trabajadores sin necesidad de alegar una causa justificada.

Plantearemos ahora los casos de flexibilidad en la duración del trabajo es decir, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo en períodos de alta y baja productividad.

En el nuevo Código Laboral Panameño, la flexibilidad del Código de Trabajo se encuentran en varias reglas que permiten ampliar la jornada de trabajo o disminuir el tiempo laboral, siempre en beneficio de la empresa, sin tomar en cuenta el interés del trabajador.

El artículo 39 del Código en mención permite ampliar la jornada mixta o nocturna para no interrumpir la producción de las empresas en perjuicio del descanso de los trabajadores sin generar un pago mayor para ellos. Por su parte, el artículo 159 permite disminuir el tiempo de trabajo, aunque con ciertas limitaciones, cuando se establece que la reducción de la jornada y en

consecuencia la de salarios, será posible en casos de grave crisis económica, casos fortuitos o fuerza mayor comprobados debidamente por las autoridades en estos casos se requerirá de la aceptación de los sindicatos o de los trabajadores en ausencia del sindicato.

Con ambas reglas de admite la renuncia de los derechos de los trabajadores en cuanto a la limitación de la jornada de trabajo lo cual violenta el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.⁷⁹

Finalmente ahora tocaremos el caso de El Salvador, sin entrar a hacer un estudio detallado de las manifestaciones de flexibilidad laboral, por ser el objeto de estudio del Capítulo Cinco; sino más bien tocaremos aquellos antecedentes en un plano más generalizado.

Pues bien, en el caso de El Salvador, es distinto del panameño por que aquí aunque en 1994 se aprobó de igual manera una reforma integral al Código de Trabajo, lo sustancial de esta no tiene que ver tanto con la desregulación de las relaciones laborales, las que de por sí en la práctica siempre se han encontrado desreguladas, o al menos flexibilizadas, sino que lo esencial tiene que ver con las distintas disposiciones referidas a los derechos sindicales.

Como bien se sabe, en El Salvador el asunto, que ha estado de por medio de esas reformas es la elevada solicitud por la Federación Americana de Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) ante el congreso de Estados Unidos de excluir del sistema general de preferencias a aquellos países que violaron las libertades sindicales. Y, esto es un

⁷⁹ Abdallah, Arrieta Leda, Ob. Cit., CF, Pp. 21-34.

argumento de peso descomunal por que los sistemas de zonas francas, maquilas, sistemas de incentivos a las exportaciones, que se han estructurado en todos los países de Centroamérica, en gran medida para aprovecharse de los beneficios derivados de ese sistema de importaciones preferenciales estadounidenses, y obviamente con ellos generar fuentes de empleo que contribuyan a solventar los difíciles problemas relativos a la pobreza y la exclusión social. Habría que agregar la coyuntura especial por la que atravesó nuestro país, después de los acuerdos de paz tendientes a normalizar la vida civil del país y a garantizar un conjunto de demandas sociales. Habiéndose instalado para tal objeto una comisión tripartita: empresarios, gobierno y trabajadores que asesorada por la OIT, trabajaba en el marco de los Acuerdos de Paz, en una nueva versión de Código de Trabajo, pero el Gobierno salvadoreño, finalmente ignorando este trabajo y ante las presiones de la AFL-CIO presenta su propia reforma que es la que finalmente se aprueba.⁸⁰

La actual administración Gubernamental ha formulado un conjunto de medidas de políticas para el país en la llamada “Nueva Alianza”, expuestas en un informe del mismo nombre en la cual se encuentra un apartado llamado Alianza por el Trabajo, que hace referencia a algunos problemas laborales del país, y que tiene como objetivo explícito, según se plantea, “crear más y mejores oportunidades de empleo e ingresos y mejoramiento de la calidad de vida de los salvadoreños”. Para tal cometido identifica las siguientes áreas estratégicas de acción: la de promoción y atracción de

⁸⁰ Pérez Sainz, Juan Pablo y Cordero, Allen “Globalización, Empleo y Políticas Laborales en América Central. Los Nuevos Retos del Movimiento Sindical” Proyecto de Escuela de Formación Sindical en Centroamérica, II fase, Servicios Litográficos de El Salvador, 1997 CF. Pp.61-62.

inversión extranjera, el desarrollo de actividades agropecuarias, las exportaciones, la micro y pequeña empresa, la integración productiva y comercial centroamericana, el desarrollo de la infraestructura productiva, la integración de los migrantes, y una nueva cultura del trabajo; para este último algunas de las líneas estratégicas que se establecen para ese fin son las de propiciar mecanismos de dialogo, educación del marco jurídico e institucional a los nuevos requerimientos, la consolidación del nuevo sistema de pensiones y la reestructuración de la seguridad social. Así, en la nueva cultura del trabajo se selecciona el camino de flexibilización. El proceso se encamina en tres importantes medidas: 1) la desregulación de los sistemas provisionales que coloca a los beneficiarios del sistema en posición de una concreta libertad de elección en materia de cobertura sanitaria y de pensiones; 2) la reforma de leyes para sustituir a los países que este procedimiento a tenido arraigo en el régimen de la negociación colectiva por la rama sindical por un sistema más flexible, que permita tomar en cuenta las imposiciones y los requerimientos de la realidad económica; 3) la modificación del régimen de indemnizaciones laborales. Al cerrarse el paquete de la flexibilización laboral se estaría en condición de avanzar hacia la modernización de la estructuras socio económicas y hacia metas identificables de progreso y expansión.⁸¹ Tal como lo plantea dicho documento. Cuando se adopta el camino de la flexibilidad, en ésta y otras propuestas gubernamentales y empresariales, inmediatamente se presenta la duda acerca de cuál es el diagnostico de las relaciones de trabajo y de la

⁸¹ Candray, Antonio y otros, “Nueva Cultura Laboral y Empresarial”, Capitulo VIII, en Bases para el Plan de Nación, Temas Claves para el Plan de Nación, Consulta Especializada, San Salvador, enero de 1999, Cf. Pp. 143-147.

sociedad que sustenta esa dirección. Parecería, por contraposición, que si se escoge la flexibilización es por que existe el supuesto de que hay algún grado de rigidez en las relaciones de trabajo que perjudica el crecimiento económico y del empleo, tal vez por que identifican a El Salvador como un país con un sector laboral sumamente protegido, posiblemente con exorbitantes prestaciones y rígidas leyes, al grado de impedir la generación de nuevos empleos y hacer perder competitividad al país, las cuales deberían reducirse en pro del progreso y crecimiento de todos.

Nos parece que, contrario a las afirmaciones de estas propuestas, lo que puede observarse en la realidad salvadoreña es un cuadro en el que la flexibilidad laboral ya existe de facto.⁸² Afirmación que se ve apoyada, a nuestro juicio, en los siguientes elementos: primero, por que existe una enorme cantidad de personas que encuentran sus ingresos en el sector informal, ante la incapacidad de generar empleos por el Estado y el sector empresarial o formal en donde la ausencia de prestaciones laborales básicas es lo común; segundo, una violación sistemática al derecho de libertad de organización y otros derechos laborales básicos, que algo dicen de la cultura empresarial salvadoreña; tercero, una política pasiva y permisiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su papel de garantista de los derechos laborales; cuarto, en la política poco dinámica de ajuste de salarios mínimos, por debajo de la inflación y el crecimiento de la economía; y, finalmente, El Salvador es el país centroamericano que casualmente menos convenios de la OIT en materia de derechos humanos fundamentales

⁸² Gochez, Sevilla, Roberto, “El Trabajo en la Economía Salvadoreña”, en Revista Alternativas para el Desarrollo, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), N° 65, mayo-julio, 2000. Cf. Pp. 2-3.

laborales ha ratificado y por lo tanto tiene una menor reglamentación laboral que sus vecinos centroamericanos.

Las propuestas de flexibilización obvian que un problema generalizado del país es la incapacidad institucional para hacer realidad el espíritu de la legislación, secularmente presente en el campo de trabajo y en donde los entes supervisores han sido relegados a un plano secundario o hasta terciario por lo que el Código de Trabajo y otras protecciones a los trabajadores se convierten en letra muerta y un listado de buenas intenciones. Este panorama, pues, vuelve un contrargumento a los supuestos de la rigidez actual del mercado de trabajo, que estarían detrás de las propuestas de flexibilización laboral.

Por lo pronto en El Salvador, existe a nivel legislativo un impulso de flexibilizar las relaciones laborales por medio de la propuesta de Ley de Reactivación del Empleo (LERE), (Ver Anexo 3) que se encontró circulando en las mesas de discusión de la Asamblea Legislativa, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por supuesto, las principales asociaciones empresariales; sin tomar en cuenta la participación del sector de los trabajadores tanto agremiados en asociaciones sindicales como los que no lo están. Parece ser éste el instrumento con el que el Gobierno pretende avanzar en la línea de una flexibilización legal, que seguiría y consolidaría a la que de hecho ya se da. En la propuesta se establece mecanismos para reducir las remuneraciones a los menores de edad, discapacitados, mujeres, la relajación de las normativas de horas extras y el

despido así como el aumento de periodos de prueba sin derecho a indemnización.

Durante el periodo del Gobierno en turno, este ha vertido declaraciones denunciando que se vio sometido desde su inicio a un número record de huelgas, lo que fue identificado por algunos de sus personeros, como parte de una campaña de desestabilización con motivaciones políticas. Sin embargo existen algunos hechos relevantes, que merecen ser considerados por ser un llamado de atención sobre la precaria situación que tienen en el país la vigencia de los derechos laborales, en los cuales la constante ha sido la ausencia de mecanismos alternativos de dialogo y entendimiento, y un irrespeto constante al derecho de libre organización a través de la afectación sistemática que existe sobre el derecho de libertad sindical por medio de la flexibilidad laboral⁸³, ante la complicidad o pasividad gubernamental, contradiciendo lo que esta planteado formalmente en la Alianza por el Trabajo. Algunos de los hechos más relevantes son: los datos de las pocas huelgas que han sido declaradas legales y la enorme tasa de ilegalización y de destrucción de sindicatos en la maquilas, la denegación de la personería jurídica a la Federación del Alimento, el desinterés gubernamental y empresarial por dar seguimiento al esfuerzo de concertación a los conflictos de CESSA, la Cooperativa Ganadera de Sonsonate, la empresa Do all Enterprises, el pésimo manejo por el gobierno de conflictos como el del Seguro Social, y los procesos privatizadores antilaborales (y todas sus secuelas) efectuadas en ANTEL-CTE, los Ingenios Azucareros y

⁸³ La Prensa Gráfica, “Mensaje de la Señora Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, Dra. Beatrice Alamanni de Carrillo en el Día Internacional del Trabajo”, vivir, miércoles 1° de mayo de 2002. Cf. Pp.62.

recientemente en ANDA,⁸⁴ la reciente supresión de plazas en el sector público y el despido de trabajadores tanto en instituciones estatales como en empresas privadas, son algunas de las prácticas recientes⁸⁵ que llaman la preocupación respecto al compromiso de defender, tutelar y promover el derecho al trabajo.

3.3) Fundamentos Teóricos de la Flexibilidad Laboral.

Los fundamentos teóricos de la propuesta flexibilizadora son, básicamente, económicos por una parte y tecnológico productivos por otra. Ello sin perjuicio de la concurrencia de otros factores de diverso origen, que de distinta manera, directa o indirectamente, vienen a fortalecer la referida demanda.

3.3.1) Los Postulados de la Escuela Neoliberal. El principal fundamento teórico de la flexibilidad -y especialmente de su variante extrema, la desregulación- radica en los postulados de la escuela económica neoliberal.

Como ya lo habíamos hecho notar en el Capítulo I, el recetario Neoliberal en materia laboral es muy preciso: individualización de las relaciones laborales, hasta el límite de lo políticamente posible.

Para alcanzar ese objetivo postula, por una parte, la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo, de forma tal que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador, la venta de su

⁸⁴ Gochez, Sevilla, Roberto, Ob. Cit. Cf. Pp.4.

⁸⁵ La Prensa Gráfica, Ob. Cit. Cf. Pp. 62.

fuerza de trabajo. Llevada a sus máximas consecuencias teóricas -no realizadas y tal vez no realizables en la práctica- esta propuesta supone la abrogación de la legislación del trabajo y su sustitución por el Derecho civil, así como la abstención estatal en el área administrativa y judicial (con la consecuente abolición de la Administración del trabajo y de la Justicia especializada). Para que la individualización de las relaciones laborales fuera completa, sería necesario además, evitar la acción sindical, la autonomía y la auto tutela colectiva.

Por eso, por otra parte, la segunda propuesta laboral de los economistas neoliberales, luego de proscribir la intervención estatal en las relaciones individuales de trabajo, consiste -en una aparente contradicción- en postular la intervención restrictiva del Estado en sede de relaciones colectivas de trabajo. Aquí sí -se dice- debería haber legislación que proscribiera -o redujera hasta el límite de lo políticamente posible- la acción sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga ¿Por qué?, porque en esta concepción económica, la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga son prácticas monopólicas a través de las cuales los trabajadores tratan de elevar artificialmente el precio de la mercadería que venden -su trabajo- "ensuciando" el libre juego de la oferta y la demanda entre cada trabajador individualmente considerado y cada empleador concreto. Esto explica que, por lo general, las demandas de flexibilización se concentren en el Derecho individual del trabajo y -al menos en Latinoamérica- no se inquieten por el carácter restrictivo que a menudo ostenta la legislación sindical.

3.3.2) La Revolución Tecnológica. La otra vertiente principal de fundamentación teórica de la flexibilidad proviene del campo tecnológico - productivo: la revolución tecnológica habría habilitado un cambio en los sistemas productivos y en la organización del trabajo, que requeriría una adaptación de la legislación del trabajo. Este fundamento es mucho más sólido y serio que el anterior, aunque también posee sus límites. A ello habría que agregar que es ese mismo cambio tecnológico, el que frecuentemente provoca la sustitución de mano de obra por tecnología, el que provoca el desempleo y que por otro lado; la flexibilidad jurídica reclamada debe observar el respeto a los derechos fundamentales.

Tomaremos el caso de la empresa Productos de Café S. A. ahora Nestlé El Salvador, S.A. ya que es un caso ejemplarizante de este tipo de fundamentación, caso expuesto por el secretario de la Organización del Sindicato de Empresa de Trabajadores de Nestlé de El Salvador, S. A. (SETNESSA).

En 1995 la transnacional Nestlé compró en su totalidad las acciones de la empresa Productos de Café cuyo capital a la fecha era cien por ciento nacional, para ese entonces en relación a la producción, en un mes se producían cuarenta toneladas de café utilizando alrededor de trescientas personas entre personal administrativo y obrero, pero a partir de ese cambio se da vigencia a un nuevo contrato colectivo, que para nuestro estudio tiene una importante cláusula que trataba sobre la introducción de los cambios tecnológicos y la consecuente eliminación de algunas líneas de producción

advirtiéndose en dicha cláusula la afectación de la estabilidad laboral por el despido de trabajadores. Iniciándose una serie de capacitaciones sobre manipulación de alimentos, limpieza de equipos con químicos, calidad total y sobre el uso de nuevos equipos. Los cambios tecnológicos comenzaron a darse en varios departamentos de producción de esta empresa llegándose con estos cambios a reducirse el personal de trescientos a ser hoy en día de ciento cuarenta y cinco entre personal administrativo y obrero; de las plazas que desaparecieron tan solo algunas fueron otorgadas a terceros entre ellos enfermería, jardinería y oficios generales. Hoy por hoy la producción ha variado sustancialmente, ya que al procesar cuarenta toneladas de café, hoy se produce más cantidad de producto con menos personal en menos tiempo.⁸⁶

3.3.3) El Individualismo. Sin ser fundamentos teóricos de la flexibilidad, otros factores concurren a fortalecer dicha corriente o a debilitar los obstáculos que ella enfrenta.

Así en el plano cultural y social, la postmodernidad exalta el individualismo y menosprecia la solidaridad y los valores colectivos. Ello resta sustento cultural y prestigio al sindicato, la negociación colectiva y la huelga, instituciones todas colectivas y solidarias, tanto como a la legislación del trabajo y de la seguridad social, que mal o bien, con aciertos y errores, son construcciones estatales de solidaridad con sectores débiles de la sociedad.

⁸⁶ Portillo, Rafael, “Los Cambios Tecnológicos, la Flexibilidad Laboral y sus Efectos” en revista JORNADAS, La Revista del Mundo Laboral, Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), año 1, N° 3, Noviembre de 1999 Cf. Pp. 12-13.

Paralelamente, en el terreno político, la caída del "muro de Berlín" ha permitido que el capitalismo considere que ya no necesita del Estado de Bienestar, cuya función habría sido la de evitar que los trabajadores y otros sectores desfavorecidos pudieran "pasarse" al comunismo. Ante la inexistencia de alternativa (el "fin de la historia") ya no es necesario cultivar el "lado social" del capital.

Y desde el propio sector sindical también surgen, a veces, factores que alimentan la desregulación.

El debilitamiento de los sindicatos les coloca en una posición muy difícil, en la que a veces se ven obligados a legitimar medidas flexibilizadoras, que a la vez contribuyen a acentuar aquel debilitamiento.⁸⁷

3.4) Factores Influyentes en el Contexto Económico y Social para las Tendencias Flexibilizadoras.

Todo cambio debe tomar en cuenta el contexto social donde este se va a aplicar tal medida, es por ello que entre los factores que influyen, podemos destacar los siguientes:

3.4.1) Grado de rigidez del derecho individual del trabajo. Hay que tomar en cuenta los factores de protección jurídica, basándose en la cobertura del mismo. Sobre este particular *Ermida Uriarte* afirmó: "existen dudas acerca de la necesidad real y de los efectos de la flexibilización: si lo que se flexibiliza en Europa es un grado de protección no alcanzado en

⁸⁷ Uriarte, Ermida, Oscar, "La Flexibilidad Laboral en Uruguay", correo electrónico: esena@esenario2.org.uy.

Latinoamérica, ¿qué cosa es la que vamos a flexibilizar?, ¿que efectos tendría la flexibilización operando sobre tan bajos niveles?, y, para peor ¿no será que en América Latina se ha flexibilizado por vía directa del mero incumplimiento?” Partiendo de esas interrogantes podemos decir que ya se observa una flexibilidad de hecho, por que nuestra legislación no es tan rígida como se cree, peor aún por que tal legislación no tiene la vigilancia y operancia deseable.

3.4.2) Esquemas de participación en el Contexto de la Flexibilidad.

Cualquier análisis que se realice de los sistemas laborales flexibles, debe implicar el examen de las distintas normas a través de las cuales se define la participación de los trabajadores o de sus representantes sindicales en las relaciones de producción. Las organizaciones gremiales asumen un papel muy importante, bajo el efecto del proceso de globalización económica que ha generado un desarrollo muy importante de la mecánica de desplazamiento de los capitales internacionales, y es dable constatar como ello ha ido moldeando fenómenos de concentración del poder económico, siendo así el sindicato el que asume la misión de actuar como contrapeso de esa concentración, de modo de poner el equilibrio social que necesariamente debe darse para evitar que un sector avance en desmejora de otro.

Y finalmente la participación que queremos señalar es la que se ubica en lo atinente a que la posición empresarial le otorgue al trabajador: entonces la

medida de flexibilización es perjudicial en la medida en que este no participe de las decisiones de la producción.

3.4.3) Sistema de cobertura de la seguridad social. En etapas de crisis y con altos índices de desempleo, la adopción de mecanismos que disminuyan los costos del despido (flexibilización externa), exige muy especialmente tener en cuenta una red protectora, a cargo de la seguridad social, para afrontar esta dura contingencia social.⁸⁸

3.5) Flexibilidad en las Relaciones Laborales.

Las manifestaciones de la flexibilidad y sus afecciones hacia la relación laboral son muy diversas, puesto que se presentan respecto de la organización y condiciones de trabajo, en donde la flexibilidad se refleja en todas las manifestaciones de la empresa, y se presenta como una modificación en la composición de la fuerza de trabajo, incidiendo en la base de la representación sindical⁸⁹ y así tenemos:

3.5.1) Descentralización Productiva.

La descentralización en las empresas significa el traslado de las tareas intensivas de mano de obra a otras empresas pequeñas, donde el costo de la mano de obra es más barata, y las posibilidades de contratación y despido son más flexibles. Mientras que el nudo central queda especializado, las empresas pequeñas pasan a la realización de tareas más intensivas de mano de obra.

⁸⁸ Sappia, Jorge J. y otros, Ob. Cit. Cf. Pp. 4-7.

⁸⁹ Artiles, Antonio Martín, Ob. Cit. Cf. Pp. 16-32.

Vemos entonces la conveniencia y es que la organización de grupos heterogéneos es más difícil, por lo que esa gran concentración de trabajadores en una misma empresa bajo unas mismas reglas hacen el terreno fértil para la negociación colectiva, lo que conlleva mejores condiciones de trabajo en todos los sentidos y muchos más costos a la empresa.

3.5.2) Innovaciones Técnicas y Flexibilidad del Proceso Productivo.

La mayoría de empresas se dedican en los últimos tiempos a flexibilizar el proceso productivo por la vía técnica, pues los nuevos sistemas de producción en lo técnico buscan bienes de equipo, logrando la reducción del personal; ya que se requiere de menos etapas en el proceso de montaje y fabricación. Según algunos esto tiene por objetivo la reducción de riesgos, capital inmóvil y la adaptación a las variaciones del entorno.

3.6) Flexibilidad en el Uso de la Fuerza de Trabajo.

Los cambios dentro de las empresas son una necesidad para poder entrar a competir reduciendo no solo el número de trabajadores, sino el de costos salariales.

Los cambios dentro de las empresas que conllevan a desconcentración y a la desmasificación del empleo, posibilitan nuevas formas de contratación, tal como trabajadores por obras y subcontratación para determinados servicios. En este sentido, la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo puede ser externa e interna:

3.6.1) Es externa, en cuanto se refiere a externalizar los costos salariales y de seguridad, a través del proceso de eliminación de los servicios propios como el de limpieza, transporte, vigilancia, mantenimiento etc.⁹⁰

3.6.2) Es interna, cuando se refieren a las prácticas al interior de la empresa, y no se afecta la vida del contrato sino su modo de existencia. Y reviste en otras cuatro modalidades:

3.6.2.1) Flexibilidad Numérica: Permite designar la capacidad de las empresas para ajustar el número de los trabajadores o el número de horas de trabajo a la carga de producción. Esto da lugar, a que los empresarios respondan a esta variación con las horas extras, trabajos a turnos y la contratación por razones de producción, lo cual indica que el ajuste se da entre empleo y producción, intensificándose la contratación temporal. Esta medida hace que los intereses entre los trabajadores fijos y los eventuales sean divergentes.

3.6.2.2) Flexibilidad en la Introducción de la Movilidad en los Puestos de Trabajo: es el modo en que se ajusta la organización de la mano de obra y el contenido de los puestos de trabajo para hacer frente a los cambios generados por la carga de trabajo.⁹¹

3.6.2.3) Flexibilidad Salarial: hace referencia a las estrategias reductoras de las rigideces salariales y el ajuste de salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad. Ello

⁹⁰ Candray Alvarado, José Antonio, “La Flexibilización en el Mundo del Trabajo”: Anotación para el caso Salvadoreño, Ponencia, Guatemala, 1996, Pág. 14.

⁹¹ Artiles Antonio, Martín, Ob. Cit. Pp. 55.

facilita el ajuste a la baja ante la caída de la demanda o bien la utilización de técnicas más intensivas en mano de obra. Otra modalidad de este tipo de medida es la eliminación de los mecanismos de revisión salarial de acuerdo a los incrementos del índice de precios al consumo, con la consiguiente tendencia a la eliminación de los salarios mínimos profesionales.

La flexibilidad salarial permite realizar aumentos de salarios con base en lo que produce cada trabajador y de acuerdo con la jornada de trabajo. Esto significa el pago por producto, la ausencia de pago de horas extras o de otros tipos de pago como aguinaldos, vacaciones, días de asueto o feriados⁹².

La flexibilidad salarial la encontramos en casi todas las maquilas de Centroamérica, donde no se reconocen las horas extras ni las vacaciones, ni el aguinaldo, completos, predomina una combinación entre salario por meta, con otros incentivos que la mayoría de las veces no sobrepasan el salario mínimo, pero que introducen un control adicional a la productividad, ritmo y puntualidad de los trabajadores⁹³

3.6.2.4) Flexibilidad de la Jornada Laboral: esta significa una disminución de horas si existen crisis temporal en una empresa se reducen las horas a laborar, y una vez recuperada, el patrono puede negarse a restablecer las horas para el trabajador, por lo que ahí hay un riesgo bastante peligroso, y el otro que trae como consecuencia la disminución del salario mínimo, dado que reducir horas a tal grado que no garantice el

⁹² Abdallah, Arrieta, Leda, Ob. Cit. Cf. Pp. 13.

⁹³ Abdallah, Arrieta, Leda, Ob. Cit. Cf. Pp. 14.

salario mínimo. Lo que haría hacer doblar esfuerzos a un trabajador para poder lograr ganar lo mismo hasta con más esfuerzo que el de una jornada laboral completa.

Esta flexibilidad en la duración del trabajo, se manifiesta no solo en la reducción de la jornada de trabajo, sino en la reorganización del tiempo de trabajo, el contrato a tiempo parcial y la disminución de los días de trabajo manteniéndose la misma cantidad de horas semanales⁹⁴.

⁹⁴ Abdallah, Arrieta, Leda, Ob. Cit. Cf. Pp. 15.

CAPITULO IV

CAPITULO IV

LOS SUJETOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO CONTEXTO ECONÓMICO.

Nos proponemos con este Capitulo dar a conocer cuales son las posturas y condiciones de los sujetos envueltos en la flexibilidad laboral y coincidimos con la expresión de Sala Franco, para quien “más que flexibilidad jurídica en las normas, lo que hace falta es la flexibilidad mental de los agentes sociales, más que un problema de reglas de juego, existe un problema de jugadores”. No cabe ninguna duda de que parte fundamental del proceso de adaptación consiste en redefinir el papel de los sujetos de las relaciones de trabajo. Ellos son: el Estado, los empleadores o empresarios, los trabajadores y el sindicato.

Todo se entreteje en entorno al proceso de Mundialización, que se ha desarrollado de una forma impetuosa en la última década, no es un fenómeno enteramente nuevo, sino una de las consecuencias de una tendencia general, la del capitalismo hacia la formación de un mercado mundial.

Es imposible hablar de globalización, después del once de septiembre del dos mil uno, sin hacer una referencia a la crisis de orden internacional que han desencadenado en esos actos de barbarie. Desde la guerra del Golfo se ha hecho evidente que el sistema internacional heredado de la guerra fría alimentada por focos de tensión y crisis cada vez más graves. Los conflictos balcánicos o la situación palestino israelí solo han sido otros

tantos síntomas de ese desorden fundamental. La guerra fría fue el caldo de cultivo en el Tercer mundo de toda clase de regímenes dictatoriales y corruptos, promovidos por una u otra superpotencia. En ese contexto, las promesas de descolonización no se cumplieron y, muy en particular, no fue el inicio de una era de desarrollo, libertades y democracias, sino todo lo contrario para esas regiones de Asia, África y Latinoamérica⁹⁵.

4.1) El Estado, la Protección del Derecho Laboral y su Papel Dentro de la Flexibilidad Laboral.

El Estado y el poder no son un fin en si mismo ambos existen para el logro del bienestar general, y este bienestar general -que implica los derechos fundamentales- no entra ni puede entrar en conflicto con el bien común. Así las prerrogativas personales y sociales del ser humano son el bien común, aquello que facilita a cada hombre la realización de su destino, la realización individual de los valores morales que hacen en la persona humana un fin en si misma. Es absurdo sacrificar las prerrogativas esenciales de la persona humana en aras de una razón de Estado invocando el bien común, como es absurda la concepción totalitaria en cuanto afirma que el hombre solo vale en función del Estado.

Para Gonzáles Navarro, el Estado social y democrático de Derecho significa: la actividad económica del Estado social en la que se reconozca la función social de la propiedad y la libertad de mercado y que esta no implica la ausencia total del Estado, especialmente en aquellos rubros de

⁹⁵ Vera, Juan Manuel, “Las Encrucijadas de la Globalización”, en Revista Iniciativa Socialista en la Izquierda para la Izquierda, N° 62, Año, XIII, otoño de 2001. Cf. Pp.44-46.

interés común y sin olvidar por tanto su función reguladora del Estado, de reconocimiento de la libertad sindical para la defensa de los derechos sociales en lucha contra los fenómenos del consumismo, marginación y explotación.⁹⁶

El Estado salvadoreño discordante con lo planteado por el autor citado, tiene una posición diferente, proponiendo la idea de una nueva cultura empresarial y laboral que significa según sus términos la posibilidad de encontrar una nueva fórmula de relación entre los empresarios y los trabajadores un ejercicio de diálogo y de comunicación entre funcionarios de empresas y obreros para instrumentar medidas necesarias que produzcan mejores condiciones a favor de las personas que trabajan y, así apoyar el desarrollo de las empresas. Equivale a pensar que las nuevas formas de intervención del Estado en una nueva fase que avanza más sobre las relaciones de bilateralidad entre empresarios y trabajadores, para relacionar que la tradicional trilateralidad trabajadores, empresarios, Estado.

El fenómeno del empleo debe ser prioritario en el diseño de una política económica y social por parte del Estado. Como en tiempos anteriores, mantener el empleo para todos continúa siendo el mejor modo de garantizar la justicia, de atender las aspiraciones populares de participación en la vida económica y social y de preservar la cohesión social. Además aseguran el aprovechamiento de los recursos humanos y capital. También asegura que pueden elevarse los niveles de vida de amplios sectores de la población y de crecimiento de la producción, así entre aquellas acciones que pueden

⁹⁶ CIPRODEH, Ob. Cit. Cf. Pp. 68, 71.

llevarse a cabo para que la política económica cumpla con tal cometido son:

a) La tarea central de combinar permanentemente una aleación de medidas de política macroeconómica y de mercado de trabajo para evitar el desempleo, la acentuación de la desigualdad salarial y el malestar social; b) Incentivar el aumento de los contratos colectivos; c) Resolver el problema entre cantidad y calidad del empleo d) Minimizar el riesgo a terceros; e) Tomar en cuenta el interés de los consumidores; f) Mantener el respeto de las normas esenciales laborales; g) Impulsar la estrategia de la concertación, en especial en el ámbito de las políticas salariales, normando con mucha precisión y claridad sobre los contratos por productividad que se han convertido en una fuente importante de conflicto en la actualidad; y h) Apoyar al sector agrícola y la incorporación plena a la producción de la mediana y pequeña empresa.

La política del empleo es fundamental para el nuevo cambio global, puesto que una directriz gubernamental puede ser la clave del cambio en el entorno social de un país en tanto esta sea acertada no solo a las expectativas de las necesidades económicas sino a las necesidades primordiales de los habitantes de una nación.

La posición de nuestro gobierno frente a la política del empleo es que hay que inventar una nueva organización social del trabajo y una nueva forma de distribución de los beneficios de la productividad, asintiendo que se puede producir más riqueza con cada vez menos trabajo, que el crecimiento es imprescindible, pero no basta con que absorba el desempleo, crecer no es

sinónimo de aumento de empleos, puede ser grande en inversión en capital pero ahorrador de puestos de trabajo. En la base de las estrategias y políticas para impulsar una nueva relación entre los actores principales del mundo de la producción social se encuentra el desarrollo económico persistentemente, sostenible. Sin este no podrá aumentarse el empleo en la cantidad y la calidad que se requiere, especialmente en las zonas rurales. Tampoco se podría aumentar la productividad, ni los ingresos exigüos, ni mejorar las condiciones de trabajo, ni terminar con el trabajo forzosos y el infantil.

Mostraremos a continuación el perfil a seguir en el ámbito de las políticas públicas expuesta en el Plan de Nación.⁹⁷

I) Una nueva política del tiempo:

a) El Estado no debe gestionar los tiempos sociales para proteger la cohesión social (ocio, identidad, comunidad); b) Norma colectiva del tiempo de trabajo: que permita ajustar el empleo y el volumen de trabajo necesario para el funcionamiento de la economía con contratos adecuados para la seguridad laboral, c) El tiempo debe ser decidido entre cada trabajador y su empleador, para discutir y evaluar los tiempos de trabajo y formación; d) Una política del tiempo de la calidad para una nueva relación con el ocio, es decir una política que afecte favorablemente la educación, la organización cultural, los trasportes públicos, la vivienda, los equipos colectivos para mejorar las condiciones de vida.

⁹⁷ Candray Antonio y Otros, “Nueva Cultura Laboral y Empresarial” En Bases para el Plan de Nación, Temas Claves para el Plan de Nación, Consulta Especializada, Capítulo VIII, San Salvador, 1999, Cf. Pp. 158-159.

II) Una política de revisión de la legislación para flexibilizar los contratos laborales pero también del marco jurídico de la protección social. Debe avanzarse hacia el “contrato de actividad” que concilia la demanda de protección (continuidad de los ingresos y la protección social) con la debida flexibilidad que exigen las empresas.

III) Una política de transparencia y comunicación abierta comenzando por liberalizar las estadísticas empresariales y laborales que ahora son tratadas casi como seguridad del Estado.

IV) Políticas eficaces para proteger al país de los flujos financieros de corto y plazos errabundos que desestabilizan el empleo y el crecimiento económico.

Frente a la flexibilidad laboral la visión gubernamental desestima la introducción de una normativa flexibilizadora y desregularizadora que ensanche la brecha entre empleadores y empleados y que continúe con la antigua cultura de desconfianza mutua y de intolerancia; sin embargo frente a la necesidad de fomento de empleo, de concertación salarial y del nuevo vilateralismo activo, una nueva normativa que fortalezca lo nuevo tendería hacia lo siguiente: a) Flexibilidad Funcional: trataría de superar las rigideses que muestra al contrato individual de trabajo en el sentido de vincular el trabajador a un puesto de trabajo. Implica la polivalencia del trabajador desde una perspectiva horizontal, es decir, vinculado al conocimiento de todas y cada una de las etapas del proceso productivo, nunca a situaciones de desmejora en sus condiciones de empleo o ser sometido a condiciones que lesionen la dignidad del trabajador; b) Sobre las contrataciones

parciales: son aceptables desde la perspectiva de la necesidad de generación de empleos, siempre que este tipo de contratación no se vuelva predominante y trate de sustituir al contrato para trabajo permanente y que el trabajador parcial acumule antigüedad con el mismo empleador bajo la figura de trabajador permanente discontinuo, c) Fomento a la negociación colectiva: debe normarse la posibilidad de suscribir contratos colectivos de trabajo marcos entre gremiales empresariales y federaciones o confederaciones sindicales por rama de actividad económica. Así, se potenciaría la contratación como instrumento para establecer condiciones laborales salariales y; d) Reforma del juicio individual de trabajo: es una alternativa para acelerar la solución de conflictos individuales de trabajo. El proceso individual de trabajo, independiente de su cuantía, podría reducirse a dos audiencias específicas. Una primera de conciliación que si no se logra el arreglo entre las partes daría paso a una segunda, la audiencia de juicio, donde cada parte debe presentar las pruebas y alegatos necesarios para posteriormente dictar sentencia.

Es congruente mostrar cuales son las consideraciones generales del gobierno salvadoreño acerca de las política de flexibilización del mercado de trabajo.

A principios de los noventas la política económica del gobierno del presidente en turno estuvo encaminada a generar un proceso de liberalización de la economía, en el plan económico y social presentado para ese quinquenio, en el cual se establecía la ejecución de una política de capacitación laboral para preparar a los trabajadores “para enfrentar los

procesos de liberalización de la economía y de reconversión industrial”, significa que concebían que los trabajadores poseían salarios anormalmente altos debidos a razones ajenas al mercado; por lo cual con la liberalización de éste los salarios reales debían bajar. Una de esas razones según la administración gubernamental es que por ejemplo se obliga a pagar un salario mínimo a los aprendices sin ninguna experiencia y la siguiente aportación al sistema provisional para el empleador, que inducen al empleador a contratar mano de obra calificada, lo que significa según tal diagnóstico que simplemente quiere decir que el establecimiento del salario mínimo genera desempleo por que se encuentra artificialmente alto, con respecto al salario de equilibrio y, por tanto, debe ser eliminado.

Desde el establecimiento de los programas de ajuste estructural el gobierno ha pretendido que los salarios se fijen según la productividad y no los salarios mínimos normativos, concibiendo que dentro del contexto de una liberalización gradual de la economía. De esta manera serán los mecanismos de mercado los que habrán de desempeñar el rol determinante en la fijación de precios, tarifas, salarios e ingresos.

Es interesante como esta propuesta, se declara sin rodeos en qué consiste esa flexibilidad del mercado. Cuando debido a ellos y a que las actividades en que se desempeñan una proporción considerable de la población económicamente activa se caracterizan por una baja productividad, entonces, las remuneraciones son también bajas. En otras palabras, dicha administración supuso terminar el periodo habiendo logrado en buena a

medida la flexibilización del mercado laboral, hasta el punto de afirmar que la productividad rige los niveles de salario.

La administración siguiente (1994-1999), no sólo aceptó el éxito en la política de flexibilización del mercado laboral, sino que también buscó darle continuidad de modo que los trabajadores, de acuerdo con sus declaraciones, se hicieron más productivos para obtener mejores ingresos.

Aunque el actual gobierno no ha llevado a cabo acciones para implementar una política de flexibilización del mercado laboral ha trazado de acuerdo al ya mencionado Plan de Nación los objetivos para llevar a cabo esta política y así para ejecutarla el gobierno debe realizar las siguientes acciones básicas:

- . Los salarios reales deben de estabilizarse a un nivel muy bajo para aproximarlos a los de equilibrio. Esto implica el establecimiento de una política de salarios mínimos poco dinámica frente a la inflación.

- . El marco legal existente debe utilizarse en forma flexible para que permita reducir el costo de la mano de obra e incentivar el empleo.

- . Las leyes que no contribuyan con este proceso de flexibilización debe ser reformado o eliminado.

Esta fue la posición normativa básica de frente al mercado laboral que la aplicación de los programas de ajuste estructural orientaron al gobierno. La flexibilización, por tanto, de éste mercado se consigue como el resultado de la confluencia del manejo de algunas leyes con un sentido flexibilizador como la del salario mínimo, la de horarios, jornadas etc. Y de las fuerzas

espontáneas del mercado que deben redundar en el equilibrio del mismo salarios de equilibrios, empleos de equilibrios, ganancia máxima, etc.⁹⁸

Así el Estado en materia del trabajo debe su papel de garante de derechos y vigilante del cumplimiento de las obligaciones a través de dos importantes instituciones como lo son en primer momento el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Órgano Judicial a través de la Jurisdicción especializada para dicha materia. Así tenemos: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: que es la Secretaría del Estado rectora de la administración Pública de trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país.

En esta última cartera de Estado, al entrevistar al Secretario de Inspección de Trabajo de Industria y Comercio, al Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo y al Coordinador de Capacitaciones, (ver Anexo 7), en vista de no permitírse nos entrevistar al Director General del Trabajo y al Inspector General del Trabajo; los primeros nos dieron sus consideraciones acerca del impulso de medidas flexibilizadoras, y piensan que aún no esta dada puesto que jurídicamente no ha sido posible y que lo que ellos observan en cuanto a su aplicación es en un mínimo ámbito en el que opera; además destacan que podría ser una medida que puede vulnerar derechos laborales por parte de los empresarios pero admiten que puede ser beneficiosa para los nuevos tiempos ya que nuestra realidad normativa ya esta desfasada.

⁹⁸ Montesinos, Mario, “Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador”, Capitulo IV, en El Impacto de los Programas de Ajuste Estructural y Estabilización Económica en El Salvador, Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de los Programas de Ajuste Estructural (SAPRIN), Informe que contiene resultados de la investigación hecha por Mario Montesinos en julio del 2000, en proceso de Edición, Fundación Nacional para el Desarrollo. (FUNDE), San Salvador, 2000, Cf. Pp. 180-183.

Pero la posición que destacará el Ministro de Trabajo en el Encuentro Nacional de la Empresa Privada (ENADE 2002), patentiza aún más que es una posibilidad de ser impulsada, si se ve a la luz de una apertura comercial, por lo que según sus palabras “Se debe analizar si son necesarias las reformas laborales a partir de la apertura comercial”⁹⁹

El Consejo Superior del Trabajo instalado en marzo de 1995, fue ideado como sustituto de Concertación Social, por iniciativa principalmente de la OIT. Sin embargo, su agenda refleja una reducción de los espacios de participación de los agentes sociales, especialmente de los sindicatos. La agenda del Foro de Concertación debería estar orientada a la resolución de los problemas económicos y sociales, pero el reglamento del Consejo Superior del Trabajo especifica que este organismo, de carácter exclusivamente consultivo, circunscribe su actuación al marco de las relaciones laborales¹⁰⁰.

Consideramos que el Estado debe estar presente en las relaciones laborales habida cuenta que el trabajo, exento de una caracterización como mercancía, no puede quedar sujeto, sin más, a las reglas del libre juego del mercado. Sobre todo por que la desigualdad de las partes en el contrato de trabajo subsiste y el mercado no es capaz de garantizar el equilibrio y la equidad social. Por ello el Estado debe mantener su condición de custodio del bienestar general. Más específicamente, el Estado debe actuar en las relaciones de producción, asegurando el equilibrio social, para evitar que se

⁹⁹ La Presa Gráfica, “**Salario Mínimo, el Gran Ausente de ENADE 2002**”, El sector privado insiste en la flexibilidad laboral, Economía, San Salvador, miércoles 17 de julio de 2002, Cf. Pp. 34.

¹⁰⁰ Centro de Estudios del Trabajo “**Diagnostico Económico del Marco de las Relaciones Laborales**”, Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), Documento de Investigación, San Salvador, agosto de 1995, Cf. Pp.58,59.

termine como en los actuales procesos de concentración de poder económico, reduciendo a su mínima expresión la participación de los asalariados en la distribución del ingreso.

También le compete al Estado velar por el orden público laboral para que se cumpla con la normativa específica (Art. 1, 37Cn., y Art. 12 C.Tr.) promover la concertación social para concensuar las pautas mas importantes del comportamiento social, impulsar la negociación colectiva para mejorar el papel de las economías sectoriales, dirigirse generar el perfil industrial del país como forma de facilitar la reconversión productiva y el estímulo de inversiones y como ya apuntábamos una de las funciones más trascendentes y fundamentales es la desarrollar verdaderas políticas activas de empleo.

4.2) Las Empresas, La Globalización y las Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

La Empresa moderna dejó de ser un conjunto de maquinas y pasó a ser una comunidad de personas cohesionadas que buscan conquistar un mercado. El factor humano es hoy uno de los que más inciden para mejorar la competitividad de las empresas. Esto exige contar con un empleador dispuesto a transformar la actuación del trabajador en el ámbito laboral haciéndolo partícipe de todas las cuestiones de interés que se vinculen con la producción y la eficacia competitiva, sobre todo en aquello que lo pueda afectar directamente, tal como la incorporación de tecnología, la introducción de nuevos métodos de trabajo o mecanismos tendientes a incrementar la productividad. Una forma de cambiar la integración del

trabajador a la empresa radica en concederle un beneficio económico equitativo cuando el hombre se compromete con el resultado de su labor y logra hacer más eficiente y competitiva la unidad productiva.¹⁰¹

Los empresarios consideran que existen reglas que hacen que las relaciones laborales sean muy rígidas y encarezcan los costos de producción. Creen que no pueden competir en igualdad de condiciones en el libre mercado. Esto hace según ellos que la producción no crezca y por el contrario que se produzca un gran desempleo, y presionan para que las relaciones laborales y en general el trabajo se dejen libres únicamente regulados por la oferta y la demanda del mercado.¹⁰²

Partiendo de ahí se busca por parte de los empresarios establecer una política de flexibilización del mercado laboral con dos razones básicas de existencia: a) La necesidad de las empresas de hacer uso de la mano de obra que puede ser utilizada con versatilidad, de modo que las empresas puedan hacer frente a los retos que les impone la globalización; b) La necesidad de reducir al mínimo las tasas de desempleo a fin de lograr una actividad macroeconómica.

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

¹⁰¹ Sappia, Jorge, J. Y Otros, Ob. Cit. CF. Pp. 17

¹⁰² Abdallah, Arrieta, Leda Ob. Cit. Cf. Pp. 9.

uso de la mano de obra; c) la flexibilización e innovaciones en el proceso productivo; y d) la flexibilidad en los sistemas de aprovisionamiento, almacenaje y reservas.¹⁰³

Las políticas de flexibilización como instrumentos que buscan reducir los niveles de desempleo y que influyen en las actividades de las empresas pueden darse siguiendo dos vías: a) Reducción de los costos laborales: en esta área se mencionan tres procedimientos importantes para abaratar la mano de obra; el primero, consistente en abandonar la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida; el segundo, el establecimiento de medidas tendientes al estancamiento de los aumentos en el salario mínimo; el tercero, la disminución por diversos medios de cotización al Seguro Social; y b) Cambios en el marco institucional las modificaciones más comunes en términos legales se vinculan con el establecimiento de horarios flexibles, institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visibles), eliminación de los contratos indefinidos y de reducción de los costos de despido.¹⁰⁴

El objetivo de establecer una política de flexibilización del mercado laboral, responde a la tradicional concepción neoclásica de maximización de utilidades que afirma que el mercado laboral se hallará en equilibrio en el momento en que el salario real por trabajador sea igual a la productividad marginal del trabajo. Es esta una condición racional y óptima para los empresarios, pues tanto el empleador como el trabajador buscan maximizar sus beneficios y, en el logro de tal objetivo, todos los recursos productivos

¹⁰³ Montesinos, Mario, Ob. Cit. Cf. Pp.178-179.

¹⁰⁴ Montesinos, Mario, Ob. Cit. Cf. Pp.180.

quedan plenamente utilizados; esto es, en cuanto al sector laboral, que no se deja mano de obra sin emplear.

El globo terráqueo no es ya la suma de un montón de naciones con sus leyes y sus fronteras, sino que es una sola aldea planetaria donde habita una gran familia humana. Esto es la globalización, sin adjetivos la globalización en cuanto a la Mundialización del comercio, la tecnología de las comunicaciones, de los Derechos Humanos, interrelación de las culturas y los pueblos.

Globalización, concepto que pretende describir la realidad inmediata como una sociedad planetaria, más allá de fronteras, barreras arancelarias, diferencias étnicas, credos religiosos, ideologías políticas y condiciones socio-económicas o culturales. Surge como consecuencia de la internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos político-culturales.

En sus inicios, el concepto de globalización se ha venido utilizando para describir los cambios en las economías nacionales, cada vez más integradas en sistemas sociales abiertos e interdependientes, sujetas a los efectos de la libertad de los mercados, las fluctuaciones monetarias y los movimientos especulativos de capital. Los ámbitos de la realidad en los que mejor se refleja la globalización son la economía, la innovación tecnológica y el ocio.

La caída del Muro de Berlín y la desaparición del bloque comunista ha impuesto una acusada Mundialización de nuevas ideologías, planteamientos políticos de "tercera vía", apuestas por la superación de los antagonismos

tradicionales, como "izquierda-derecha", e incluso un claro deseo de internacionalización de la justicia.¹⁰⁵

La globalización del capital es la principal tendencia que domina el ámbito capitalista, la cual ciertamente está ocurriendo, pero no con toda la novedad ni con todas las ventajas que a menudo se piensa.

Desde el punto de vista histórico, el fenómeno de la globalización se corresponde con la cuarta internacionalización del capital. En consecuencia, que el capital se globalice no es un fenómeno realmente nuevo, aunque si posee elementos novedosos. En la primera globalización, el capital industrial le correspondió un lugar central; en la segunda le correspondió al capital comercial y en la tercera, al capital financiero. Hoy en día el capital como un todo es el que se globaliza ya sea bajo la modalidad de capital industrial, comercial o financiero. El capital industrial ubica parte de sus procesos productivos donde puede operar con menores costos y mayores beneficios. Las mercancías productivas en el sistema capitalista inundan el mundo y existe una fuerte tendencia a uniformizar los costos lo cual permitirá una mayor estandarización de los productos gracias a la penetración mundial de los medios masivos¹⁰⁶.

Los agentes de la globalización son las empresas multinacionales, los bancos multinacionales, los gobiernos conservadores y neoliberales, los tecnócratas internacionales y los organismos financieros internacionales.

¹⁰⁵ Enciclopedia Microsoft "Encarta", 2002.

¹⁰⁶ Montoya, Aquiles, "Así anda el mundo de mal", en Revista ECA, Estudios Centro Americanos, El Salvador, un País Vulnerable, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Año LV, N° 624, San Salvador, Octubre 2000, Cf. Pp. 969.

Para un pleno proceso de globalización deben hallarse por lo menos algunos elementos como son: a) las alianzas estratégicas; b) la apertura comercial; c) competitividad es decir producir con igual calidad o mejor y con menos costo; d) la devaluación de las monedas; e) una nueva cultura del dinero plástico; f) la integración económica; g) la libre competencia; h) el capital golondrina; y i) las nuevas formas de organización del trabajo: círculo de calidad, calidad total, justo a tiempo, reingeniería, trabajo reproductivo, equipos autodirigidos, división del trabajo según el sexo, doble jornada y por supuesto la flexibilidad laboral.

Además existe con la tendencia de la globalización un cambio de las relaciones económicas y comerciales internacionales entre los países, pues se camina hacia un proceso de desregulación del comercio conocido como los Tratados del Libre Comercio.

Durante la década de 1930 se intentó por primera vez coordinar la política comercial a escala internacional. Al principio, los países negociaban tratados bilaterales. A partir de la II Guerra Mundial, se crearon organizaciones internacionales para fomentar el comercio entre países, eliminando las barreras al mismo, ya fuesen arancelarias o no arancelarias. El Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, más conocido como GATT, firmado por 23 países no comunistas en 1947, fue el primer acuerdo multinacional que intentaba reducir las restricciones al comercio; el GATT llegó a englobar a más de 100 países y afectó al 80% del comercio mundial. Desde 1947, el GATT organizó una serie de conferencias internacionales o “rondas” de negociación multilateral, siendo la última la denominada Ronda

Uruguay, que finalizó en 1993 y en la que se acordó reemplazar el GATT por la Organización Mundial del Comercio (OMC). Las previsiones de ésta para el siglo XXI suponían un incremento del 25% del comercio internacional, lo que equivaldría a un incremento de 500.000 millones de dólares en el conjunto de la renta mundial.¹⁰⁷

Hoy por hoy, el capital financiero es el sector que más ha avanzado en términos de globalizarse, fluyendo muy libremente a través de fronteras nacionales, lo cual ha sido facilitado aun más por el papel de la informática y las vías electrónicas. Las grandes corporaciones transnacionales han aprovechado los espacios de la globalización para concentrar y centralizar su capital; de hecho, representan los grupos de poder detrás de la actual tendencia de la globalización.

Los trabajadores son quienes menos han logrado acceder a esos mecanismos estando limitados a buscar empleos en sus países de origen. Mientras tanto las grandes empresas mueven con facilidad sus fábricas a los países con menos protección laboral y ambiental buscando con ello obtener mayores ventajas comparativas.¹⁰⁸

La globalización de la economía y la revolución tecnológica han ayudado a crear una red de subcontratistas de pequeña y mediana escala y de productores fuera de las fabricas (con una creciente proporción de producción a domicilio) en ámbitos que van desde la imprenta a la

¹⁰⁷ Enciclopedia Microsoft “Encarta” 2002.

¹⁰⁸ “El Tratado de Libre Comercio México Triangulo del Norte de Centroamérica: ¿Qué es, por que es importante y Como nos Afecta a los Salvadoreños y a la s Salvadoreñas?”, en El Observatorio Internacional, Fundación Nacional Para el Desarrollo (FUNDE), Volumen 1, Número 3, San Salvador, mayo-junio de 2000, Cf. Pp. 1-2.

publicación, pasando por la indumentaria y el calzado hasta los repuestos de automotores y micro plaquetas. También esta incrementando en el teletrabajo y el procesamiento de datos en el exterior. Esto significa que cada vez menos trabajadores están cubiertos por la legislación laboral estándar y tienen derecho a garantías sociales del Estado y o subsidios de empleos formales tales como condiciones mínimas de cobertura de la seguridad social. Una gran proporción de los trabajadores son contratados y no saben quien es su empleador, a menudo es una empresa multinacional. Estos trabajadores siguen siendo invisibles y no están contabilizados en las estadísticas laborales ni reconocidos como trabajadores. Así mismo es muy difícil para que se identifiquen entre si y formen asociaciones sindicales. La índole precaria de estos empleos se hace más notoria, con la constante búsqueda de inversores y manufacturadores de costos de producción cada vez más bajos. Cuando los países mejoran sus niveles salariales y las condiciones de trabajo, los manufacturadores trasladan los contratos de producción a países con una mano de obra más barata y con una legislación laboral menos exigente.¹⁰⁹

El mayor fracaso de la Globalización es probablemente no haber creado empleos suficientes, como lo declarara el Director General de la OIT, Juan Somavía. Más de un mil millones de hombres y mujeres están actualmente sin empleo, subempleados o infrapagados, una consecuencia directa de esta situación es la decisión de ciento veinte millones de trabajadores migrantes

¹⁰⁹ Material de apoyo impartido en el Cuarto Congreso Continental CIOSL/ORIT, Desarrollo Integral, 15, Cf. Pp. 27-28.

y sus familias de abandonar su país con la esperanza de encontrar trabajo en otro lugar.

En la conferencia General Anual de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), se dijo además que durante la próxima década necesitaremos igualmente quinientos millones de nuevos empleos casi todos en el mundo en desarrollo para absorber a los recién llegados al mercado de trabajo en su mayoría jóvenes y mujeres.¹¹⁰ Eso pone en evidencia que los argumentos utilizados por las empresas no son tan auténticos e irrefutables, puesto que flexibilizar las relaciones laborales según sus términos es generar más trabajo a cambio de volverse competitivos, pero a la hora de compensar tal logro no muestra la retribución, recompensa alguna o estímulos hacia el trabajador, pero según la empresa, la flexibilidad de relaciones laborales es el incentivo mismo, pero a quien incentivará más, a los empresarios que pueden verla como la luz verde para reducir prestaciones a los trabajadores y volverse competitivos o para los trabajadores que pueden verse mermados en sus derechos.

4.3) Los Trabajadores.

Fundamentalmente y en función sustantiva trabajador es todo aquel que realiza una labor socialmente útil, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado. Para que una persona pueda considerarse

¹¹⁰ La Prensa Gráfica, “Globalización No Logró Crear Suficientes Trabajos”, en Economía, San Salvador, martes 11 de junio 2002, Cf. Pp. 36.

como sujeto de la prestación laboral deben concurrir los siguientes elementos: a) que se trate de una persona física; b) que realice un trabajo una actividad sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja); c) que el trabajo se realice por cuenta ajena; d) con relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas dentro de lo convenido; e) con una remuneración incluso no fijada de antemano su cuantía y que consiste en dinero por que de no existir retribución se esta ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación, así de acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte (patrono o empresario) a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.¹¹¹

Dentro de la empresa éste debe pasar de ser un número a ser considerado un sujeto activo comprometido con el resultado de su labor y, como consecuencia de ello con el éxito de su empresa este cambio de actitud por parte del trabajador exige que el empleador asuma un comportamiento similar descrito en el punto anterior igual para el empleador, un trabajador al que se le informa y se le consulta sobre aquellas cuestiones que lo afectan indirectamente, se une a su empleador, para velar juntos por el crecimiento de la empresa.

A partir de allí tendremos un trabajador informado, capacitado, comprometido con el futuro de su trabajo, y como consecuencia de ello,

¹¹¹ Cabanellas, de Torres, Guillermo, “**Diccionario de Derecho Laboral**”, ampliado y actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani, Editorial Heliasta, Primera Edición, Buenos Aires, 1998, Cf. Pp. 644, 647.

beneficiario concreto de ese compromiso y capaz de asumir los nuevos desafíos como la movilidad funcional, polivalencia etc. Que imponen un mercado tan dinámico y competitivo como el actual.¹¹²

En términos de globalización hablar de trabajo este se toma como un mercado, pero éste no en cualquier mercado pues estamos hablando de personas. Pero como tal mercado está sujeto a todo tipo de reglas. Es decir todo aquello que es abundante se convierte en barato, en cambio todo aquello que es escaso, se convierte en un bienpreciado. Los empleos del futuro se situarán según los analistas en un sector terciario, no cualificados, pero altamente profesionalizados. Vamos a tener demasiados diplomados y muy pocos profesionales. Por lo tanto, el precio del titulado va a caer, sobre todo en un mercado de economía abierta el arquitecto, el medico, etc. Y en cambio lo que va a aumentar el precio del profesional por ejemplo el de los vendedores por que en mercado saturado es preciso no solamente tenemos que crear sino también vender.

El mercado de trabajo funciona como cualquier otro mercado; es decir que cuando hay un salario mínimo con una serie de cargas hace que una persona valga el doble de lo que se le paga. Así cualquier empresa opta por no contratar ya que considera que la capacidad de esta persona no pague el precio que tiene que pagar por ella. Pero si eliminamos el salario mínimo, hay que conseguir que las personas valgan más haciéndolo a través de la

¹¹² Sappia, Jorge, J. Y Otros, Ob. Cit. Cf. Pp. 18.

educación, pero la educación será válida si hay una reinserción posterior por lo tanto hay que reinsertar a estas personas para que valgan más¹¹³.

4.3.1) La Negociación de su Fuerza De Trabajo.

La negociación colectiva es un instrumento esencial para la regulación de las condiciones de trabajo. Este es un criterio imperante en la democracia del país. En nuestra Constitución y las leyes igualmente lo vienen reconociendo sin ningún tipo de atenuantes.

De esta manera el Código nos señala que una de las partes de toda negociación colectiva será siempre el sindicato de trabajadores y un patrono por la otra parte, Art. 269 C.Tr.

La flexibilidad negociada en los Contratos Colectivos o Convenciones Colectivas de Sindicatos de patronos, constituye un desafío no solo para los trabajadores a través de sus organizaciones sino para la empresa, que tiene la oportunidad de legitimar la función ante la sociedad ya que deberá mostrar su voluntad para solucionar los problemas de los trabajadores, así como su ánimo de concertación; consideramos esencial a este punto aclarar que no es lo mismo flexibilizar las relaciones laborales a través de los contratos colectivos, que flexibilizar los contratos colectivos, ejemplo de este último ocurrió en nuestro país en el período Presidencial del Ingeniero José Napoleón Duarte, en el que se emitió un Decreto que congelaba las negociaciones; y el caso panameño donde en un determinado momento a

¹¹³ Godet, Michelle, “En Defensa de una Flexibilidad de Rostro Humano”, Reseña de su Intervención en la conferencia CNAM, París, 1999. Cf. Pp. 66-67.

través de una ley, fue prohibida la celebración de convenciones colectivas en las zonas francas por periodos de cinco años¹¹⁴.

La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) sostiene que ante la Mundialización, las leyes laborales tienen que dejar de ser inflexibles, ya que de no hacerlo, la legislación se convierte en los peores enemigos de los desempleados. La estabilidad económica, política y social de un país, depende de la alianza permanente entre los empleados y empleadores, quienes deberán buscar “maneras creativas” para que ambos sectores puedan resolver sus diferencias de manera pacífica y aceptando su papel complementario.¹¹⁵ Pareciera que la empresa privada está dispuesta a concertar pero en ningún momento hace mención de la negociación colectiva como instrumento para ello, sino en su lugar utilizan el término “maneras creativas”. Más que negociar los empresarios parecerían estar dispuesto a propiciar el dialogo individualizado con los trabajadores, tal como lo hemos conocido por medio de las encuestas dirigidas a los trabajadores como lo son las “quejas grupales” o “círculos de calidad”, que son espacios donde participan los trabajadores para dar su opinión sobre algunos aspectos de las empresas para las que laboran, pero no los llevan a tomar ninguna decisión.

Para poder concertar en materia de flexibilidad, sus protagonistas deberán demostrar deseo de hacerlo. Esta voluntad de concertar, implica que ambos actores sociales estén dispuestos a establecer compromisos que cuenten con el suficiente consenso de ambas partes y se fundamenten en “un desarrollo

¹¹⁴ Abdallah, Arrieta, Leda, Ob. Cit. Cf. Pp. 17.

¹¹⁵ Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), “**El Manifiesto Salvadoreño, Una Propuesta de los Empresarios a la Nación**”, San Salvador, 1996, Cf. Pp. 26.

con equidad social, ésta práctica solo es viable cuando el Estado y los actores sociales están decididos a hacer concesiones en función de un programa común y a cumplir con los compromisos acordados”¹¹⁶.

La negociación colectiva es mucho más importante que nunca ya que los trabajadores no tienen otra oportunidad de trazar su propia estabilidad en el ara segura del reconocimiento mínimo de sus derechos. Ante los cambios si no es posible revertirlos al menos debe buscarse que esos cambios se adecuen a sus necesidades.

Por ejemplo en España, valga la comparación dado que es una de las sociedades avanzadas, europeas donde la característica ha sido precisamente la existencia de una legislación de garantías mínimas para los trabajadores que impide una explotación excesiva. Ese régimen tuitivo, garantista, parece consustancial con la evolución social europea, así el camino elegido por ellos como una alternativa ante el renovación fue que el legislador más que introducir él mismo las dosis de flexibilidad que consideraba necesarias, lo que ha hecho es potenciar una legislación adaptable, dejando en manos de la negociación colectiva realizar las adaptaciones necesarias en cada caso concreto.

Desde esta perspectiva la legislación laboral española se ha hecho más flexible, pero no porque la propia ley establezca directamente una regulación regresiva, lo que en ocasiones ocurre pero no es lo habitual, sino porque es la propia ley la que permite en su caso dicho regulación en ciertas materias si así lo deciden los agentes sociales en los convenios y acuerdos

¹¹⁶ Godio, Julio, “**Sindicalismo Iberoamericano Problemas, Obstáculos al Cambio y Búsqueda de Nuevos Rumbos**”, en Valdés Dal Re Fernando, Coordinación, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid, 1994, Cf. Pp. 13-7.

que negocien. Además el propio convenio es, en general, renegociable en ciertos ámbitos e incluso modificable en ciertas materias en el ámbito de la empresa si concurren razones para ello.

En definitiva, el protagonismo en materia de flexibilidad laboral en España lo ha adquirido la negociación colectiva porque así lo ha querido la ley. Por tanto, al hablar de la flexibilidad como elemento que puede potenciar el más eficaz funcionamiento de la empresa, su competitividad y rentabilidad y asegurar así su estabilidad y el mantenimiento y crecimiento del empleo, es imprescindible volver la vista hacia el contenido de los convenios colectivos, para ver hasta qué punto estos han respondido a la voluntad legal y han de conseguir adaptar a sus ámbito concretos las normas estatales de general aplicación¹¹⁷.

Para el caso del El Salvador, con la reforma del Código de Trabajo de mayo de 1994, se pretendía propiciar la negociación colectiva, la cual se realizaría por medio de dos vías: a) La Obligatoria, en cuanto el empleador está obligado a negociar cuando el sindicato representa al menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa; y b) La Voluntaria, cuando la contratación colectiva se da entre el empleador y un sindicato que no tiene la titularidad, es decir que no alcanza el cincuenta y uno por ciento requerido. Con ésta reforma se esperaba un incremento en el número de contratos colectivos, sin embargo las estadísticas nos dicen lo contrario pues hasta el año 2001 solo existían trescientos diecinueve contratos

¹¹⁷ Mellado, Carlos Alfonso, y Otros, “**La Negociación Colectiva en las PYMES Valencianas, Flexibilidad Laboral y Promoción del Empleo**”, Depto. De Derecho del Trabajo, Universidad de Valencia, Estudio General, Valencia, noviembre, 2000, Cf. Pp. 7-9.

colectivos entre activos y prorrogados.¹¹⁸ La contratación colectiva actualmente solo afecta a una fracción minoritaria de la población ocupada, pues ampara a tan solo 56,852 trabajadores. (Ver Anexos 8 y 9).

El Contrato Colectivo no es un fin en sí mismo, sino un instrumento de regulación de las relaciones laborales. El Contrato Colectivo es, por tanto, importante en el mundo laboral en función de las materias que regule, esto es de su contenido, tanto que es una fuente de derecho laboral, tal como lo regula el Art. 24 literal c) del Código de Trabajo.

Ahora bien, la evolución de las relaciones laborales, la prioridad que se ha dado a los problemas planteados por la reorganización productiva y la introducción de las nuevas tecnologías en las empresa, han supuesto, como se ha dicho, un importante impacto en las normas reguladoras del trabajo y, como no podía ser menos, en los contratos colectivos, especialmente planteando nuevos problemas en torno a su contenido. También debe tenerse en cuenta para situar este análisis que tradicionalmente el contenido de nuestros contratos colectivos ha sido más bien pobre, pues dichos contratos no comprenden dentro de la negociación: la formación profesional, y la innovación tecnológica, pero que incluso en buena parte pervivió al propio sistema que configuró ese modelo de negociación colectiva.

Por otra parte, algunos aspectos del contenido de la contratación colectiva, que se verían modificados por la flexibilización laboral serían:

¹¹⁸ Candray, Alvarado, José Antonio, “Negociación Colectiva, Productividad y Salarios”, Investigación no impresa, San Salvador, 1996 Cf. Pp. 6.

a) la regulación de horas extras; b) formación profesional; c) estabilidad laboral; d) movilidad e) innovación tecnológica entre otros. La situación actual de estos rubros señala que la regulación de horas extras, está reservada a la empresa ya que no aparecen dentro de los contratos colectivos cláusulas que permitan al trabajador individual o al sindicato, participar en la negociación y la limitación máxima de la jornada quedando de esta manera profundamente flexibilizada, no obstante que los sindicatos tengan derecho a participar de tal negociación.

La estabilidad y movilidad de los trabajadores, no forman parte de la negociación, por lo que estaría también a criterio y discrecionalidad del empresario. Con relación al primer aspecto es el mismo Código de Trabajo el que establece la posibilidad generalizada de suspensión de los contratos generando incertidumbre y temor entre los trabajadores.

La formación profesional y las innovaciones tecnológicas como ya mencionábamos son aspectos no contenidos en los contratos colectivos. Este aspecto necesariamente tiene que cambiar, ya que con la flexibilidad el proceso productivo las empresas se harán acreedoras de nuevo equipo, que les permite lograr los objetivos del nuevo mercado y se verán en la obligación de formar a sus trabajadores con relación a las innovaciones tecnológicas, ya que de no hacerlo la empresa solo contraría con el personal especializado. De esta manera, se estaría, desplazando a los menos capacitados.¹¹⁹

¹¹⁹ Arriola, Palomares, Joaquín y Candray, Alvarado, José Antonio “**Derechos Prohibidos, Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador**” Serie de Documentos de Investigación, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, 1994. Cf. Pp. 87-94.

Así pues, consideramos que lo que debe comprender la negociación colectiva, al menos debe ser: a) Cuestiones relativas a las condiciones de empleo (ingreso en la empresa, contratación, la salida del mercado de trabajo, materia retributiva, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, clasificación profesional, etc.). b) Relaciones entre sindicatos y asociaciones empresariales (comisiones de negociación sobre temas específicos, obligaciones de reunión, etc.). c) Reglas sobre paz laboral (solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollo de la huelga, etc.) d) Aspectos productivos (sistemas de organización del trabajo, desarrollo del proceso productivo, nuevas tecnologías, etc.). Las cuales creemos que aunque sean competencia del empresario sería provechoso que los trabajadores participaran de ello, e) Aspectos formativos y sobre promoción en base a la formación. f) Por supuesto, cuestiones relativas a las mejoras de seguridad social (seguros, planes de pensiones, complementos de prestaciones, etc.).

En resumen, el contenido puede ser muy diverso y obligar a sujetos muy diversos y ello lleva a otro planteamiento, pues cabe cuestionarse si todo ese contenido se contempla por la ley como algo unitario o responde a diferentes bloques o tipos de contenido convencional¹²⁰, tomando en cuenta que los derechos contemplados son irrenunciables.

Con este contenido, pues, la ley lo que pretende es dejar claro quien ha negociado el Contrato Colectivo, a quien se aplica el convenio, durante

¹²⁰ Mellado, Carlos, Alfonso, y otros, Ob. Cit. Cf. Pp. 17.

cuanto tiempo, y solventar los problemas de lo negociado. Todos estos aspectos parecen intrínsecamente necesarios en cualquier contrato colectivo que deba aplicarse en la realidad.

La adaptación al sistema laboral flexible que conlleva enormes cambios, siempre teniendo en cuenta los instrumentos como lo son la contratación colectiva, exige pensar en la ley como una herramienta de fijación de los mínimos inderogables, o como custodio del orden público, para diferir a la concertación o al convenio colectivo, por su mayor capacidad de adecuación a los tiempos, la determinación de las normas de funcionamiento de las relaciones laborales. Es un modo de privilegiar la regulación autónoma sobre la de origen heterónoma la contratación colectiva de trabajo debe convertirse en la herramienta fundamental del proceso de transformación para la adaptación de su adecuado funcionamiento se producirá la necesaria descentralización de los acuerdos, para que estos respondan a las necesidades concretas y objetivas de empresarios y trabajadores según sus condicionamientos regionales y las particularidades de los respectivos establecimientos. Ello permitirá que en el marco normativo laboral de la actividad productiva ayude a mejorar a esta última, a la vez que contribuya a la democratización de las relaciones de trabajo.

Por eso a dicho Duran López: “en definitiva, la negociación colectiva del futuro conocerá un convenio colectivo en el que habrá de recuperarse en medida importante su carácter contractual, frente a su valor normativo; que

habrá de ser un instrumento de regulación y de gestión flexible y adaptable a las relaciones de trabajo; y que deberá tener una nueva relación con la autonomía individual. Todo ello en el marco de una negociación colectiva más descentralizada y por tanto más atenta a las exigencias específicas de las empresas y unidades de trabajo. Es necesario insistir en que para hacer frente a todos los complejos, problemas que hemos expuesto, es preciso articular un sistema de negociación colectiva, más respetuoso de los datos y de los condicionamientos económicos y más atentos a las exigencias del sistema productivo. Hay que procurar un juego más flexible con una adecuada articulación de los niveles de negociación y con una también adecuada previsión de su complementariedad”¹²¹

4.4) Las Asociaciones Sindicales Como Fuente de Inflexibilización.

Tal como apuntamos en el Capítulo II, existe el derecho libre de que los trabajadores sin distinción alguna puedan organizarse para fomentar y defender sus intereses respectivos. Los sindicatos son asociaciones que velan por el interés de los trabajadores.

El sindicalismo es un actor importante en la sociedad por que sus objetivos no son únicamente económicos, cuando su función se reduce al control de los mercados laborales, el sindicalismo tiende a ser únicamente el representante de los intereses del trabajador.

¹²¹ Duran, López, “El Futuro del Derecho del Trabajo” Conferencia pronunciada en el seminario internacional “El Futuro del Trabajo y del Empleo en un Mundo que Cambia”, En Empleo y Flexibilidad Laboral, Jorge Sappia, Buenos Aires, 1996, Cf. Pp. 16.

Los sindicatos declaran que debido a las políticas de flexibilización se tiende a hacer énfasis en la desregulación y en la reducción de los costos laborales para las empresas estas adoptan modalidades de contratación alternativa que perjudican la estabilidad de los trabajadores y reducen sus niveles de prestaciones en materia de salarios, seguridad social y otros beneficios. Por otro lado plantean que la naturaleza nómada de las multinacionales afecta la estabilidad de los trabajadores especialmente cuando se toman decisiones de traslado o cambio en los procesos productivos. Los sindicatos expresan que ante situaciones como estas, se evidencian los límites a la eficacia de los instrumentos nacionales para influir en el nivel y la calidad del empleo y las debilidades de las instituciones locales en términos de adaptación e implementación de normas de trabajo.

Cabe mencionar que también consideran que la transformación productiva y tecnológica característica de los procesos de globalización excluye a ciertos sectores laborales, ya que requiere mano de obra con mayores niveles de calificación, por lo que los países con deficiencias en materia de tecnificación de sus recursos humanos experimentan, contrario a lo que se pretende con estas políticas, mayores niveles de desempleo.

Las actuales tendencias de la economía también han afectado a los sindicatos en sus diferentes campos de acción. La reducción del tamaño del Estado y la privatización, como por ejemplo, constituyen mecanismos que son fomentados en contextos neoliberales, pero que debilitan las estructuras sindicales en tanto que muchas de estas organizaciones están concentradas

en empresas estatales. De igual manera, el poder y la movilidad de las multinacionales son aspectos que superan significativamente la capacidad de negociación de los sindicatos restándoles fuerza política, productiva y social. Así el movimiento sindical es visto como un obstáculo al libre mercado y como fuente de inflexibilización. Lo anterior explica que ante el contexto económico mundial que resalta la participación privada en detrimento de la acción estatal, los sindicatos creen que los gobiernos han adoptado una actitud pasiva frente a las medidas de los empresarios que incumplen en lo establecido en la legislación laboral.

Por su parte, la debilitación gradual y progresiva de los sindicatos también puede asociarse con la reducción en el nivel de los salarios, ya que son las organizaciones sindicales las que muchas veces juegan un rol activo en la protección y mejora de los ingresos de los trabajadores.¹²²

Se asume que la flexibilidad parece poner de manifiesto la función del control de los mercados laborales ejercida por los sindicatos, sin embargo la realidad actual es otra y es conveniente apuntar cuales son las limitantes del acción sindical presente, puesto que las organizaciones se encuentran muy mal preparadas para realizar el trabajo sindical que se requiere en el actual momento histórico; algunos de los males que padece el movimiento sindical son:

a) Atomización: actualmente entre formales e informales pero activos existen alrededor de tres confederaciones, ocho federaciones y un buen número de sindicatos independientes, en el sector público cada ministerio

¹²² Argueta, Joya, Nancy Elizabeth, Ob. Cit. Cf. Pp. 25-27.

tiene su propia asociación excepto el de Relaciones Exteriores, Defensa e Interior ahora de Gobernación, así también las tienen las instituciones oficiales autónomas;

b) Falta de liderazgo: La ausencia de líderes de carácter nacional es total en el movimiento sindical, pues todavía no han aparecido los sustitutos de quienes representaron ante la opinión pública y ante los trabajadores al movimiento en el periodo de la guerra civil, la razón a lo mejor estriba en el carácter esencialmente político que tuvo la acción sindical en la década de los ochentas de tal forma que los actuales dirigentes sindicales tienen una proyección muy limitada a su propia organización de base eventualmente a nivel federal y cuando se actúa con la calidad de dirigente sindical, se carece de una estrategia propia, de un análisis sindical de la realidad nacional que les permita situarse en las diferentes coyunturas;

c) Mala capacitación sindical: los sindicalistas se encuentran muy mal capacitados para responder a las tareas inmediatas de la acción sindical, fundamentalmente la negociación colectiva y la organización, pues en estas tareas predomina el empirismo, donde los cuadros de dirección y de base ejercen sus responsabilidades a partir de la experiencia obtenida en la propia práctica sindical, lo que obedece a un bajo nivel de educación formal desde muchos cuadros de sindicales, pero también es importante el hecho de que la capacitación sindical no se encuentra orientada a la acción, sino fundamentalmente a responder formalmente a los donantes de los recursos de la solidaridad internacional;

d) Orientación preferente a la capacitación y no a la organización: a pesar de lo señalado anteriormente, la mayor parte de los recursos y del tiempo de los sindicalistas locales se dedica a tareas de formación. Esta situación es un producto de las deformaciones dejadas por la guerra, en este caso agravadas por la presencia de la financiación externa de las organizaciones. Cuando los sindicatos perdieron su espacio de intervención natural (la acción sindical) a causa de la guerra y la represión, fueron derivando cada vez más en organismos dedicados a canalizar recursos (humanos y financieros) al esfuerzo de la guerra, tanto en el lado insurgentes como el de contrainsurgente;

e) Falta de autonomía financiera: el debilitamiento de los sindicatos se ha traducido también en la generación de recursos propios para realizar sus actividades. Son muchos los sindicatos los que carecen de ficheros actualizados de afiliados, el cobro de las cuotas sindicales son con frecuencia intermitentes y no hay criterios sólidos respecto a su cuantía, más la falta de desarrollo administrativo;

f) Fuerte componente inmediatista en la acción sindical: una de las principales causa para explicar porqué no camina la unidad sindical gravita en el carácter inmediatista de muchas organizaciones, pues están faltos de casi cualquier perspectiva que vaya más allá de los intereses de los propios agremiados, o del colectivo laboral al que pertenece la organización, no se ha logrado dotar al movimiento sindical de un pensamiento estratégico¹²³.

¹²³ Centro de Estudios del Trabajo “**Diagnostico Económico del Marco de las Relaciones Laborales**”, Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), Documento de Investigación, San Salvador, agosto de 1995, Cf. Pp.59-62.

Las estrategias defensivas de la flexibilidad laboral suponen un sindicalismo poderoso y una gran capacidad de movilización de los trabajadores, lo cual no ha caracterizado el último periodo como ya sentábamos anteriormente. Incluso cuando se reúnen las condiciones de movilización, la acción sindical ha demostrado ser impotente frente a la determinación de los empresarios y de los gobiernos. El movimiento de los trabajadores de telecomunicaciones frente a la privatización de la Administración Nacional de Telecomunicaciones es el mejor ejemplo. Y lo que es peor aún es que los trabajadores se han inclinado por volverse hacia la competitividad de sus empresas olvidando la organización para la defensa de sus propios intereses provocando así una fractura en el movimiento sindical.

Pero las estrategias defensivas tienen consecuencias negativas para el sindicalismo cuando no permiten defender el empleo. Cuando las grandes movilizaciones no consiguen ningún resultado, la credibilidad de la acción colectiva se ve afectada. Entonces cuando el sindicalismo tiende a aparecer como un factor de resistencia al cambio, una institución que bloquea las reestructuraciones necesarias del aparato productor y afecta a la competitividad de las empresas, aunque solo sea para su supervivencia.

La resistencia a cualquier flexibilidad puede convertir al movimiento sindical en el defensor de las categorías de asalariados protegidos, de los mercados laborales y cerrados y de los corporativismos. Separándose de los sectores dinámicos o de las actividades que se enfrentan a los riesgos del mercado y de la innovación. Sólo puede defender a los asalariados de las empresas

públicas o privadas que disfrutan de un monopolio. Si defienden a estas instituciones es por que se encuentran en una situación bien establecida¹²⁴.

La resistencia a la flexibilidad interna tiene un matiz importante para el movimiento sindical, ya que la gestión flexible de los trabajadores a nivel interno significa que los empresarios desean cambiar la función de los trabajadores recurriendo a sus motivaciones personales. Actualmente, los gestores de recursos humanos dicen que desean integrar la iniciativa, la expresión directa, el saber y la cualificación como factores de rendimiento de la empresa. Si el sindicato tiene buenas razones para mostrar los límites de la gestión flexible de los recursos humanos y de la dirección participativa, no ejerce ninguna atracción basando su acción sobre una representación colectiva.

En la medida en que las nuevas orientaciones normativas se implementen en la gestión de las empresas y hagan, de esta forma, prevalecer el interés individual y la intervención de sujeto, la influencia del sindicalismo se debilitará, si se recurre a unas representaciones laborales que fueron unos modos de organización actualmente impugnado y que son alienantes. Se entiende bien la razón de por qué el sindicalismo se resiste a la flexibilización sobre todo interna por que destruye los grupos de pertenencia y el interés colectivo sobre los cuales se ha construido y, sobre todo, que desemboca en una mejor coincidencia entre el interés individual y el interés de la empresa. Pero la cuestión es saber si el sindicalismo puede

¹²⁴ Bunel, Jean, Ob. Cit., Cf. Pp. 47-50.

recurrir, actualmente, a unos modos de organización de trabajo y de las relaciones sociales alternativas¹²⁵.

El mayor límite de las estrategias defensivas sufre probablemente un déficit en los proyectos sindicales actuales. La resistencia al cambio y a las políticas gubernativas o patronales se constituyó a partir de un futuro mejor y de otras relaciones sociales que el socialismo simbolizó. No resulta útil insistir sobre el hecho de que este proyecto movilizador se ha visto mortalmente afectado por el desvanecimiento de los socialismos reales. La lucha contra la patronal ya no puede o difícilmente puede constituirse a partir de la desaparición del trabajador y de la apropiación colectiva de los medios de producción. Por ello, la estrategia defensiva tiende a adoptar, como única significación, la defensa de los derechos adquiridos. No va hacia el futuro, sino hacia el pasado.

4.4.1) La Flexibilidad Laboral desde la Perspectiva Sindical.

La forma de ver de las asociaciones sindicales es bastante frontal puesto que se opone casi totalmente a las políticas de flexibilización.

Desde la perspectiva sindical, la flexibilidad como instrumento aplicable al ordenamiento laboral y a nuestro sistema de relaciones laborales no puede ser objeto, en nuestra opinión, de un rechazo frontal y apriorístico. Por el contrario, lo que debemos hacer es determinar lo que entendemos por flexibilidad, que grados son aceptables y desde luego el procedimiento o mecanismo para su aplicación.

¹²⁵ Bunel, Jean, Ob. Cit. Cf. Pp. 51.

Los sindicatos caen sutilmente en el error de entender por flexibilidad a cualquier fenómeno que esté conectado con desregulación, es decir cualquier operación dirigida a limitar o reducir el papel de la norma legal o convencional, pero es grave confundir tales expresiones cuando en nuestro modelo de relaciones laborales no tiene finalidades desreguladoras sino más bien directamente flexibilizadoras por lo menos hasta ahora.

Flexibilizar para los sindicatos es sinónimo de suprimir derechos o garantías de los trabajadores, el conocimiento de hechos concretos de violación de derechos laborales lleva a tal premisa, más flexibilizar no es, o no debería ser conceder más poderes o facultades a una parte de la relación laboral, en detrimento de la otra, máxime cuando esa transferencia de poder se realiza hacia la parte más fuerte de la relación, pues ello agrava los problemas de desequilibrio existentes y se convierte en un modelo disfuncional para el propio sector trabajador.

Otro punto que manejan los sindicatos respecto de la flexibilización laboral es que si se efectúa tal política de flexibilidad, en un modelo de relaciones maduro y desarrollado, los elementos de flexibilidad a introducir, no pueden quedar al arbitrio de una de las partes. La unilateralidad no puede ser un procedimiento aceptable, en ningún caso, en este terreno.

En la idea de los sindicatos es la autonomía de si mismos y la unificación colectiva la que debe jugar el papel de instrumento flexibilizador, allí donde sea necesario, previa determinación y concreción clara de los supuestos de valoración de su trascendencia y siempre desde una perspectiva de

búsqueda de equilibrio y de introducción en su caso de formas de compensación.

4.4.2) El Debate de las Asociaciones Sindicales por un Ordenamiento Razonablemente Flexible.

Ya hemos advertido que no hay una unificación de los criterios y formulas de propuesta por parte de los sindicatos acerca de cómo enfrentar la flexibilidad, sin embargo nos atrevemos a partir de sus propuestas dispersas a plantear lo que demandan al menos de un proceso de flexibilización.

Respecto del periodo de prueba, opinan no aumentar la duración del período de prueba tal como lo contempla el proyecto de Ley de Reactivación del Empleo, otra es la de que no se descuide la protección social del contrato de aprendizaje; que se flexibilice en cuanto a la movilidad funcional y a la polivalencia del trabajador siempre y cuando no sea bajo la presión de disminución o desmejora del sueldo, por ejemplo un operario de una maquina freidora en un restaurante de comida rápida donde dicho producto no se consume a toda hora, si está desocupado puede realizar otra tarea, puesto que se le pagará el salario como si hubiese atendido su labor a toda hora, eso según algunos dirigentes sindicales ayuda a tener conocimientos de otras áreas de la empresa sin desperdiciar su tiempo en el ocio que es lo que los empresarios lamentan por el costo de un trabajador al que se le paga la jornada completa y solo trabaja la mitad de ella. Pero no solamente hay que tener en cuenta el ocio y la ampliación de conocimientos que pueda tener el trabajador, sino que deben haber limites a esa movilidad funcional,

como lo son: la titulación académica, la pertenencia al grupo profesional, el derecho económico y profesional del trabajador, y que cuando se realicen funciones de categoría superior por un período determinado se reclame la clasificación adecuada, la no aceptación de categorías ambiguas como “categoría equivalente”, “oficios varios”.

CAPITULO V

CAPITULO V

LA APLICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL, LA VIOLACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y LA PROPUESTA DE UNA FLEXIBILIDAD PACTADA.

5.1) Operatividad de la Flexibilidad Laboral en las Empresas.

En El Salvador, vivimos un entorno económico que para bien o par mal pretende ser altamente competitivo, las industrias nacionales y consecuentemente sus productos se encuentran enfrentados a la competencia cada vez más diversificadas, a mercancías importadas y este entorno competitivo parece favorecer cada vez menos a los productos nacionales y la necesidad de reconvertir al sector industrial y comercial en una realidad. Pero aunque la apertura de los mercados nacionales haya generado un leve aumento de la actividad económica y una tasa mínima de crecimiento cuantitativo mayor que la existente con anterioridad a la misma; la lógica del nuevo sistema que se expresa en la lógica unívoca del mercado, impone también la selección de los participantes de manera unidireccional, ello nos lleva a una primera advertencia consistente en que no todas las empresas tienen la posibilidad de ingresar a los nuevos espacios ni tampoco las que lo hacen lo pueden hacer al mismo tiempo espacios que naturalmente, sufren la invasión de múltiples competidores. En ese contexto tanto para las empresas como para los trabajadores aumenta

la presión de responder con una flexibilidad en las relaciones laborales y la flexibilidad productiva.

Expondremos entonces los tipos de flexibilidad en las relaciones de trabajo como en la productividad que afecta las relaciones entre los trabajadores y las empresas, que se están implementado en las empresas privadas del sector de servicios de comida rápida, especialmente de las franquicias que son las mejores adaptadas a la flexibilidad laboral, y que cuenta con una mayor cuota de mercado en nuestro país, ya que de las principales empresas franquiciadoras en El Salvador, las más importantes pertenecen al sector de comida rápida o “fast food”. Así dentro de los tipos de flexibilidad encontradas en las empresas investigadas:

D) Descentralización Productiva: una de las manifestaciones más importantes de la flexibilidad es la extensión de las prácticas empresariales de desconcentración de sus actividades. En las empresas estudiadas, se descentraliza la producción de manera que muchos de los servicios son realizados por otras empresas bajo la figura de los “proveedores”. Las empresas de nuestro estudio ofrecen productos ya terminados pero que no son elaborados en el establecimiento, por ejemplo las ensaladas, los postres, algunas especialidades de pan, salsas, etcétera. Estos productos son procesados por otras empresas pequeñas en donde le costo de la manos de obra es más barata, y las posibilidades de contratación y despido son más flexibles. Las empresas pequeñas pasan a la realización de tareas más intensas y delicadas, los trabajadores obtienen menores condiciones en su

contrato de trabajo no equiparable a los trabajadores de las empresas a las que se les proveen el producto.

Vemos entonces la conveniencia de las empresas por trasladar la producción de sus productos a otras empresas y es que la organización de grupos heterogéneos es más difícil, por que la gran concentración de trabajadores hacen terreno fértil para la negociación colectiva, lo que conlleva a mejores condiciones de trabajo en todos los sentidos y mucho más costos a la empresa. De hecho tuvimos conocimiento de que una de las empresas inició elaborando los productos dentro de las instalaciones de la misma y con más trabajadores; pero posteriormente optaron por trasladar la producción.

II) Innovaciones Técnicas y Flexibilidad en el Proceso Productivo y Aprovechamiento: la aplicación de nuevos sistemas técnicos de fabricación y los nuevos criterios de acumulación de materias primas y componentes de stocks, se ha convertido en otra vía para alcanzar la flexibilidad. El objeto de esta práctica es la reducción de riesgos capital inmóvil y la adaptación a las variaciones del entorno.

Mostraremos cual ha sido la forma de flexibilizar de las empresas estudiadas, a razón de las exigencias de la productividad, de la cual se derivan tres tipos de flexibilidad productiva saber:

a) Flexibilidad cuantitativa o de volumen, esta forma de flexibilidad se refiere a las posibilidades de cambiar la cantidad de productos iguales en el tiempo, por ejemplo: hay productos que durante todo el año tienen una

demanda más o menos estable como los productos básicos de alimentación. Sin embargo la demanda y la elaboración correspondiente varía por coyunturas económicas; para el caso de las tres empresas estudiadas, coincidieron en que la productividad esta sujeta a la demanda por temporadas, así nos explicaban; que los días de pago salarial y aguinaldo, los días de celebraciones como el día de la madre, el día de la amistad, asuetos, días de vacación y temporada navideña, existe una demanda superior a otros días o épocas del año. Otro factor es que los bienes duraderos pueden ser producidos en idénticas cantidades durante todo el año, y ser luego almacenados, con lo cual se podría desencadenar los ritmos de la demanda y el consumo; tal es el caso de las industrias que producen auto partes, pero hay productos y servicios que por su naturaleza no pueden ser almacenados como los productos que ofertan las empresas de servicios de comida rápida que estudiamos, de esta suerte se nos planteo que los alimentos se preparan en cantidades que se espere vender, pero si este calculo falla y la producción resulta ser mayor a la demanda este excedente tiene que se eliminado, puesto que las normas de calidad exigen que los productos sean desechados después de caducado su periodo de vida útil que suele ser de horas, con un máximo de diez y un mínimo de cuatro, según el producto, pero yendo más adelante nos llama la atención es que el costo de este excedente de productos desechados es cobrado al trabajador, de una u otra forma ya sea por el cobro directo que se descuenta del salario del trabajador o por la supresión de incentivos como las comisiones, pues se alega que ese desperdicio de productos aumenta los costos de producción,

consiguientemente el trabajador tiene que tener un tino perfecto para decidir cuanto pan hornear, o cuantas pizzas debe preparar en una jornada o de lo contrario el acarreará los costos. Hoy en día las estrategias del “just in time” o justo a tiempo se basan en la idea de que todo material almacenado es capital muerto, la estrategia del justo a tiempo como objetivo no acumular materias primas, ni productos terminados en las bodegas. La idea es que el producto salga inmediatamente a su destino. Sin inventarios el costo disminuye, puesto que no hay que invertir en bodegas ni personal para el manejo de las mismas.

Pero ahora bien más que de otros factores la flexibilidad de volumen depende de la variabilidad del factor trabajo y de las relaciones contractuales. La forma en que ayuda a flexibilizar cuantitativamente es a través de la contratación eventual de trabajadores por periodos de alta demanda, teniendo una pequeña planta de trabajadores a tiempo completo para la temporada de poca demanda.

b) Flexibilidad en Productos, este se refiere a las posibilidades y las condiciones de producir diferentes mercancías con las mismas instalaciones es decir, esta relacionado con la gama de bienes o tipos producibles; y los tiempos y recursos requeridos para aprestar y preparar las instalaciones correspondientes. Así por ejemplo, las empresas de comida rápida sujetas a nuestra observación tienen una variabilidad, respecto de los productos que ofertan, esta variación es más o menos regular o habitual en lapsos anuales, verbigracia las tres empresas en observación a nuestro estudio, tienen productos estándares como pollos empanizados, hamburguesas, y pizzas,

pero cada año varían sus productos a tal modo que los que hacen pollos empanizados hacen hamburguesas de pollo, los que hacen hamburguesas hacen pollo rostizado y los que hacen pizzas las hacen de pollo y así las ofrecen de distintas combinaciones al gusto del consumidor, como los tipos de masa, en varios tipos de carnes, pan e incluso en formas y sabores diferentes.

Si notamos la rigidez puede estar en aquellas maquinas mecanizadas y destinadas a un solo uso, pero por el otro tenemos la automatización flexible, por ejemplo la de los hornos en donde se producen los principales productos de una de las empresas de servicios de comida rápida, en que se pueden preparar seis diferentes productos, en las mismas instalaciones, así como las freidoras en las otras empresas en las que se fríen varios productos alimenticios con la misma máquina.

Todo esto representa cambios en la especialización de los trabajadores ya que estos deberán poder realizar diferentes tareas o trabajar con diferentes partes del objeto en transformación, para lo que deben tener cierta especialización, por que de lo contrario no podrán realizar las nuevas tareas y funciones necesarias para producir esos bienes.

Durante décadas, en los países altamente industrializados vivimos un período de la llamada producción en masa o a gran escala. Pero desde los años ochenta esto cambió drásticamente. La demanda es cada vez más diferenciada, en los ciclos de los productos son más cortos y la estructura de los productos es más variada. Justamente cuando en 1984 se hablaba del “fin de la producción en masa” se referían a estos cambios

fundamentalmente en la estructura de los mercados y de las gamas de productos y, consecuentemente de los tipos de producción. Hoy en día, es cada vez más importante para las empresas aumentar su flexibilidad en productos, tanto para poder ofrecer una mayor variedad de productos, como para ocupar al máximo posible los recursos técnico-materiales y humanos.

Por lo tanto en las diferentes formas de flexibilizar en productos ganan gran importancia. El nivel de este tipo de flexibilidad productiva tiene mucho que ver, primero, con los recursos técnicos, es decir la maquinaria instalada, por ejemplo, autómatas sencillas o de multiuso como robots o centros de mecanizado; segundo con la organización del trabajo, es decir con la forma como se reparten y como se reúnen las tareas y funciones distintas en los grupos de los puestos de trabajo; y tercero, con los recursos humanos, es decir con la preparación o capacidad de los trabajadores.

Es obvio que, más que en la flexibilidad cuantitativa, en la flexibilidad en productos intervienen más fuertemente factores cualitativos de la producción, como son las estrategias y filosofías de producción de los empresarios, el nivel y la forma tecnológica de las instalaciones, la organización del trabajo y, lo que es muy importante, la calificación y preparación de los trabajadores.

c) Flexibilidad de Procesamiento. Mientras que la forma anterior se refiere a la variabilidad de productos que pueden ser procesados con las mismas instalaciones, la flexibilidad de procesamiento se refiere a las posibilidades de realizar varios productos de tratamiento en las mismas instalaciones o máquinas, por ejemplo en una de las empresas, la máquina que se utiliza

para preparar la masa, puede al mismo tiempo estar cortando verduras o rayando queso, así, con tan solo el cambio de una pieza como lo es un disco de filo, una misma máquina amasa, corta y ralla. Este tipo de flexibilidad juega un papel muy importante en las ramas de bienes de equipo en lo general, especialmente en la producción de máquinas herramientas y productos; para aumentar el rendimiento de las instalaciones y reducir el capital flotante, se tienen que bajar los tiempos que se necesitan los pedidos. Con base en los grandes problemas de planeación y las pérdidas de tiempos muertos actualmente estas empresas tratan de cambiar totalmente la estructura y filosofía de la organización de la producción de una organización de asignación de tareas individualizadas hacia una organización por sistemas flexibles según el producto, queda claro que esta forma de flexibilidad de procesamiento requiere cambios fuertes en la tecnología y la maquinaria como en la organización del trabajo y no a trabajadores individuales; y en la calificación y preparación de los trabajadores de los viejos oficiales de tratamiento hacia los técnico polivalentes. Con respecto al tema que aquí nos preocupa, las relaciones obrero patronales y la flexibilidad, si se tiene una demarcación concreta y exacta entre los puestos de trabajo como cocinero, que tiene su mesa de trabajo y sus tareas aplicables, esto limita tanto la competencia entre trabajadores como por otro lado funge como mecanismo eficiente de control de los cargos de trabajo. Consecuentemente la flexibilidad de procesamiento viene junto a cambios cualitativos en la organización del trabajo y afecta los mecanismos y niveles de control de la situación laboral

por parte de los trabajadores, entonces esta forma de flexibilidad productiva afecta directamente las relaciones obrero patronal.

III) Flexibilidad en el Uso de la Fuerza de Trabajo. La flexibilidad de la mano de obra busca externalizar los costos salariales y de seguridad a través de la eliminación de los servicios propios como limpieza, transporte, vigilancia y mantenimiento etcétera, y la contratación de trabajo a domicilio, ya apuntábamos en el capítulo III que esta forma de flexibilizar puede ser **A) Externa** en cuanto se refiere a externalizar los costos salariales, de seguridad y tiempo a través del proceso de eliminación de los servicios propios de la empresa como seguridad, limpieza, en algunos equipos o ciertas superficies, jardinería, decoración, servicios técnicos de mantenimiento de equipos como aires acondicionados, pero todos ellos bajo la figura del arrendamiento de servicios por parte de otra empresa; justificando que la concentración de personal acarrea problemas de organización y gestión técnica, así también como problemas de gobernabilidad y disciplina en las relaciones laborales y la presencia de sindicatos en la empresa, derivados en la concentración de mano de obra que facilita el asociacionismo, la resistencia obrera y la movilización de trabajadores y sindicatos.

El problema radica en que por un lado el trabajador no está amparado a los beneficios de las empresas para quien prestan el servicio y por el contrario se encuentra con precarias condiciones salariales y además no existe una igualdad en las condiciones entre los mismos trabajadores de las empresas

arrendantes y por el otro obedecen según sus versiones a dos o más patronos por que estas empresas que arrendadores de los servicios a su vez contratan personal de otra tercera empresa al final el trabajador no sabe cual es su patrono y por lo tanto le es mucho más difícil exigir sus derechos si a eso sumamos que su patrono no esta monitoreando el trabajo y las condiciones en que cada trabajador desempeña su labor. Esta expuesto además a la variabilidad de las condiciones de su trabajo pues prestan servicios para varias empresas en diferentes horarios, condiciones y lugares, esto es la flexibilidad en los puestos de trabajo. **B) Interna**: cuando se refiere a las prácticas al interior de la empresa, y no se afecta la vida del contrato sino su modo de existencia y reviste en otras cuatro modalidades: a) *Flexibilidad Numérica*: permite designar la capacidad de las empresas para ajustar el número de trabajadores a la carga de la producción. Con nuestro estudio llegamos a descubrir que el empleo está sujeto a la productividad de la empresa es por ellos que estos han optado por la modalidad de contratación bi-variante, es decir que en las empresas tienen dos tipos de contratos para sus trabajadores, por ejemplo en un solo restaurante tienen una planta de diez a doce trabajadores fijos contratados por tiempo indefinido, por tiempo completo con jornadas de ocho horas, con un salario fijo, sin turnos rotativos y vacaciones anuales; pero además hay laborando trabajadores eventuales con contratos renovables que solo está contratados por un tiempo determinado como un año, por horas y por temporadas, sus salarios no son fijos y no tienen derecho a vacaciones anuales y a pago por nocturnidad y horas extras, esto por la necesidad de

personal en temporada alta como fin de año, días de pago y festivos, lo justifican diciendo que esto les ayuda a aquellos trabajadores jóvenes sobre todo a realizar otras actividades como estudios o la dedicación a otro tipo de formación como los deportes o el cuidado de algún familiar, lo cierto es que este tipo de flexibilidad pasa a acentuar más el trabajo por horas o periodos, sin mayores garantías desfasando cada vez más al trabajo fijo haciéndolo parecer cada vez más como algo fuera de contexto, restándole los atractivos de garantías que este ha poseído hasta ahora. Aunque la ley establece que los contratos temporales deben asumirse indefinidos si la actividad de la empresa es indefinida, lo cierto es que las mismas disposiciones se refieren a excepciones que justifican la aplicación de los contratos temporales, y que son en las que se ampararon los patronos para reducir sus costos de despido, indemnización y recontractación.

Pero existen muchas situaciones que los empresarios no toman en cuenta y que son plenamente comprobables, como los son:

- La no integración del trabajador a la empresa, ya que una persona que ingresa a prestar servicios por tiempo limitado no se plantea perspectivas de permanencia, y mucho menos de mejoras en ese ámbito. Por el contrario, asume una condición temporal, pasajera, que en nada relaciona la actividad en esa empresa con su futuro mediato. Se consume entonces una actitud de desinterés respecto de la suerte del establecimiento, puesto que desde el punto de vista del dependiente bastará con que la empresa subsista hasta el día que fenezca su contrato de trabajo.

- La ausencia de conceptos de productividad, por que es obvio que un trabajador que recién se incorpora a una empresa, por más fundamentos formativos teóricos y prácticos que exhiba, necesita un proceso de adaptación a su nuevo ámbito laboral y relacionarse con los procesos y criterios de producción. Ello indica que hay primero momentos en que la productividad de ese trabajador es necesariamente baja, y cuando se verifica su aumento sobreviene la finalización del contrato. En consecuencia, el resultado es que el empresario ha realizado un gasto y no una inversión.
- El desvalor de la capacitación, toda vez que, si para evitar la falta de productividad, como efecto de la necesaria adaptación, o para suplir las carencias formativas previas, se introduce el concepto de la capacitación, el empleador estará interponiendo un costo –el de formar al trabajador- que no producirá rendimiento habida cuenta de la extinción rápida del contrato. Otra vez se habrá realizado un gasto y no una inversión.
- El aumento de la accidentalidad, provocado por la falta de familiarización del trabajador con su tarea. Pero ello no se debe a la ausencia de familiarización entre el trabajador y su hábitat laboral, sino a una conducta de éste poco cuidadosa, propia de quien padece un factor psicológico disociador y causante de la incertidumbre, producido por la falta de certeza acerca del futuro laboral y de la posesión de los medios de subsistencia propios para sí y su familia. De aquí se suceden dos hechos negativos: uno el incremento de infortunios laborales, con toda la carga de injusticia que ello supone para el trabajador y dos el gasto improductivo para el empleador.

b) *La Flexibilidad en la Introducción de la Movilidad en los Puestos de Trabajo*: es la posibilidad que tiene el empresario de utilizar trabajadores donde sea necesario, cuando y como requiera, sin limitaciones, variando así las condiciones del contrato de trabajo según la carga de producción hace que hayan muchas modificaciones sustanciales en las circunstancias de trabajo. La investigación que realizamos en las empresas arrojo que la movilidad funcional es la constante que permite que el patrono exija al trabajador que realice varios trabajos de categorías distintas a la que tiene reconocida o bien no le reconoce ninguna y lo hace multifuncional. Un trabajador que es contratado para atender la caja registradora, es puesto además a limpiar mesas, atender ordenes o pedidos, ayudar en la cocina, despachar productos o asear sanitarios, esto como vemos permite no solo la movilidad de un puesto de trabajo a otro sino que exige que el trabajador sea conocedor de todas las partes del proceso productivo y se vuelva un trabajador polivalente; cuando ingresa al puesto de trabajo el perfil buscado es de aquel que tenga mayores conocimientos en variadas actividades, en las empresas estudiadas son muy pocos los puestos de trabajo que tienen asignada una sola tarea; la movilidad geográfica es otra forma pues un trabajador que es contratado para trabajar para una determinada empresa, destacado en una sucursal de la misma, pero son usuales los traslados y desplazamientos del trabajador, sin que se produzca ningún tipo de control puesto que la orden empresarial es meramente ejecutiva, tan solo es reclamable si su salario es desmejorado. Pero acaso no hay una desmejora cuando el costo del transporte o la diferenciación de horas en tiempo de

recorrido que tendrá que hacer cada vez que sea trasladado, y además la variedad de horarios respecto de las zonas en que se destaque, unos restaurantes cierran a cierta hora y otros la varían de acuerdo a la demanda del sector.

c) *Flexibilidad Salarial*: se llama flexibilidad salarial a varios mecanismos que sirven para modificar los salarios de los trabajadores ya sea disminuyéndolos o aumentándolos, lo importante es que este tipo de flexibilidad permite realizar aumentos de salarios con base a lo que produce cada trabajador y de acuerdo con la jornada de trabajo, esto significa que el pago por producto, consecuentemente sabemos que la productividad esta sujeta a circunstancias, distintas y es precisamente eso lo que es atentatorio. Al entrevistar a los trabajadores de las empresas estudiadas, nos explicaron que como trabajadores eventuales se les pagaba por hora trabajada y después de cinco meses de trabajar en la empresa lo más que se le pagaba por hora eran doce colones, pero que por ser nada más por horas hay meses en los que el máximo de horas trabajadas eran veintidós a la semana, por consiguiente su salario se veía reducido significativamente es decir que percibe menos del cincuenta por ciento de su salario si lo comparamos con lo que percibe cuando labora cuarenta y cuatro horas a la semana, es bastante la desproporción salarial, y además el otro punto es que no se puede asegurar un mismo monto salarial por que sus horas de trabajo están adecuadas a la demanda que tiene el restaurante que es considerablemente variable como ya habíamos visto, y finalmente a estos trabajadores no se les aumenta el precio por hora ya que no acumulan tiempo de trabajo en la

empresa como los trabajadores que están fijos a los que de acuerdo al tiempo de trabajo se les aumenta, pero con un límite de hasta trescientos veinte dólares (\$ 320.00) mensuales; otra forma que predomina es una combinación entre salario por meta con otros incentivos como las comisiones que en su mayoría de veces no sobrepasan el salario mínimo, pero que a cambio introducen un control adicional a la productividad, ritmo y puntualidad de los trabajadores. La flexibilización salarial se ha llevado a cabo operando un triple mecanismo: por un lado, se han homologado y compactado los salarios base con respecto a los salarios mínimos; por otro lado en categorías de carácter técnico se han diversificado los salarios integrales agregando percepciones por varios conceptos vinculados con el nivel de capacitación, fidelidad a la empresa y niveles de capacitación formal, introduciendo, salarios diferenciados entre trabajadores con iguales categorías y niveles en el mismo centro de trabajo, entre los sectores de la producción y entre las mismas empresas, violentándose el principio Constitucional que establece que a igual trabajo debe corresponder igual remuneración. Y por otro lado la difusión de lo provechoso del uso del pago por día u hora laborada o producción efectiva (destajo o comisión), queriendo evadir con ello, el pago por los días de descanso, vacaciones y aguinaldo. Vemos aquí como otro principio del Derecho Laboral que se vulnera es el de la irrenunciabilidad de los derechos, que es además una característica de los derechos fundamentales y que también está incorporado a nuestra legislación, y establece la prohibición expresa para los trabajadores, para que de manera voluntaria puedan privarse de los

derechos que las leyes laborales les reconocen. Sin embargo una práctica que es ilegal y que se vuelve generalizada lleva al trabajador a aceptar tales condiciones por la necesidad económica que pueda tener.

d) *Flexibilidad de la Jornada Laboral* conocida también como flexibilidad en el tiempo de trabajo: es la posibilidad de adaptar las jornadas de trabajo a los períodos de alta y bajo productividad de la empresa, que supone un ejercicio abusivo e ilimitado del *ius variandi*. Este es un nuevo concepto que amenaza con cargar demasiado las horas laborales para una jornada, ya que en la práctica las empresas establecen la jornada de trabajo de acuerdo a la demanda de producción, irrespetando las restricciones, se advierte que un trabajador podría ser obligado a cubrir cuarenta y cuatro horas semanales en tres o cuatro días, pero las limitaciones que existen respecto de la jornada de trabajo esta sustentada por la exigencia para que el trabajador tenga la posibilidad de reponer sus energías tanto físicas como anímicas, de lo contrario el trabajador corre el riesgo de sufrir trastornos físicos así como en sus relaciones familiares y sociales, como lo que llegó a suceder en Japón donde los trabajadores llegaron a suicidarse por el exceso de trabajo haciendo agregar una nueva palabra al diccionario japonés “*Karoshi*” que significa muerte por exceso de trabajo. Los empresarios consideran que la imposibilidad de trabajar por encima del tope máximo de horas extraordinarias, con prohibiciones o limitaciones relativas al trabajo nocturno, en días feriados y domingos es una rigidez que les amarra para ser competitivos; pero lo que encontramos es que no se toma en cuenta que cambiando los horarios nocturnos, vespertinos y diurnos sin analizar las

desventajas que ellos produce en la salud de los trabajadores; así por ejemplo un trabajador que tuviera un horario de trabajo tan variante, no puede realizar actividades a mediano plazo, ya que las empresas cambian aún arbitrariamente sus turnos en períodos de cuatro meses, si el trabajador deseara estudiar no podría disponer del tiempo necesario durante un semestre por ejemplo, puesto que a los cuatro meses sus turnos habrán cambiado de la mañana a la noche o tarde. En materia de flexibilidad en el tiempo de trabajo existen figuras de las cuales se desglosan una variedad de fórmulas, así tenemos: - la semana laboral comprimida: que tiene menos de cinco días laborales, sin suponer necesariamente un cambio del tiempo total trabajado respecto de una semana tradicional, un ejemplo de estructura comprimida es aquella que consiste en tres días de doce horas diurnas, seguidos por tres días de descanso y luego por tres días de doce horas nocturnas. El flexitime o tiempo flexible, es un sistema que le permite al trabajador, dentro de ciertas restricciones, empezar y terminar la jornada de trabajo a la hora que quiera, donde en una empresa un trabajador puede cada día organizar su horario de trabajo y fijar la duración de su jornada a su gusto, siempre y cuando este entre un horario determinado, y complete un total de horas trabajadas al final del mes. Otra es la figura de la semana laboral a la carta, pero que deja menos libertad al trabajador, es la llamada inicio opcional. La empresa teniendo en cuenta sus necesidades, determina distintos horarios laborales, y el trabajador escoge uno de ellos pudiéndolo cambiar en cualquier momento. Una modalidad distinta de esta figura, consiste en acuerdos periódicos entre el trabajador y su supervisor sobre la

duración de la jornada o la semana laboral. A veces la base de esta flexibilidad es el mes o el año.

El tiempo parcial de carácter permanente no es nuevo. Pero los son más los denominados “Job splitting” (partición de un empleo) y “Job sharing”, (compartir un empleo). En el primer caso, dos o más personas realizan todas las actividades de un mismo empleo pero en horarios distintos. En el segundo, varias personas se distribuyen las tareas de un mismo empleo y lo ejecutan simultáneamente. Este reparto ha sido practicado en algunos países a nivel de empresas mediante los que denominan acuerdo de solidaridad.

5.2) Principales Derechos de los Trabajadores Vulnerados por la Flexibilidad Laboral.

A lo largo de esta investigación en la que tuvimos la oportunidad de conocer a fondo el tema de la flexibilidad laboral y sus aplicaciones, pues a través de los cuestionarios tratamos con los trabajadores directamente, y a raíz de la transmisión que estos nos hicieron llegar de sus condiciones de trabajo así, como lo que observamos tras las propuestas empresariales; en que podemos deducir cuales son los derechos que se les han violentado al trabajador con esta medida.

I) El Derecho al Trabajo: este derecho que se ve amenazado cuando no se logra que un trabajador pueda tener un medio de subsistencia que le permita llevar una vida digna y decorosa; siendo que las condiciones actuales no logran que haya un empleo, ya que en contrario sentido hay una

disminución de las oportunidades de empleo; por la poca o nada capacitación técnico –profesional, pues el estado no logra garantizar empleo digno para todos, no puede hablarse de justicia, pues se desatienden a las aspiraciones populares, recordemos que un trabajo tiene impacto en todos los ámbitos de un país pues con ello se mide los índices de desarrollo económico, social y cultural.

Otra es que los tipos de contratación como el trabajo a domicilio, o subcontratas como formas en boga de contratación comprometen la explotación indirecta del trabajador al no contar con una jornada máxima establecida, siendo esta más bien inconcreta y que obliga al trabajador a laborar más allá de las ocho horas reguladas por la ley.

II) El Derecho al Salario Mínimo: actualmente el salario mínimo que devengan los trabajadores es insuficiente para llenar las expectativas de las necesidades básicas, siendo que es bastante bajo y no es un factor que logre afectarlas nuevas exigencias de las empresas, por el contrario dado a lo reducido de su monto satisface objetivamente las necesidades empresariales, sin embargo la tendencia derivada de la incertidumbre del mercado económico es la política empresarial de “diferenciación de las retribuciones” ya que para los empresarios el salario mínimo es considerado una de las rigideces del derecho laboral con esta visión se pretende que el salario mínimo deje de ser regulado legalmente, y que sea determinado en base a la fijación de metas de productividad, especialidad, rendimiento y los ritmos de trabajo. Lo atentatorio es que se convierte en una norma ampliamente dispositiva para el empresario; no obstante, ser vinculante el

salario mínimo de los trabajadores de las empresas sujetas a nuestro estudio, se ha flexibilizado su tiempo de trabajo de tal forma que se les paga netamente las horas laboradas efectivamente, que en ocasiones no llega a sobrepasar las veintidós horas semanales, lo que deja sin efecto el salario mínimo, en términos generales se ha comprobado que se implementa una doble estrategia al aplicar la regulación sobre salario mínimo y otros aspectos del Derecho del Trabajo. En primer lugar cuando los costos son bajo la norma se aplica literalmente; y en segundo, cuando “el costo del empleo es grande”, la norma es aplicada selectivamente, lo que es una muestra innegable de flexibilidad en cuanto al salario mínimo.

Aún cuando el salario mínimo tiene presupuestos constitucionales y que se determinan en base a ciertos parámetros, y la fijación del mismo no es exclusiva del empresario, este tampoco puede alegar que es un elemento de rigidez, al que se pretenda flexibilizar.

III) Derecho a una Jornada Razonable Trabajo: En la práctica las empresas tienen un alto grado de dispositividad respecto de la duración de la jornada de trabajo ya que por un lado disminuyen horas de trabajo haciendo que el trabajador no pueda asegurarse una remuneración suficiente para sus necesidades y por otra parte también se impone un mayor número de horas laborales que como efecto trae deterioros en la salud del trabajador por la necesidad del descanso físico que el cuerpo humano requiere, así como el aumento de la presión que la carga de trabajo excesiva le supone, y aunque legalmente eso no se permita las empresas lo están practicando. Los intervalos en que se realiza esta jornada no le permiten realizar otras

actividades como el estudio, no cumpliéndose con la justificación que propugnan los empresarios de que flexibilizando la jornada de trabajo se toma en consideración las aspiraciones individuales de los trabajadores respecto de la distribución y reducción de las horas de trabajo.

Sobre la flexibilidad de la jornada de trabajo no puede obviarse las consecuencias de algunos “pactos”, que son más bien imposiciones permanentes, de horas extraordinarias con o sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; o bien, el establecimiento de dobles o triples turnos para los trabajadores, que van en grave detrimento de su salud física y emocional, así como su como de su rendimiento en las labores que les corresponden ejecutar, siendo así que esta institución no es tan rígida como lo manifiestan los detractores de la flexibilidad, y es pues uno de los puntos más críticos de la precarización de las relaciones laborales a la que lleva las medidas como estas, dado que muchas veces no se cuenta con el control del Ministerio de Trabajo en la aplicación del artículo relativo a la remuneración legal de las horas extras y nocturnas por la parte empresarial; así como tampoco el límite legal de las mismas, o el “pacto” o imposición patronal para la extensión de la jornada laboral de forma permanente.

Aunque estos pactos carezcan de valor, puesto que violentan derechos de los trabajadores consagrados en nuestra legislación, se traducen en una practica que se acepta gracias al dilema de que es mejor tener trabajo precario que no tenerlo, es decir se acepta gracias a la necesidad del trabajador, pero cuanto podría lograrse si una inspección veraz y efectiva de

parte del Ministerio de Trabajo, pusiera en alerta sobre la practica de estas medidas que incumplen las leyes y reglamentos laborales, el resultado sería una garantía que tendrían los trabajadores para que los empresarios fueran fieles a lo que establece la ley laboral.

IV) El Derecho a la Estabilidad Laboral: vemos como el derecho de la estabilidad laboral haga sido tenido vigencia por lo menos hasta las economías antes de los procesos de Mundialización en este entorno se va convirtiendo en obsoleto, especialmente en los que se refiere a los puestos de trabajo de baja cualificación a partir de ello es que afirmamos que el empleo permanente con una duración indeterminada con dedicación plena ha retrocedido y es que en la practica la flexibilidad interna numérica ha dado lugar a la consolidación de la contratación temporal, en vista que la estabilidad laboral en el empleo es calificado como un elemento de rigidez de tipo institucional por tanto frente a este las empresas están optando por no comprometerse en contratos laborales de larga duración ya que la duración del contrato de trabajo esta sujeta más bien a necesidades coyunturales de producción y no a la permanencia de las tareas a desempeñar por el trabajador.

La flexibilidad en este sentido pretende que el salario mínimo sea compartido con otro que carezca de empleo. Si se estableciera esta forma representaría un gravísimo problema para el trabajador que se encuentra instalado en su lugar de trabajo, devengando un salario que cubre toda la jornada de trabajo, disfrutando de los derechos que le ofrece la antigüedad

de estar desempeñando ese mismo puesto de trabajo y que le patrocina estabilidad.

Tal como esta reglada la ordenación del contrato de trabajo en la legislación salvadoreña es una institución con cierto grado de flexibilidad puesto que se permite la contratación temporal o a plazo, tanto como la contratación indeterminada, aunque no se traduzca en una disminución del salario, pero aun entonces no puede considerarse como un elemento de rigidez; al contrario, es una institución con un régimen de causalidad hacia los cambios económicos, tecnológicos lo que provoca un deterioro en el derecho del trabajador.

V) Derecho de Asociación Profesional o Libre Sindicación y Negociación Colectiva: con la implementación de la descentralización productiva (intermedias, contratas, subcontratas y trabajo a domicilio), y de la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, como estrategias flexibilizadoras de la empresa, se está afectando específicamente los derechos sociales de los trabajadores en forma negativa, pues repercuten en el derecho de organización, de estos eliminándolo o impidiendo la formación de sindicatos y afectan la negociación colectiva. En estas circunstancias cuando todavía existen sindicatos en las empresas, es de esperar que estas organizaciones, reaccionen con descontento, respecto a la posibilidad de que estas medidas les afecten directamente. Es por ello que el sector empresarial anticipándose a estas reacciones ha desarrollado

estrategias flexibilizadoras dirigidas hacia este sector para frenar su radio de acción.

La doctrina europea pone de manifiesto que existen tres estrategias flexibilizadoras, la primera la llamada de alcachofa, la que utilizan una política de deslegitimación de los sindicatos tal como lo plantean en documentos como el Plan de Nación, para así proporcionar de este modo, un dialogo individualizado con los trabajadores, rompiendo su solidaridad e impidiendo la negociación colectiva. Para ello las empresas utilizan incentivos como pagas por meritos, o pactos especiales, y hasta hacer que sean sus mismos compañeros los que sean incentivados si incriminan a sus propios compañeros. La justificación es que los intereses de los trabajadores son dispersos y es necesario el estímulo individual.

La segunda de las estrategias, es la que señala Treu¹²⁶, es la llamada Dos velocidades, en la que los empresarios sólo reconocen para la negociación a los sindicatos de las grandes empresas, dejando fuera a los sindicatos de las empresas pequeñas y medianas. Pero aquí es donde se agrava la situación dado que cuando no hay sindicato la posibilidad de negociar un contrato colectivo es nula. Y finalmente al que pretende eliminar el Derecho del Trabajo y el papel tutelador del Estado.

El derecho a la organización sindical es vulnerado radicalmente por las empresas del sector privado de servicios de comida rápida, puesto que no se les permite a los trabajadores asociarse en sindicatos, bajo la amenaza del despido y ante el abandono de la inspección y los métodos efectivos para el

¹²⁶ Treu, Tizado, citado por Artilés Martín, “Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical”, en Valdés Dal Re, (Coordinación, Sindicalismo y Cambios Sociales), Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid, 1995, Cf. PP. 81.

respeto de las empresas hacia este derecho por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; evidencia de ello es la inexistencia de sindicatos de este rubro, lo que permite una debilitación gradual y progresivo hacia la extinción de los sindicatos como fuerza en la discusión política en la transformación económica y social del país.

Sucede que en una de las empresas se mantiene la estrategia que consiste en charlas que fomentan los “círculos de calidad”, que son espacios en los que los trabajadores participan para dar sus opiniones en algunos aspectos de la empresa, inclusive sobre el desempeño de sus mismos compañeros de trabajo pero sin que esto llegue a convertirse en decisiones y por su puesto sin que se pueda negociar condiciones económicas como aumento de sueldo o reducción de horas de trabajo; todo ello con el fin de evitar la formación de sindicatos, pues se maneja como una premisa “en esta empresa las condiciones de trabajo son buenas por lo tanto no es necesario el sindicato” es innegable la falta de estas asociaciones que tienen que ver con la reducción en el nivel de los salarios la movilización en los puestos de trabajo, las formas de entrar y salir de la empresa, ya que dichas organizaciones pueden desempeñar un papel activo en la mejora de las condiciones de trabajo.

5.3) Ventajas y Desventajas de la Flexibilidad Laboral.

Las ventajas que proporcionan las nuevas formas de organizar el trabajo son como veremos en su mayoría para los empresarios dado la alto rendimiento

de que este puede resultar para con los costos de producción y su nuevo rol dentro de una economía globalizada.

I) Ventajas:

- la flexibilidad laboral ha ayudado a la reestructuración del aparato productivo y del empleo. Las empresas han establecido nuevamente unos márgenes de beneficio que han sido utilizados para la inversión y la penetración en los mercados internacionales.
- Se logra con la flexibilidad laboral y específicamente con la búsqueda de la polivalencia del trabajador, que participen todos los integrantes de una empresa desde los altos mandos hasta las esferas de menor jerarquía. Constituyendo una oportunidad para que los trabajadores puedan plantear los inconvenientes de la realización de su trabajo y poder resolverlos.
- Con los sistemas de calidad total y justo a tiempo también se logra que haya un interés por mejorar las relaciones obrero patronales a través de un mejor trato a los trabajadores en asuntos en los que antes no participaban, además de la adopción del principio de que es más barato producir sin defectos que corregirlos después.
- En algunos casos la adopción de la flexibilidad laboral y un buen funcionamiento de las relaciones de trabajo en cuanto a la valoración del factor humano y la recompensa de éste por el esfuerzo prestado, se puede traducir en ganancias económicas no solo para el patrono sino también para el trabajador por medio de la participación de las utilidades, en donde si la empresa aumenta las ganancias como un logro

de la intensidad del trabajo, es merecido el estímulo de dicho beneficio económico.

II) Desventajas:

- La política de flexibilización laboral disipa el empleo permanente haciendo que éste sea cada vez más escaso, logrando la proliferación de otras formas flexibles de contratación más proclives a la desprotección de los derechos laborales, la precarización de los contratos de trabajo en términos de vinculación de tiempo limitado, no solo no ayudan a mejorar la competitividad de las empresas, sino que por el contrario las disminuyen.
- La flexibilización laboral permite a los empleadores unos márgenes de libertad mucho más amplios para administrar los recursos humanos.
- El trabajador como sujeto de derecho no está contemplado por los autores de la pretendida reforma laboral, para mejorar o reforzar sus condiciones de vida ya que no se plantean medidas positivas de avance para éste.
- Lesión de los derechos de formación y promoción en el empleo.
- Descualificación y desmotivación del trabajador.
- Según la concepción de la flexibilización esta implica la quiebra absoluta de la intervención estatal en las relaciones laborales, al trasladar sin más al trabajador el llamado riesgo de empresa.
- Con medidas como la flexibilidad laboral existe un alto grado de precarización gracias al dumping social que hay en las empresas, por la mayor cantidad de trabajadores con contratos temporales, afirmándose

que la flexibilidad en las empresa, en el empleo y en el puesto de trabajo, no ha contribuido a aumentar el empleo sino que por el contrario parece haber favorecido su reducción, tal como lo apunta Standing¹²⁷

- Se tiende con la flexibilidad a que el asalariado sea un grupo menos homogéneo haciendo que el sindicalismo pueda garantizar cada vez menos su representación. La segmentación de la mano de obra, ha hecho que se vean agudizadas otras formas contractuales distintas a las de contratos indeterminados y los contratos colectivos, diversificándose en tiempo parcial, de aprendizaje, a destajo.
- La política de flexibilización del mercado laboral no ha podido detener la constante disminución de los salarios. Tal situación es el resultado de que aún con una inflación muy baja los salarios nominales solamente han crecido de un modo muy débil como consecuencia los salarios mínimos no pudieron cubrir para todos los años ni la canasta nutricional, mucho menos la canasta promedio del mercado.
- La pérdida de garantía y controles en materia de ordenación del tiempo de trabajo.
- Con las prácticas de los círculos de calidad, se crean condiciones negativas como la eliminación de la figura del jefe y se convierte en una supervisión generalizada que lleva a delatar a los mismos compañeros, marginándose a los sindicatos y hay un mayor a través de las evaluaciones en donde se les acumula puntajes a los trabajadores y de no llegar al requerido, son sometidos a rigurosos y drásticos llamados de

¹²⁷ Standing, “Desempleo y Flexibilidad del Mercado Laboral en el Reino Unido”, Informes de la OIT, Gran Bretaña, 1994, Cf. Pp. 197.

atención o hasta despidos, provocando división o rivalidades y competencia en el desarrollo de las actividades, por otro lado presentan un mayor número de tareas y cantidad de trabajo, así como la supervisión y el control de calidad, se vuelven tareas de gran responsabilidad, pues no son temporales sino permanentes o cotidianas.

- La flexibilización de hecho del mercado laboral no contribuye a reducir ni atenuar el problema de la migración campo-ciudad.
- La política de flexibilización laboral, considera a los sindicatos como obstáculos para el buen funcionamiento de los mercados idea que agudiza el carácter anti sindical de los empresarios salvadoreños y del Gobierno.
- La flexibilización laboral fomenta la descentralización de la contratación colectiva, por que exalta las cualidades y meritos personales de los trabajadores creando un elevado espíritu individualista de participación e identificación con los intereses de la empresa movilizandando muchas veces a los trabajadores hacia la defensa de esos intereses.
- Tiende a debilitar a las organizaciones a desmovilizar la acción colectiva, potencializando el desarrollo de asociaciones de diferente tipo que se interesan por la producción y la calidad. Los intereses profesionales de los trabajadores son sustituidos por concesiones económico-sociales de corto plazo.
- También podemos destacar un estudio realizado por la organización Internacional del Trabajo (OIT), en el cual se destaca principalmente dos observaciones en disfavor de la flexibilidad laboral, y es por un lado la

dualización del mercado de trabajo, crecientemente fragmentado entre los trabajadores con empleo permanente y aquellos que deben recurrir a subempleos y trabajos precarios, y por el otro, la ausencia de una teoría convincente que demuestre la existencia de una relación causal positiva entre flexibilidad del mercado de trabajo y una reducción notable del desempleo¹²⁸. Esta última expresión de la OIT demuestra hasta que punto el objetivo de generar mayor empleo mediante estos mecanismos de salida de la relación laboral, no solo no se ha cumplido, sino que esta severamente cuestionado.

- Aunque los sindicatos mantuviesen su capacidad de representación en las empresas controlando la flexibilización de los mercados internos, les resulta difícil representar a los excluidos, es decir, a las víctimas de la flexibilidad de los mercados internos y externos: los parados, los trabajadores temporales y los perdedores de la modernización.
- Marginación de la participación de las organizaciones sindicales.
- Se afirma también que existe una coherencia entre la tasa de accidentalidad, fundamentalmente provocada por la falta de permanencia en el puesto de trabajo, que impide que el trabajador adquiera experiencia en la ejecución de su oficio, como consecuencia de la flexibilidad que permite mantener a trabajadores por tiempo determinado o temporales que a trabajadores por tiempo indeterminado.

¹²⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “**La Flexibilidad del Mercado de Trabajo**”, Una selección de Criterios y experiencias, informe citado por Jorge Sappia en Empleo y Flexibilidad Laboral, Cf. Pp. 101.

5.4) De La Flexibilidad Unilateral A Una Flexibilidad Pactada, Por Todos Los Sectores Involucrados.

Los trabajadores organizados ven en la flexibilidad laboral una de las agendas principales a abordar, sin embargo sigue existiendo mucha falta de claridad sobre el tema. Algunos sectores sociales, sindicales y políticos; ven en la flexibilidad una quimera, contra la cual hay que declarar una lucha frontal, teniendo en claro que, la forma como se ha venido aplicando hasta el momento ha sido mayoritariamente en beneficio del capital y en perjuicio de la fuerza laboral.

Hasta ahora las empresas se han privilegiado de la competencia en base a bajos costos laborales, flexibilizando las relaciones laborales en detrimento de la fuerza de trabajo y más grave aún, sin común acuerdo es decir como un sistema de relaciones laborales impuesto.

Lo anterior ha generado de hecho una resistencia excesiva de los trabajadores organizados a la “flexibilidad técnica”, a pesar que esta, muchas veces es necesaria para la sobre vivencia de las empresas.

Todo lo anterior implica que la reconversión industrial tan necesaria en nuestro país, demanda de grandes retos, tal vez el más importante el incorporar, por una razón de imprescindible necesidad, de la fuerza laboral como sujeto activo de este cambio. Pero para esto hay que cimentar algunos aspectos centrales tales como el respeto a sus derechos laborales y promoviendo la negociación colectiva como espacio de creación de

soluciones concertadas a los problemas de la competencia, es decir como un espacio para compartir costos y beneficios¹²⁹.

Lo verdaderamente importante es que en estas nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, es si podrá incidir la fuerza laboral en ellas, sino lo hace, las nuevas formas de producir acrecentarán su explotación y derribarán fácilmente el muro de derechos que les amparan, más si logra participar de ellas tendrá la oportunidad de continuar su relación histórica y emancipadora respecto del capital.

La flexibilidad unilateral es decir aquella que solo se lleva a cabo sin mediar participación u opinión alguna de los trabajadores o sus organizaciones, es la que comúnmente conocemos y se le adjudican ciertas características como la de que la flexibilidad es determinada en forma autónoma por los empresarios, o en el mejor de los casos, con la implementación de los procesos administrativos con la participación de los cuerpos gerenciales. Su objetivo es básicamente la máxima acumulación del capital o aumento de la eficiencia, eliminando en la medida de lo posible aquellos elementos rígidos de índole laboral como contratos, puestos de trabajo, prestaciones etc. que le impiden al capital disponer de la fuerza laboral a su antojo¹³⁰.

La eliminación de las supuestas rigideces en las relaciones laborales, conlleva frecuentemente a la fluidez de los procesos productivos y administrativos, así como una mayor rentabilidad. Todo lo anterior se

¹²⁹ Dueñas, García, Gilberto, “**La Flexibilidad Unilateral en Beneficio del Capital versus la Flexibilidad Pactada**”, en Revista Jornadas, la Revista del Mundo Laboral, Centro de Estudios del Trabajo, (CENTRA), San Salvador, Año, I, N° 2, Cf. Pp. 25.

¹³⁰ Dueñas, García, Gilberto, Ob. Cit., Cf. Pp. 25.

consigue a costa de una precarización del empleo, la disminución del salario nominal y real, la pérdida de antigüedad de los trabajadores, la dificultad o la anulación del acceso a la seguridad social, la pérdida de prestaciones, la pérdida de estabilidad, el aumento de trabajadores a tiempo parcial, la disminución de la población potencialmente sindicalizable e incluso la eliminación de los empleos disponibles.

La flexibilidad unilateral contiene un fundamento ideológico individualista y egocéntrico, bajo los cuales se fundamenta la relación laboral. Esto lleva a la propagación de ideas tales como que “solo los mejores y más capacitados van a sobrevivir”. Asimismo conlleva otro fundamento ideológico propio del capital, y es el de hacer descansar en su libertad absoluta, la capacidad de crear empleos remunerados adecuadamente, ignorando la capacidad y responsabilidad del Estado y las posibilidades que brinda la negociación colectiva¹³¹.

La flexibilidad unilateral se ha propagado inicialmente de hecho en las diversas empresas y ramas de industrias secundadas por las ramas del comercio y servicios, sin embargo necesita para su más amplio desarrollo de amplias reformas a la legislación laboral. Esto explica que los procesos de reformas a las legislaciones laborales en países como España, Argentina, Panamá y otros más pretendidos como el Código de Trabajo Centroamericano, que persigue eliminar por ley las aparentes rigideces en las relaciones laborales.

¹³¹ Dueñas, García, Gilberto, Ob. Cit. Cf. Pp. 26.

La más visible de las debilidades de la flexibilidad unilateral es que a pesar de que se presenta como una solución para alcanzar la eficiencia, la eficacia, y la excelencia, en últimas cuentas todo lo anterior se basa en una competitividad a partir de la reducción de las diversas formas de remunerar el trabajo, lo cual lleva a efectos directos en las economías de los países ya sea disminuyendo la capacidad de demanda de los grandes asalariados o acrecentando la dependencia de las economías tercermundistas.

Cada momento histórico en la humanidad ha dado beneficios a aquellas clases sociales que han logrado incidencia en el curso y desarrollo de los mismos.

Estimamos que los cambios que enfrenta la humanidad en materia de trabajo, no podrán asimilarse en beneficio de sí misma, sin la superación de las eternas desigualdades entre quienes poseen el capital y entre los que no. Esto ha obligado a observar detenidamente cuales son las dinámicas de acumulación del capital en el mundo y cada situación específica. De no abordarse en esta perspectiva, el futuro no es nada alentador, las pesadillas que ha generaciones han atormentado, en las cuales las máquinas sustituyen el trabajo humano amenazan con materializarse¹³².

En este sentido y bajo ciertas condiciones la flexibilidad puede convertirse en una oportunidad del trabajo frente al capital y frente a la misma defensa de los puestos de trabajo, estas condiciones son: todo cambio en la organización de la producción debe ser pactado a nivel de la empresa, de las ramas de actividad económica, del país o de las regiones comerciales y

¹³² Dueñas, García, Gilberto, Ob. Cit. Cf. Pp. 27.

económicas. Frente a estos; el escenario en que los trabajadores deberían enfrentar la flexibilización es, en el marco de la negociación colectiva. Esta condición es prácticamente la que hará la diferencia entre ambas formas de flexibilizar, de sobra esta decir que es imprescindible para ello una fuerza laboral organizada, informada y dispuesta a negociar sin permitir el arrebato de sus derechos. La implementación de la flexibilidad laboral debe compensar el riesgo social para aquellos trabajadores que se emplean en procesos productivos flexibles y que con su trabajo contribuyen a mayores niveles de rentabilidad del capital. Esta compensación debe ser garantizada por la empresa, el Estado y por las organizaciones sindicales incluyendo mayores salarios pues se emplea menos tiempo, posibilitando su organización sindical y su acceso seguro a la seguridad social, así como la responsabilidad de la empresa de cara a la seguridad laboral¹³³.

¹³³ Dueñas, García, Gilberto, Ob. Cit. Cf. Pp. 28.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1) El Derecho del Trabajo, visto en el tiempo a través de los principales modelos económicos, nos deja la certeza de que desde el principio los trabajadores no han hecho otra cosa más que luchar por su derecho al trabajo, como uno de los valores de la humanidad desde tiempos antiguos, y los derechos que hoy se les reconocen se han reflejado más por su ausencia que por su presencia tomando en cuenta la relativa novedad de los mismos.
- 2) Se ha demostrado a través del tiempo que es imposible desprender la rama del Derecho del Trabajo de la ciencias Económicas, puesto que en el devenir histórico de la misma, el trabajo ha sido una base sobre la cual las leyes de mercado han planeado, y ejecutado sus planteamiento de riquezas y han obtenido la producción de bienes y servicios desde la forma más rudimentaria hasta la más tecnificada sin haber prescindido jamás de la fuerza del trabajo humano.
- 3) Es innegable la importancia que tiene la Ley Primaria sobre cualquier orden de una sociedad, ya que es en esta donde se origina y se determina, cual será la filosofía en que debe desarrollarse el Derecho del Trabajo en este caso; siendo la Constitución de 1950 el germen de una visión nueva de derechos sociales, tomando en cuenta la influencia de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la que sirviera de base para la regulación proteccionista a la clase trabajadora, bajo los principios básicos como: salario, jornada de trabajo, aguinaldo, vacaciones y descanso semanal remunerado, trabajo de menores y

mujeres, y despido sin causa justificada.

- 4) El Derecho del Trabajo, siempre ha tenido por finalidad proteger a la clase trabajadora, por ser esta la que esta en desventaja, respecto del empresario dueño de los medios de producción, y por tal razón más que ninguna otra no debe desconocerse o eliminarse tal normativa y desproteger a dicha clase; no obstante el viejo “chantaje histórico de la crisis” utilizado regularmente por los empresarios para modificar las fuerzas y los avances conseguidos por las organizaciones sindicales.
- 5) Debe entenderse que el ordenamiento laboral de cualquier país, es un cuerpo o conjunto de normas, instituciones y costumbres interrelacionadas, que responden a determinados procesos históricos a un concreto desarrollo del sindicalismo, asociacionismo empresarial y al grado de avance tecnológico, y por lo tanto no pueden establecerse comparaciones globales entre ordenamientos como para aplicar medidas de orden flexible y desregulador.
- 6) La globalización corresponde a una etapa superior del capitalismo, caracterizada por la hegemonía productiva, comercial y financiera de los sujetos como las transnacionales, producto de la alta concentración de capitales, cuya tasa de ganancias solo es realizable hoy a escala planetaria, posible gracias a los efectos de la última revolución tecnológica, especialmente de los avances de la informática, la robótica, la electrónica y la genética. En la globalización se hace necesaria la adaptación de mercados con una demanda casi sin restricciones, con gran volatilidad y con grandes exigencias por la calidad que requerirán

los productores para con los productos, y una gran capacidad de flexibilidad para adaptarse a cambios rápidos que impondrá el cumplimiento de normas productivas generalizables; pero la globalización no solo hay que entenderla como la apertura de los mercados sino como una integración donde las grandes empresas buscarán obtener productos terminados a un bajo costo lo que les lleva a demandar mano de obra barata y calificada, precisamente para elaborar grandes cantidades de productos a costos bajos y poder ser transportados en libre tránsito internacional.

- 7) La Flexibilidad es una propuesta de corriente neoliberal, que se desarrolla en un proceso más general llamado globalización que busca eliminar todos los entramientos de la legislación laboral, adaptando la misma a las exigencias del mercado, a través de un conjunto de medidas que permitan disponer de la fuerza de trabajo, sujetándolas a la discrecionalidad de los empresarios, según las necesidades de la empresa.
- 8) La Flexibilidad Laboral nace en la década de los ochentas ante el fracaso de los mecanismos tradicionales para combatir el desempleo, la idea de que el funcionamiento de los mercados de trabajo era esencial para el crecimiento económico y el cuestionamiento a las normas y reglamentaciones que impedían que el mercado de trabajo se adaptara a la competencia externa y a las exigencias impuestas por los cambios productivos y tecnológicos.

- 9) La flexibilidad no puede significar en ningún caso trasladar rentas y poder del trabajador al empresario, de los salarios al capital por la simple razón de que con ello no se supera ninguna rigidez, muy al contrario se ahonda en un desequilibrio, en una desigualdad, contraria a nuestro modelo constitucional y lesiva del interés de la mayoría.
- 10) Políticas como la Flexibilidad Laboral buscan la liberación de vínculos para las empresas y la devolución al empresario de aquellas facultades de libre disposición sobre la mano de obra que el tiempo histórico le ha ido restando. Creemos que la flexibilidad desconoce la propia naturaleza y esencia del Derecho del Trabajo, como instrumento compensador, equilibrador y tutelar, cuya génesis trae causa en la necesidad de intervención del Estado en una realidad presidida por la desigualdad y la desprotección en que se encuentra el trabajador como es la relación de trabajo.
- 11) Nos parece que la problemática laboral, simplemente se toma como un derivado automático del crecimiento económico, la estabilidad macroeconómica y el crecimiento de la inversión, relegando implícitamente toda consideración sobre la calidad del empleo salarios y condiciones laborales cuando mucho para las políticas sociales y compensatorias.
- 12) Las políticas de flexibilización laboral pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los trabajadores a las necesidades de versatilidad del trabajo que exigen las empresas, así el gobierno ha definido una política de apertura comercial a otros países con el

ofrecimiento de mano de obra barata, la estabilización de salarios mínimos y contemplando ampliamente la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales como una parte sustancial de la negociación de Tratados de Libre Comercio.

- 13) La precariedad del empleo no afecta a todos los trabajadores por igual, tiende a actuar como el desempleo. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas de edad y todos aquellos se carecen de una cualificación adecuada son los que soportan los alcances de la flexibilidad laboral.
- 14) Para América Latina la constante en este fenómeno ha sido la búsqueda flexibilizar a través de la reforma de la legislación aunado a la flexibilización de facto que se da, lo que no ha ocurrido en otras latitudes como Europa, por que allá la tendencia es a desregular, es decir eliminar por completo la legislación laboral sustituyéndola por el derecho privado, la simple costumbre o la negociación del trabajador con el empresario o empleador. La concepción de la flexibilidad no es idéntica para todo el mundo, para los países desarrollados con altas garantías sociales y una avanzada base de derechos laborales, resulta ser una opción que aún se discute y que meridianamente ha podido ser beneficiosa bajo condiciones de implementación discutidas basta y seriamente por los principales actores.
- 15) En Centro América, ha habido dos grandes tipos de reformas a la legislación laboral, las que tienen que ver con la regulación de las relaciones laborales, y aquellas relativas a las libertades sindicales. Las

efectivas en términos de su aplicación son las primeras y tienen en Panamá su caso más típico. Esto es un nuevo Código Laboral más cercano a las necesidades empresariales de flexibilizar aun más las relaciones laborales. Mientras que las reformas referentes al respeto de las libertades sindicales se caracterizan aquí como acomodamientos políticos de última hora, que no han tenido mayor aplicación práctica.

- 16) En El Salvador, el conflicto entre los actores más importantes ha sido la pauta más característica de la relación. El movimiento obrero sindical se ve confrontado con una fuerte presión por parte del Estado y de los empresarios. El Estado se siente obligado a agilizar y forzar el cambio económico industrial. Para los empresarios a su vez es muy tentador usar los conceptos de competitividad, globalización y flexibilidad laboral como palo de golpe para poder aumentar el cargo en el trabajo o para intentar quitar derechos y logros conquistados de los trabajadores. Pero en el caso salvadoreño también es cierto que a algunos sectores estratégicos del movimiento de sindical les cuesta mucho entender las necesidades de cambios estructurales, y desarrollar respuestas y propuestas, para tal problemática. Los sindicatos están siendo poco propositivos ante las nuevas formas de organizar el trabajo, están rechazando frontalmente tal sistema de relaciones laborales sin tener ninguna propuesta que ofrecer y discutir ante los empresarios y el Estado.
- 17) La nueva cultura laboral y empresarial planteada como una medida gubernamental, se basa en la idea de la reducción de la fuerza de trabajo,

puesto que lo ve tan solo como una mercancía, que debe volverse más eficaz y flexibilizada con mayor explotación del trabajo humano, una visión mercantilista de la economía, donde la ética no tiene cabida; La concepción que tienen los mecanismos estatales del cumplimiento de la normativa laboral en El Salvador, como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es bastante indulgente, pues ya que no están realizando, adecuadamente la función de prevención del surgimiento o eliminación del trabajo precarizado como por ejemplo la política de mantenimiento del salario mínimo, que, como efecto de las tendencias de flexibilización de las relaciones laborales se dan entre los trabajadores, y aunque reconozcan a la medida flexibilizadora como amenazante de derechos laborales fundamentales, de poco sirve si no se hace nada por impedirla y más nefasto resulta si se promueven bajo el estandarte de la globalización como un nuevo reto.

- 18) Los trabajadores no han podido enfrentar a la flexibilización laboral en el marco de la negociación colectiva. Esta condición es prácticamente la que no logra la diferencia entre la flexibilización unilateral impuesta y la flexibilidad que enfrente a los nuevos tiempos con responsabilidad y la garantía de la apreciación de su fuerza de trabajo por medio de prerrogativas que les asegure bienestar y justicia social; de sobra esta decir que es imprescindible para ello una fuerza laboral organizada, informada y dispuesta a negociar sin permitir el arrebato de sus derechos. La negociación colectiva es un instrumento esencial para la regulación de las condiciones de trabajo, por tanto debe ser imperante en

toda sociedad industrial su reconocimiento sin ningún tipo de paliativos en las Constituciones y Leyes de cualquier país. La importancia de las organizaciones sindicales es innegable, en el procedimiento de negociación colectiva, de tal manera que con toda propiedad podemos afirmar que sin sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales es imposible, según las normas laborales, fomentar o desarrollar la negociación colectiva.

- 19) Los cambios en todo momento se volverán atentatorios si aquellos sujetos a quienes pudiesen vérselos sacrificados sus derechos, no están de acuerdo con tales cambios y peor aún si ni siquiera están enterados de los mismos, por otro lado quienes impulsan tales cambios no pueden ganar menos si no conocen cuales son las alternativas que otros puedan plantearles en su beneficio, por tanto la medida de flexibilizar de las relaciones laborales peligran de convertirse en una medida arbitraria e ilegal; de los actores en el escenario de la Mundialización depende de una respuesta coherente a las tendencias a mantener la organización anterior de producción o a cambiar hacia la especialización flexible, con los puntos intermedios imaginables.
- 20) En el país existe una larga tradición antisindical por parte de los empresarios, la aplicación de mecanismos desincentivadores en las empresas para formar sindicatos así como la amenaza de despido y la corrupción de dirigente sindicales, más la atomización de los mismos sindicatos, la falta de una estructura orgánica que convoque a la participación y al compromiso, de métodos de trabajo suficientemente

renovados y suficiente mente democratizados, la mala capacitación sindical, la falta de autonomía financiera, la clara pérdida del control ante la movilización de los procesos productivos y de las transnacionales, su ausencia en los sectores claves de la conversión global como a la que nos estamos sometiendo, ya que no hay sindicatos de las ramas financieras, comunicaciones, y actividades vinculadas al turismo como lo son los restaurantes y hoteles y finalmente un fuerte componente inmediatista han hecho que la actividad sindical decaiga en los últimos años siendo incapaces de manejar las tendencias de la globalización en su beneficio.

- 21) La flexibilidad laboral tiende a debilitar a las organizaciones, a desmovilizar la acción colectiva, potencializando el desarrollo de asociaciones de diferente tipo que se interesan por la producción y la calidad. Los intereses profesionales de los trabajadores son sustituidos por concesiones económico-sociales de corto plazo, y aunque los sindicatos mantuviesen su capacidad de representación en las empresas controlando la flexibilización de los mercados internos, les resulta difícil representar a los excluidos, es decir, a las víctimas de la flexibilidad de los mercados internos y externos: los parados, los trabajadores temporales y los perdedores de la modernización.
- 22) Los datos de los pocos contratos colectivos celebrados en nuestro país amparando a una mínima parte de la población económicamente activa, demuestra la falta de una cultura de concertación por los sectores

involucrados y poca estrategia e impulso por parte del Estado para fomentar la negociación colectiva.

- 23) Se ha podido comprobar que las empresas del sector privado de servicios de comida rápida de la ciudad metropolitana de San Salvador, están practicando medidas flexibilizadoras de las relaciones laborales de facto, es decir sin que hayan aún una reforma directa de la legislación laboral, desde hace más de tres años, argumentando que es necesario bajo el marco de la apertura de los mercados internacionales, y los nuevos requerimientos de competitividad, es decir como una consecuencia del proceso de globalización.
- 24) Existe una tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales mediante la disminución de las protecciones e intromisiones estatales en las relaciones del mercado de trabajo y la eliminación de los principios generales derivados de la función tutelar del ordenamiento laboral, prescindiendo del freno y contrapeso reconocido a la negociación colectiva y la participación sindical, reclamando de las autoridades públicas una nueva normativa laboral flexibilizada de la contratación temporal y del despido del empleo, según las circunstancias del mismo. Introduciendo para tal efecto principios de movilidad y polivalencia, así como presiones para alargar la jornada, el trabajo a turnos y flexibilizar los salarios, no obstante estar ya realizando tales prácticas. Esta situación parece no solo imprudente sino que sería la condena al desamparo a cientos de miles de trabajadores. Habiéndose

verificado que la política de flexibilización laboral impulsada por los empresarios, ha empeorado las condiciones de vida y trabajo.

- 25) La flexibilización laboral permite a los empleadores unos márgenes de libertad mucho más amplios para administrar los recursos humanos. El “ius variandi” del empresario es decir la facultad de este se ve derivada de su poder de dirección de modificar unilateralmente las condiciones pactadas o acordadas con el trabajador, va a experimentar un efecto expansivo en detrimento de las garantías y derechos del trabajador, con la implementación de medidas como la flexibilidad laboral. Especialmente en el sentido de la organización del trabajo y la toma de decisiones sobre contrataciones, salarios y despido de trabajadores a tal grado que prácticas que anteriormente eran rechazadas por los trabajadores de manera individual y por las organizaciones de los trabajadores como el pago anual de la prima de antigüedad y las contrataciones a plazo, están siendo cada día más aceptadas sin necesidad de que las leyes hayan sido reformadas. Existe un débil apoyo al denominado “ius resistentiae” que según la doctrina es el derecho del trabajador a no obedecer determinadas órdenes del empresario (ilegales, peligrosas para la seguridad del trabajador, lesivas a sus derechos fundamentales).
- 26) Un método usual en que se utiliza por parte de las empresas del sector privado de comercio de comida rápida, que estudiamos es la contratación temporal que permiten reducir costos en cuanto al despido,

indemnizaciones, pago de horas extras y nocturnidad así como vacaciones y aguinaldos.

- 27) Se ha comprobado que en la práctica las medidas flexibilizadoras tienden a omitir lo contemplado en la legislación respecto a la prolongación de la jornada diurna y nocturna, ya que pese a que la normativa expresa un alto grado de dispositividad al no prohibir la extensión de las mismas por excepciones legales, las empresas utilizan para imponer un mayor número de horas laborales, sujetándose más que a la normativa vigente a las exigencias de productividad.
- 28) Las decisiones del empresario en cuanto a la movilidad geográfica, como los son, traslados y desplazamientos, así como la modificación de las condiciones de trabajo, como jornadas, horarios, turnos, sistema de remuneración, sistema de rendimientos y cambio de funciones, son decisiones ejecutivas que ponen de manifiesto la enorme capacidad de disposición sobre la mano de obra, dado los ineficaces métodos de control por parte de los entes gubernativos para disipar tal situación.
- 29) La ausencia de controles externos e internos, permite el poder abusivo del empresario con carácter unilateral y ejecutivo plantear medidas modificativas que se extralimiten de los que son sus funciones o facultades de dirección.
- 30) En la estructura organizativa de la empresas de hoy en día, se ha dado origen a la dualización y segmentación en el mercado de trabajo; en vista de que se posibilita el empleo estable con altos salarios y una alta sindicalización. Sin embargo, en la red de subcontratistas el empleo es

precario y desregularizado, bajos salarios, contratos temporales (renovables), malas condiciones de trabajo, e inexistencia de tutela sindical. Y se advierte que la contrata, la subcontrata y la intermediación, así como el trabajo a turnos, los eventuales, posibilitan la flexibilización del proceso productivo y la desmasificación de la fuerza de trabajo.

- 31) La descentralización productiva es permitida y regulada como práctica empresarial, por lo tanto esta además la pretensión de flexibilizar este aspecto de la legislación laboral.
- 32) Con la investigación realizada hemos podido descubrir que en las empresas del sector privado de comida rápida, los trabajadores no les es permitido ejercer el derecho de asociación profesional o libre sindicalización, pues no existen sindicatos de trabajadores para esta rama de servicios, lo que permite la precarización del empleo gracias a medidas flexibilizadoras, sin que pueda mediar la fuerza negociadora de los sindicatos e impedir la violación de derechos fundamentales de los trabajadores.
- 33) Los trabajadores desconocen la política de las nuevas relaciones de trabajo, eso significa que ignoran que la medida flexibilizadora esta menoscabando sus derechos fundamentales.
- 34) Se observa de acuerdo a las impresiones manifestadas por los dirigentes de las principales asociaciones sindicales, que éstos se encuentran informados acerca de la flexibilización laboral, gracias a la cooperación internacional de otros sindicatos y que han transmitido a los

trabajadores sobre tal medida sin embargo los esfuerzos realizados se quedan cortos ante la proliferación de tal medida, que entre otras cosas busca desbaratar la acción sindical.

- 35) La política de hecho de flexibilización del mercado laboral ha mantenido un régimen salarial que abarata la mano de obra, bajo un comportamiento pasivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual ha tomado una actitud indiferente ante la debilidad del movimiento sindical haciendo decrecer la negociación colectiva.
- 36) El problema del empleo no es una cuestión que se deba tratar flexibilizando o no las relaciones laborales ya que no es cierta la premisa de que nuestro modelo de relaciones laborales este basado en un ordenamiento laboral rígido y que ello no fomente el empleo. De hecho el empleo permanente esta siendo cada vez más escaso y se han proliferado otras formas flexibles de contratación temporal, lo cual no ha necesitado flexibilizar las relaciones laborales.
- 37) Del análisis del Derecho Individual del Trabajo, prueba que no es necesaria su flexibilización y que el vigente Código de Trabajo da suficiente libertad al patrono para contratar y sujetar a sus condiciones la relación laboral. Por el contrario, es necesario señalar la insuficiencia del control administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que permite por un lado, frenar la precariedad de las condiciones de este tipo de contratación, y por otro, detectar que el patrono pretenda pasar por trabajo a domicilio el que en realidad es asalariado, o bien pasar como contrato de obra civil el que es a domicilio. Por lo tanto la normatividad

de tales instituciones en El Salvador, esta dotada de una amplia dispositividad que facilita las nuevas formas de contratación flexible.

38) Tal como esta regulada la duración del contrato de trabajo, no es una institución que se pueda tomar como rígida, todo lo contrario, vemos que es una institución con un régimen de causalidad a los cambios económicos, tecnológicos suficientemente amplios, ello significa que permitida legalmente la contratación temporal o a plazo, tanto como la contratación indeterminada, es una figura con un alto grado de flexibilidad.

39) La puesta en práctica de medidas como la flexibilidad, no solo supondrá un retroceso grave en los niveles de protección y en el marco de garantías alcanzado por los trabajadores de nuestro país, sino una modificación en negativo del modelo de relaciones laborales.

RECOMENDACIONES.

- 1) Es elemental la protección legal efectiva a los trabajadores que son contratados bajo las modalidades del trabajo a turnos, eventual, a domicilio, así como la subcontrata y los intermediarios, para paliar los efectos de esta medida flexibilizadora, que tiende a la precariedad.
- 2) Es necesario crear un marco de garantías y procedimientos relacionados a proteger y ejercer plenamente y sin restricciones de ningún tipo, el derecho a la libre sindicación así como el fomento a la negociación colectiva, debiéndose ratificar la normativa internacional sobre estos aspectos como lo son : el **Convenio 87** relativo a la Libertad Sindical Y La Protección Al Derecho A Sindicación, El **Convenio 98** relativo A La Aplicación De Los Principios Del Derecho De Sindicación Y De Negociación Colectiva y así como el **Convenio 154** Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.
- 3) La flexibilidad debe presentarse como un alternativa para los nuevos tiempos haciendo hincapié en la importancia no solo de ser competitivos, sino también en la valoración del trabajo humano, por lo tanto lograr el aumento de ganancias con el aumento voluntario en la intensidad del trabajo, presentándolo de una manera respetuosa y bajo los esquemas de participación de trabajadores y sindicatos por igual, sin marginación alguna.
- 4) Debe existir un marco regulatorio jurídico en el que se incluya a las organizaciones sindicales como agentes fundamentales, en su

interrelación con los empresarios y el gobierno, en el aseguramiento del equilibrio de la fuerza laboral y entre la eficiente asignación de los recursos.

- 5) Se debe adoptar medidas para el aumento del empleo, a través de la reducción de la duración del tiempo de trabajo, negociándose con los sindicatos los llamados “contratos de solidaridad”, con el objeto de mantener el empleo en las empresas, pero a cambio las disposiciones legales que amparen a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial deben ser iguales, sin desmejora alguna, es decir reduciendo el tiempo de trabajo individual, pero echando mano del trabajo en equipo, tal como lo han hecho en otros países, así se lograría una mayor adaptación a los altibajos de la demanda comercial, sin que ello implique desmejoras a los derechos de los trabajadores.
- 6) La implementación de un gradual y heterogéneo aumento de los salarios nominales hasta alcanzar a cubrir el costo de la canasta básica que llene las necesidades nutricionales y espirituales de los trabajadores.
- 7) Todos los sujetos involucrados deben analizar el tema y de ser posible lograr la disponibilidad de las partes, que la flexibilidad sea no un obstáculo, sino una superación para ambas partes; en cuanto al empleador incrementar la productividad, siendo competitivos y mejor calificados, y para el trabajador la capacitación y el conocimiento de todas las partes del proceso productivo sin dejar la contemplación de que el esfuerzo humano merece la mejor compensación, en ese

sentido la movilidad interna, el desplazamiento de trabajo en las diferentes fases del proceso productivo debería procurar la mano de obra involucrada se perfecciona tecnológicamente, conociendo todas y cada una de las etapas del proceso productivo, siendo capaz de hacerlo con eficiencia, pero valorándose el trabajo humano y reconociendo su importancia con ello la movilidad interna jamás debería significar la degradación del trabajador.

- 8) Las partes involucradas en las relaciones laborales deben demostrar un genuino deseo de concertar, dialogar y cumplir los compromisos adquiridos frente a las nuevas necesidades que el mundo globalizado exige.
- 9) El Ministerio de Trabajo debe adoptar una actitud más proactiva en la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores especialmente de la libertad sindical y en el fortalecimiento de la contratación colectiva, brindando capacitación y asesoría acerca de estas nuevas formas de organizar el trabajo así como sensibilizar a los trabajadores sobre las violaciones de las que puedan ser objeto, y debe ser dirigida tanto a los sindicatos como a los empresarios. Esto implica una actitud de imparcialidad por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 10) Los empresarios deben abandonar la práctica abusiva e impuesta de las medidas flexibilizadoras que violentan derechos fundamentales de trabajadores debiendo olvidarse de las justificaciones plantean, como que para ser competitivos se debe

eliminar costos laborales. Así también abandonar la práctica antisindical que caracteriza a muchos de ellos y asumir la contratación colectiva desde una perspectiva amplia de desarrollo del país, que pasa por el fortalecimiento del mercado interno, a lo cual puede contribuir a una contratación colectiva que hace partícipes a los trabajadores de los beneficios de la actividad productiva y de los incrementos de la productividad en la empresa.

- 11) Los sindicatos deben desarrollar su capacidad negociadora basándose en planteamientos legales técnicamente bien fundamentados. Las dirigencias sindicales deben saber interpretar el entorno económico a nivel de la empresa, así como a nivel nacional e internacional, para saber cuales son las oportunidades y los limites que eso les impone. Esto requiere el manejo de información, por lo cual debe buscarse mecanismos de cooperación con aquellos sindicatos, federaciones o confederaciones de los mismos que ya han vivido la experiencia en otras latitudes, así como una formación debidamente documentada y preparada para asumir el nuevo reto
- 12) Deben renovarse las propias plataformas sindicales en las cuales, las organizaciones sindicales, incluyen en su agenda las demandas de otros colectivos como la mujer trabajadora en las estructuras sindicales, el rol de los técnicos y profesionales, los desempleados, los pensionados y los jóvenes.
- 13) Se requiere un cambio en el estilo de acción sindical, que esté encaminado a desarrollar nuevas practicas que tengan como objetivo

el consolidar la autonomía sindical, con relación a los partidos políticos y el Estado que fomentando la cultura tripartita y la concertación social, hagan frente a los nuevos retos del modelo flexibilizador.

- 14) Debe consentizarse a los sindicatos acerca de la importancia que cobra la obligación que les establece el Art. 228 literal c) de nuestro Código de Trabajo, de asesorar y promover la educación técnica y general de los trabajadores, con el objeto de fortalecer organizaciones con una mayor preparación técnica para poder estar a la vanguardia de las necesidades del mercado.
- 15) Por su parte el Estado debe invertir en la educación pública, general y masiva hasta lograr un nivel tan alto como lo permita la economía.
- 16) El contrato colectivo ha de convertirse en la herramienta fundamental de las organizaciones de trabajadores para un satisfactorio proceso de adaptación a la fase de transformación mundial, por lo que estos no deben cerrarse y se orientarse solo a la defensiva. Si con ello no logran cambios, deben entonces disponer de una oferta adecuada a los tiempos y proporcionar un lado atractivo a la lucha. Todo sindicato que no quiera desaparecer debe saber anticiparse a los cambios y saber adaptarlos oportunamente a aquella gran población desocupada, como partida en los razonamientos para una acción sindical efectiva.

- 17) Es necesario que para reforzar, el insuficiente desarrollo organizativo y de gestión sindical, así como la baja tasa de sindicalización; que existan más agrupaciones de trabajadores en las distintas actividades.
- 18) Los contratos colectivos debe ser el medio por el cual los trabajadores negocien su fuerza de trabajo sin que la flexibilización sea impuesta y violente sus derechos; dicha negociación deberá contener minimamente la regulación de horas extras, formación profesional estabilidad, movilidad, e innovación tecnológica. Los Sindicatos deben demostrar a los empresarios que la contratación colectiva genera no solo beneficios para los trabajadores, sino también para la empresa misma, esto supone un compromiso por parte de los sindicatos de trabajar por la productividad, la calidad y el fomento de relaciones basadas en la cooperación, el respeto de los derechos ambas partes y la justicia social.
- 19) Debe implementarse un monitoreo espacial hacia las empresas de colocación como las agencias de prestación de servicios para obtener un control de estas hacia la defensa de los derechos laborales que pudiesen verse transgredidos por parte de estas empresas o aquellas para las que prestan los servicios directamente.
- 20) Debe crearse un marco de confianza y de seguridad que permita la paz laboral, oponiéndose rotundamente a que determinados sectores incumplan las leyes.

- 21) Es necesario que tanto el tema laboral y en especial las formas de organización del trabajo como lo es la flexibilidad laboral, sean tomados en cuenta a la hora de establecer los parámetros, las reglas, y los criterios en que se basan para determinar una política de apertura comercial respetuosa de los derechos laborales y ambientales consecuentemente debe haber en la negociación de Tratados de Libre Comercio, un abordaje profundo y serio sobre el trato que debe dársele a la fuerza trabajadora.
- 22) Creemos que deben olvidarse los ofrecimientos de mano de obra barata y buscar la mejor tecnificación y cualificación de nuestra fuerza de trabajo, promoviéndola de tal forma que sea bien remunerada por ello.
- 23) La flexibilidad es un propuesta que debe ser discutida y negociada con los sujetos que de ella participen directamente, pero opinamos que además el tema de la flexibilidad laboral debe ser estudiado por los académicos desde sus plataformas educativas, incluyéndose en los programas de estudio como contenidos para su formación, también por los legisladores como creadores de la norma, profesionales aplicadores de las mismas, por los economistas, así como por los burócratas que no deben olvidar que sirven a la clase trabajadora también.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS:

- Aguilar, José, Víctor, “**22 Clavos de la Globalización**”, Asociación Equipo Maíz, Primera Edición, San Salvador, 1998.
- Aguilar, José, Víctor, y Miguel Cavada Diez, “**10 Plagas de la Globalización Neoliberal**”, Asociación Equipo Maíz, Primera Edición, San Salvador, 1999.
- Aguilar, José Víctor y Miguel Cavada Diez, “**La Privatización o el Nuevo Colonialismo**”, Asociación Equipo Maíz, San Salvador, Primera Edición, San Salvador, 2000.
- Aguilar, José Víctor y Miguel Cavada Diez, “**Libre Comercio... Libertinaje de las Transnacionales**”, Asociación Equipo Maíz, San Salvador, Primera Edición, San Salvador, 2002.
- Albiol Montesinos, y Otros, “**Derecho del Trabajo, Fuentes y Contrato Individual**”, Segunda Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.
- Arriola, Joaquín, y José Víctor Aguilar, “**Globalización de la Economía**”, Asociación Equipo Maíz, Primera Edición, San Salvador, 1995.
- Artiles, Antonio, Martín, “**Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical**”, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1994.

- Becker, Gary S., **“Inversión del Capital Humano e Ingresos”**, Editorial Alianza, Madrid, 1993.
- Bidart Campos, German J.; **“Teoría General de los Derechos Humanos”**, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1991.
- Blanco, A. Mario, Vado, **“La Transformación de la Cesantía en el Marco del Ajuste Estructural”**, Fundación Friederich Ebert, Foro Sindical N° 2, Representación Costa Rica, 1993.
- Blanco, A. Mario, Vado, **“Relaciones Laborales y Globalización Económica: Los Principios del Derecho Laboral, su Regulación y sus Tendencias”**, Primera Edición, Escuela Judicial de Costa Rica, San José, 1996.
- Bunel, Jean, **“El Sindicalismo Sometido a la Prueba de la Flexibilidad”**, Valdés Del Re Fernando Coordinación, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1994.
- Candray, Antonio y otros, **“Nueva Cultura Laboral y Empresarial”**, Capítulo VIII, en Bases para el Plan de Nación, Temas Claves para el Plan de Nación, Consulta Especializada, San Salvador, enero de 1999.
- Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos (CIPRODEH), **“Los Derechos Fundamentales”** Texto Introductorio sobre Derechos Fundamentales, Primera Edición, Editorial CIPRODEH, Tegucigalpa, 1996.

- De la Cueva, Mario, **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**, Décimo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, Mexico, 1993.
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), **Instrumentos de Derechos Humanos Explicados”** Segunda Edición, Editorial FESPAD, San Salvador, 2001.
- Godet, Michelle, **“En Defensa de una Flexibilidad de Rostro Humano”**, Reseña de su Intervención en la conferencia CNAM, París, 1999.
- Godio, Julio, **“Sindicalismo Iberoamericano Problemas, Obstáculos al Cambio y Búsqueda de Nuevos Rumbos”**, en Valdés Dal Re Fernando, Coordinación, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1994.
- Martín, Ángel y Santos, Julio, **“Propuestas Sindicales Proyecto del Gobierno sobre Reformas del Mercado de Trabajo; Garantismo Versus Desregulación”**, Gabinete Jurídico, España, Diciembre, 1993.
- Montoya Melgar, Alfredo, **“Derecho del Trabajo”**, Décimo Sexta Edición, Editorial Tecnos, S. A. Madrid, 1995.
- Naranjo, Porras, Ana Victoria, **“Apuntes sobre el Mercado Laboral Centroamericano”**, ASEPROLA, Primera Edición, San José, 2001.

- Oficina Internacional del Trabajo, “**Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo**”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Primera Edición, 1988.
- Palomino, Teodosio, “**El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Ibero América**”, Dr. Orlando Baños Pacheco-El Salvador, Primera Edición, Editorial Juris Laboral, Lima, 1999.
- Pérez Sainz, Juan Pablo y Cordero, Allen “**Globalización, Empleo y Políticas Laborales en América Central. Los Nuevos Retos del Movimiento Sindical**” Proyecto de Escuela de Formación Sindical en Centroamérica, II fase, Servicios Litográficos de El Salvador, 1997.
- Sappia, Jorge J. y otros, “**Empleo y Flexibilidad Laboral**”, Depalma Editores, Buenos Aires, 1996.
- Soto Carbón, Juan, “**Teoría General del Derecho del Trabajo**”, Editorial Trillas, México, 1992.
- Treu, Tizado, citado por Artiles Martín, “**Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical**”, en Valdés Dal Re, Coordinación, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1995.
- Uriarte, Ermida, Oscar, “**La Flexibilidad Laboral en Uruguay**”, correo electrónico: esena@esenario2.org.uy.

TESIS:

- ✦ Argueta Joya, Nancy Elizabeth, “**Empleo y Política Laboral en El Salvador: Análisis de la Última Década**”, Trabajo de Graduación, Universidad José Simeón Cañas (UCA), San Salvador, septiembre, 2001.
- ✦ Cáceres, Nidia, Oneida, y Otros “**Flexibilidad del Derecho Laboral Situación El Salvador**”, Tesis, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), San Salvador, 1997.

ENSAYOS:

- ✦ Puig, Farras, Julio, y Beatriz Hartz Son, “**La Negociación Colectiva de la Flexibilidad del Trabajo**”, Ensayos Laborales N° 7, Fondo Editorial Escuela Nacional Sindical, 1997.

REVISTAS:

- ✦ Candía, José Miguel, “**Crisis del Trabajo, ¿Derrota Obrera o Revolución Tecnológica?**”, en Revista Nueva Sociedad, N° 166, México, 1997.
- ✦ Candray, Alvarado, José Antonio, “**La Flexibilización en el Mundo del Trabajo:**” Anotación para el caso Salvadoreño, ponencia, Guatemala, mayo, 1996.
- ✦ Candray, Alvarado, José Antonio, “**Flexibilización Laboral, y Relaciones de Trabajo**”, en Revista Jornadas, la Revista del Mundo Laboral, N° 1, año 1, San Salvador, 1997.
- ✦ Cardona, Efrén, Amilcar, “**Una Iniciativa de Defensa de la Libertad Sindical en la Administración Pública**”, en Revista

Jornadas, Centro de Estudios del Trabajo, Segunda Edición N° 5, Año II, San Salvador.

- ✦ Cardoza, Ayala, Miguel Ángel, “**Una Nueva Política Laboral para un Nuevo El Salvador**”, en Revista, Cuadernos del IEJES, Instituto de Estudios Jurídicos de El Salvador, N° 6, febrero de 1993.
- ✦ Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), “**A Propósito de la Libertad Sindical**”, Editorial, Jornadas, la Revista del Mundo Laboral, San Salvador, año I, N° 3, noviembre 1999.
- ✦ Dueñas, García, Gilberto, “**Del Salario Mínimo Rígido a Salarios Flexibles con Dignidad**”, en Revista Jornadas la revista del mundo Laboral, Año I, N° 1, San Salvador, 1997.
- ✦ Dueñas, García, Gilberto, “**La Flexibilidad Unilateral en Beneficio del Capital versus la Flexibilidad Pactada**”, en Revista Jornadas, la Revista del Mundo Laboral, Centro de Estudios del Trabajo, (CENTRA), Año, I, N° 2, San Salvador, 1997.
- ✦ Gochez Sevilla, Roberto, “**El Trabajo en la Economía Salvadoreña**”, en Revista Alternativas para el Desarrollo, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), N° 65, mayo-julio, 2000.
- ✦ Montoya, Aquiles, “**Así anda el mundo de mal**”, en Revista ECA, Estudios Centro Americanos, El Salvador, un País Vulnerable, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Año LV, N° 624, San Salvador, Octubre 2000.

- ✦ Portillo, Rafael, **“Los Cambios Tecnológicos, la Flexibilidad Laboral y sus Efectos”** en revista JORNADAS, La Revista del Mundo Laboral, Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), año 1, N° 3 , Noviembre de 1999.
- ✦ Pries, Ludger, **“El Reto de la Flexibilidad y las Relaciones Obrero Patronales en México”**, en Revista Nueva Sociedad, Trabajo industria en transición: experiencia de América Latina y Europa; Fundación Friederich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Colegio de Puebla, 1999.
- ✦ Solís de Alba, Ana, **“La Ayuda Laboral Femenina, Las Trabajadoras Mexicanas ante la Flexibilización”**, en Revista Nueva Sociedad, N° 115, setiembre- octubre de 1999.
- ✦ Vera, Juan Manuel, **“Las Encrucijadas de la Globalización”**, en Revista Iniciativa Socialista en la Izquierda para la Izquierda, N° 62, Año, XIII, otoño de 2001.
- ✦ Vidal, Juan Héctor, **“Flexibilidad laboral y los Retos del Nuevo Siglo”**, en Revista Jornadas, la revista del mundo laboral, N° 2, año I, San Salvador, 1997.

BOLETINES.

- ✦ **“El Manifiesto Salvadoreño, Una Propuesta de los Empresarios a la Nación”**, Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), San Salvador, 1996.
- ✦ **“El Tratado de Libre Comercio México Triangulo del Norte de Centroamérica: ¿Qué es, por que es importante y Como nos**

Afecta a los Salvadoreños y a las Salvadoreñas?”, en El Observatorio Internacional, Fundación Nacional Para el Desarrollo (FUNDE), Volumen 1, Número 3, San Salvador, mayo-junio de 2000.

✦ **“El Salvador, Cláusulas Sociales y la Acción Sindical Internacional”**, Gilberto García Dueñas, en el Observatorio Internacional, Fundación Nacional Para el Desarrollo (FUNDE), Volumen 1, Número 4, San Salvador, julio-agosto de 2000.

✦ **“Hacia una Moderna Reforma Laboral en el Salvador”**, Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), Boletín Económico y Social N° 75, febrero de 1992.

✦ **“Liberalismo y Neoliberalismo”**, Realidad Nacional, Semanario de Análisis Coyuntural, Segunda Época, Año 2, N° 225, UCA, Viernes 08 de agosto de 1997.

INFORMES:

✦ Abdallah, Arrieta Leda, **“Casos de Flexibilidad Laboral en Centroamérica”**, ASEPROLA, resumen de la investigación, discusión y aplicación de la flexibilidad en Centroamérica, 2000.

✦ Arriola, Palomares, Joaquín y Candray, Alvarado, José Antonio **“Derechos Prohibidos, Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador”** Serie de Documentos de Investigación, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, 1994.

- ✦ Candray, Alvarado, José Antonio, **“Negociación Colectiva, Productividad y Salarios”**, Investigación no impresa, San Salvador, 1996.
- ✦ Centro de Estudios del Trabajo, (CENTRA), **“Diagnostico Económico del Marco de las Relaciones Laborales”**, Documento de Trabajo 01/95, San Salvador, agosto 1995.
- ✦ Del Cid, Miguel y Tacsan, Chen Rodolfo, Estudio Preliminar: **“Precios y Salarios en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”** Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Primera Impresión, Costa Rica, 1998.
- ✦ Mellado, Carlos Alfonso, y Otros, **“La Negociación Colectiva en las PYMES Valencianas, Flexibilidad Laboral y Promoción del Empleo”**, Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad de Valencia, Estudio General, Valencia, noviembre, 2000.
- ✦ Montesinos, Mario, **“Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador”**, Capitulo IV, en El Impacto de los Programas de Ajuste Estructural y Estabilización Económica en El Salvador, Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de los Programas de Ajuste Estructural (SAPRIN), Informe que contiene resultados de la investigación hecha por Mario Montesinos en julio del 2000, en proceso de Edición, Fundación Nacional para el Desarrollo. (FUNDE), San Salvador, 2000.

- ✦ Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Informe: **“El Empleo en el Mundo 1996/97: Las Políticas Nacionales de la Era de la Mundialización”**, Ginebra, 1996.
- ✦ Organización Internacional del Trabajo (OIT), **“La Flexibilidad del Mercado de Trabajo”**, Una selección de Criterios y experiencias, informe citado por Jorge Sappia en Empleo y Flexibilidad Laboral.
- ✦ Quinteros, Carolina y Martínez, Julia Evelyn, Informe, **“Situación de las Mujeres en las Organizaciones Laborales Salvadoreñas, una aproximación”**, Servicios Litográficos, San Salvador, 1997.
- ✦ Standing, **“Desempleo y Flexibilidad del Mercado Laboral en el Reino Unido”**, Informes de la OIT, Gran Bretaña, 1994.

CONFERENCIAS Y SEMINARIOS:

- ✦ Aracibía, Juan, **“Las Tendencias del Empleo y las Estructuras Sindicales”**, Proyecto de Fortalecimiento y Modernización de las Organizaciones Sindicales del ISTMO Centroamericano, Participación Sindical en los Procesos de Integración Económica, Segundo Seminario Subregional, Managua, Nicaragua, 1997.
- ✦ Candray, Alvarado, José, Antonio, **“Normas Internacionales del Trabajo”**, en Documento elaborado para el Seminario de Normas internacionales de Trabajo, ACTRAV- UNION EUROPEA, septiembre de 1999.

- ✦ Duran, López, **“El Futuro del Derecho del Trabajo”** Conferencia pronunciada en el seminario internacional “El Futuro del Trabajo y del Empleo en un Mundo que Cambia”, En Empleo y Flexibilidad Laboral, Jorge Sappia, Buenos Aires, 1996.
- ✦ Federación Internacional de Trabajadores de Transporte (ITF), **“Seminario sobre Reforma y Privatización Portuarias A. C.”**, Documento de Trabajo Retos para el Sindicalismo, presentado en un Taller Organizado por la Universidad de Bremen , Alemania, Junio de 1999.

PERIODICOS:

- ✦ Co Latino, **“No se Puede Flexibilizar lo que ya está Flexibilizado”**: AGEPYM, Pulso, sábado, 12 de agosto de 2000.
- ✦ Co Latino, **“La Flexibilidad Laboral”**, Opiniones, Lunes, 11 de septiembre de 2000.
- ✦ Co Latino, **“Flexibilización Laboral y Desregulación Laboral”** VII Mesa Intersindical, en Internacionales, Viernes 27 de octubre del 2000.
- ✦ Co Latino, **“Hay que Legislar la Flexibilidad Laboral**, Entrevista, Martes, 1 de mayo de 2001.
- ✦ Co Latino, **“Con una Economía Dolarizada la Flexibilidad Laboral es más Importante”**, informe de FUSADES, 08 de mayo de 2001.
- ✦ Co Latino, **“El Espinoso Camino de la Flexibilidad Laboral”**, Leiva, Santiago, en Nacionales, Lunes 17 de septiembre del 2001.

- ✦ Co Latino, **“Mujeres no Apoyan la Flexibilización Laboral”**, 16 de octubre de 2001.
- ✦ El Mundo, **“Flexibilización Laboral, un Arma de Doble Filo”**, Mundo Económico, lunes 24 de julio de 2000.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“Flexibilidad, una Alternativa Laboral”**, Economía, miércoles 03 de mayo del 2000.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“Advierten Flexibilidad Laboral no debe Justificar Abusos”**, Economía, lunes 29 de mayo del 2000.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“ANEP desea Flexibilidad Laboral”**, Economía, lunes 03 de julio del 2000.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“Advierten Propuesta de Flexibilidad Laboral podría dar Lugar a Abusos”**, Economía, sábado 22 de julio del 2000.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“Flexibilización Laboral Implica Reformar Código de Trabajo”**, Economía, lunes 31 de julio de 2000.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“Denuncian Anomalías en Despidos de Gobierno”**, Sección Nacionales-Política, sábado, 5 de enero de 2002.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“No Aumentarán Salario Mínimo”**, Economía, martes 06 de febrero del 2002.
- ✦ La Prensa Gráfica, **“25 Aniversario del Martirio del Padre Rutilio Grande”**, comunicado de la Unión de Comunidades Rurales del norte de San Salvador y La Libertad, martes 12 de marzo del 2002.

- ✦ La Prensa Gráfica, “**Mensaje de la Señora Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, Dra. Beatrice Alamanni de Carrillo en el Día Internacional del Trabajo**”, vivir, miércoles 1° de mayo de 2002.
- ✦ La Prensa Gráfica, “**Globalización No Logró Crear Suficientes Trabajos**”, en Economía, San Salvador, martes 11 de junio 2002.
- ✦ La Prensa Gráfica, “**Salario Mínimo, el Gran Ausente de ENADE 2002**”, El sector privado insiste en la flexibilidad laboral, Economía, San Salvador, miércoles 17 de julio de 2002.

ENCICLOPEDIAS:

- ✦ Enciclopedia Microsoft, “**Encarta**”, 2002.
- ✦ Enciclopedia Jurídica, “**Omeba**”, Tomo VII, Editorial Dreskill S. A., Buenos Aires, 1991.

DICCIONARIOS:

- ✦ Cabanellas, de Torres, Guillermo, “**Diccionario de Derecho Laboral**”, ampliado y actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani, Editorial Heliasta, Primera Edición, Buenos Aires, 1998.
- ✦ García, Pelayo y Gross, “**Diccionario Manual Ilustrado, Larrousse**”, Edición, 1998.

OTROS:

- ✦ Líneas Jurisprudenciales Civiles, Materia Laboral, Sentencia de Apelación 374, Cámara 2ª. De lo Laboral, San Salvador, 2000.

- ✦ Material de apoyo impartido en el Cuarto Congreso Continental CIOSL/ORIT, Desarrollo Integral ,1995.
- ✦ Propuesta de “**Ley Especial de para la Reactivación del Empleo**”, 2000.
- ✦ Separata “**Conceptos Fundamentales del Derecho Del Trabajo**”, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Derecho Público, 1997.

LEGISLACIÓN:

- ✦ Constitución, 1950.
- ✦ Constitución, 1983.
- ✦ Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948.
- ✦ Convenio 98 Relativo al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949.
- ✦ Convenio 131 Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, 1970.
- ✦ Convenio 122 Relativo a la Política del Empleo, 1994.
- ✦ Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, 1948.
- ✦ Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, 1948.
- ✦ Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- ✦ Código de Trabajo, 1972.
- ✦ Código Civil, 1860.

ANEXOS

D
E
R
E
C
H
O

D
E
L

T
R
A
B
A
J
O

A) PARTE NUCLEAR

a) *Derecho Individual del Trabajo*: es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios.

b) *Derecho Protector de la Mujer y Menores*: es la suma de normas jurídicas que tienen por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores.

c) *Previsión Social*: es el conjunto de instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador a facilitarle una vivienda cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencia de los riesgos de naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad en el trabajo y de ganancia.

**B) ENVOLTURA
PROTECTORA**

a) Autoridades del Trabajo: distintas a las restantes autoridades del Estado y cuya misión es crear, vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo, no solamente de su parte nuclear, sino en todo el Derecho del Trabajo.

b) Derecho Colectivo del Trabajo: es el es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo.

C) Derecho Procesal del Trabajo: constituido por los procedimientos que deben seguirse ante las autoridades del trabajo para lograr la creación y cumplimiento del Derecho del Trabajo.

ANEXO 2

FLEXIBILIDAD LABORAL:

- Propone reformas o nuevas leyes, modificando aquellas instituciones de protección a los derechos de los trabajadores.

DESREGULACIÓN LABORAL:

- Busca eliminar por completo la norma, bajo el reforzamiento de la autonomía individual.

PROPUESTA DE LEY PARA LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR:

CONSIDERANDO:

- I. Que la Constitución de la República establece que el trabajo es una función social y que goza de la protección del Estado y que no se considera artículo de comercio;
- II. Que el estado debe de emplear todos los recursos disponibles a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, con objeto de asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una vida digna;
- III. Que el Código de Trabajo establece los derechos y obligaciones de empleadoras y trabajadores en el marco de las relaciones laborales y desarrolla las formas efectivas para su vigencia y tutela;
- IV. Que conforme a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejecutar y supervisar las políticas de las relaciones laborales con la finalidad de mantener un clima de armonía y entendimiento entre los sectores productivos, para favorecer el desarrollo de su productividad y niveles de competencia en los mercados nacionales e internacionales;
- V. Que la situación actual desempleo en El Salvador se ha caracterizado por una tendencia al desempleo abierto, junto con un problema estructural de subocupación, que en el marco de acelerado proceso de globalización y apretura comercial, exigen adecuar la legislación de trabajo a las condiciones regionales y mundiales en busca de

obtener un crecimiento económico sostenido, así como un marco jurídico general que promueva la eficiencia de todas las actividades económicas del país como medio para lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a través de la generación de empleo productivo y sostenible;

- VI. Que es necesario desarrollar un régimen especial que promueva y facilite la inserción laboral de personas desempleadas de jóvenes menores de 25 años, de personas con discapacidad y de mujeres con responsabilidades familiares;

POR TANTO:

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social,

DECRETA la siguiente

LEY ESPECIAL PARA LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto de la Ley

Art. 1. La presente Ley tiene por objeto diseñar un marco regulatorio propicio para estimular la recuperación económica de los sectores productivos del país y promover la generación del empleo.

Responsabilidades de Ejecución

Art. 2. La aplicación del presente marco regulatorio es competencia del Gobierno Central, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se ejecutará como un conjunto de acciones coordinadas entre las diferentes instancias del sector trabajo y previsión social.

CAPITULO I

DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Sujetos de la contratación

Art. 3. Lo dispuesto en este Capítulo se aplicará a los Contratos Individuales de Trabajo siempre y cuando se de trabajo a personas desempleadas o a jóvenes menores de 25 años y la plaza a ocupar sea nueva o no haya estado ocupada durante los tres meses anteriores.

La calidad de desempleado se probará con la certificación de su inscripción en el Registro Nacional de Personas de Desempleadas

Contrato a plazo

Art. 4. Los Contratos Individuales de trabajo que se celebren de conformidad con esta Ley a partir de la fecha de su entrada en vigencia, aún cuando se refieran a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados a plazo.

En todo caso, las empresas sólo podrán contratar bajo este régimen hasta un veinticinco por ciento del total de su planilla.

Para efecto de calcular el salario de los trabajadores, se deberá entender que el mismo será cancelado por hora de trabajo efectivo.

Los contratos a los que se hace referencia deberán constar por escrito tal como lo manda el Código de Trabajo vigente.

Término de Prueba

Art. 5. En los Contratos Individuales podrá estipularse que los primeros ciento ochenta y seis días serán de prueba.

Dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuará hasta su vencimiento.

Contratos por hora trabajada

Art. 6. Los empleadores podrán contratar personal para que labore por horas en labores de cualquier naturaleza dentro de su empresa debiéndose pagar en concepto de salario el equivalente el a tiempo efectivamente trabajado

sin importar la duración de la jornada de trabajo siempre que sea inferior a la ordinaria de ocho horas.

Objeto del contrato

Art. 7. El trabajador esta obligado a desempeñar con eficiencia las labores convenidas.

En caso que el empleador lo estime conveniente que el trabajador desempeñe otras labores éste esta obligado a desempeñarlas siempre y cuando sea compatible con su aptitud o condición física en todo caso el patrono deberá capacitar al trabajador en las labores que le asigne.

CAPITULO II

SALARIOS, JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

Ámbito de aplicación

Art. 8. Las disposiciones contenidas en presente Capítulo serán de aplicación general y se aplicarán preferentemente a cualquier otra fuente de derecho laboral.

DE LOS SALARIOS

Del pago del salario convencional

Art. 9. Cuando la jornada laboral sea menor de ocho horas diarias, la remuneración será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Del pago del descanso semanal

Art. 10 Todo trabajador que complete su semana laboral para la que fue contratado, tendrá derecho a un descanso semanal remunerado. En tal caso dicha remuneración no será mayor al equivalente del salario de su jornada diaria de trabajo.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Jornada ordinaria de trabajo

Art. 11 Para los efectos de esta Ley se entenderá como jornada ordinaria de trabajo el tiempo efectivamente laborado, que en ningún caso podrá ser mayor de cuarenta y cuatro horas semanales.

El salario de jornada ordinaria de trabajo será el básico establecido en el contrato individual del trabajo, no puede ser inferior al mínimo legal.

Extensión de la jornada ordinaria

Art. 12 El empleador podrá extender la jornada ordinaria de trabajo cuando las condiciones del mercado así lo requieran, previa notificación por escrito a la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Para considerarse como jornada ordinaria de trabajo la suma de horas trabajadas durante la semana no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas.

Jornada nocturna

Art. 13 Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un recargo de un diez por ciento sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Trabajo extraordinario

Art. 14 Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria será remunerado con un recargo que será pactado libremente entre los trabajadores y empleadores, que no podrá ser inferior a un treinta por ciento del salario básico.

Los trabajos que por circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor no imputables al empleador, tuvieran que realizarse en exceso de la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Trabajo en el día de descanso semanal

Art. 15 Los trabajadores que de común acuerdo con sus empleadores trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrá derecho a salario básico.

Art. 18 El Estado promoverá e impulsará programas de Becas para capacitación a la población, destinados a los sectores afectados por la reconversión tecnológica de las empresas y los programas de ajuste.

De la promoción del régimen asociativo

Art. 19 El Estado promoverá programas de fomento de la asociatividad entre trabajadores a efecto de facilitar su acceso al mercado de trabajo a través de la prestación de servicios a la población.

De la atención a sectores con especiales dificultades para la inserción laboral.

Art. 20 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social diseñará y pondrá en marcha programas especiales de intermediación para facilitar la inserción laboral de mujeres con responsabilidades familiares y personas con discapacidad.

Registro de Desempleo

Art. 21 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento Nacional de Empleo, creará el Registro Nacional de Personas Desempleadas a través del cual se probará la condición de desempleado para gozar de los beneficios de esta Ley.

CAPITULO IV

AMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY

Aplicación

Art. 22 Las presentes disposiciones se aplicarán preferentemente a las relaciones de trabajo que surjan con motivo de esta Ley.

En todo lo no prescrito por esta Ley se estará a lo dispuesto por el Código de Trabajo.

Vigencia

Art. 23 El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Dado en el Palacio Legislativo, el de del año dos mil.

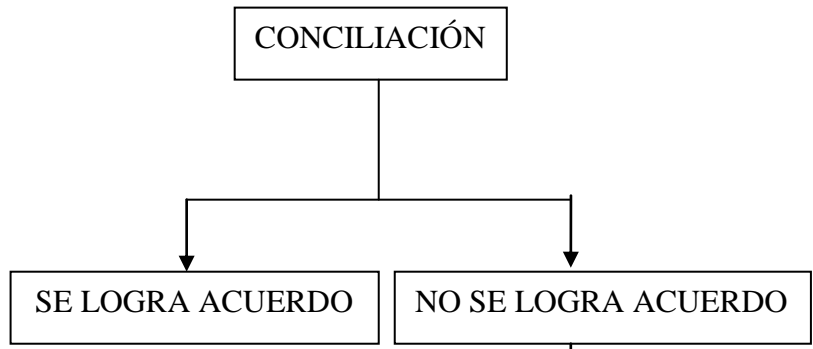
Fuente: Asamblea Legislativa

POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL.

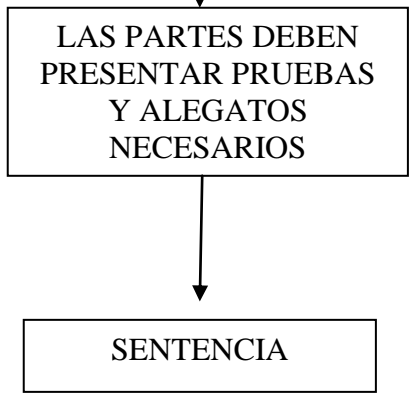
- a)** Combinar permanentemente una aleación de medidas de política macroeconómica y de mercado de trabajo para evitar el desempleo, la acentuación de la desigualdad salarial y el malestar social;
- b)** Incentivar el aumento de los contratos colectivos;
- c)** Resolver el problema entre cantidad y calidad del empleo
- d)** Minimizar el riesgo a terceros;
- e)** Tomar en cuenta el interés de los consumidores;
- f)** Mantener el respeto de las normas esenciales laborales;
- g)** Impulsar la estrategia de la concertación, en especial en el ámbito de las políticas salariales, normando con mucha precisión y claridad sobre los contratos por productividad que se han convertido en una fuente importante de conflicto en la actualidad; y
- h)** Apoyar al sector agrícola y la incorporación plena a la producción de la mediana y pequeña empresa.

REFORMA DE JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

PRIMERA AUDIENCIA:



SEGUNDA AUDIENCIA:



Capítulo VIII

Nueva cultura laboral y empresarial

Autores

*Antonio Candray, Francisco Castro Funes,
Álvaro Guatemala (Coordinador), Rafael Guido Béjar,
María Elena Lacayo, Marco Tulio Lima,
José René Pérez, Héctor Bernabé Recinos,
Leticia Cristina Rivas, Raúl Torres, Otto Vidaurre.*

Capítulo VIII

Nueva cultura laboral y empresarial

Contenido

- 8.1. Cultura y cambio cultural; 8.2. La flexibilidad laboral en la base de la nueva cultura;
8.3. ¿Qué es la nueva cultura empresarial y laboral?;
8.4. Políticas fundamentales para estimular una nueva cultura empresarial y laboral; 8.5. Nueva normatividad;
8.6. Conclusiones; 8.7. Otras propuestas; 8.8. Bibliografía recomendada.

8.1. Cultura y cambio cultural

A. Sobre la idea de cultura laboral y empresarial

La cultura es un *orden* determinado, una forma como las acciones e interacciones de los grupos sociales llegan a disponerse, manteniendo ciertas reglas o modos especiales para hacer las cosas. Este orden se constituye por las voluntades de los grupos pero llega a regirse luego por la acción de las instituciones que operan mecanismos y procedimientos que hacen que ese orden se mantenga vigente.

La cultura empresarial y laboral, como otras formas específicas de cultura, se refiere a prácticas, normas de comportamiento y valores compartidos entre grupos de personas, en este caso trabajadores, empresarios y funcionarios públicos, que comparten un orden determinado para producir y circular bienes y servicios dentro de unidades productivas especiales. Para esto desarrollan *normas de comportamiento* y *valores compartidos*. Las *normas de comportamiento* son formas de actuar comunes, persistentes y con capacidad de reproducirse a sí mismas, es decir, de transmitirse a nuevos miembros recompensando o sancionando a quienes las acepten y rechacen. Los *valores compartidos* constituyen objetivos e intereses comunes que orientan y norman los comportamientos de cada grupo específico y que hacen que pervivan aun cuando los grupos cambien.

La cultura influye con mucha fuerza sobre el comportamiento humano, es muy difícil de cambiar y muchas veces está escondida o no es visible dificultando su enfrentamiento directo. Los valores compartidos, menos aparentes y más arraigados en ese orden, son más difíciles que modificar que las normas de comportamiento. Si las nuevas prácticas que intentan la transformación de una cultura determinada no son compatibles con nuevos marcos culturales pueden ser reversibles. Si las nuevas pautas no son arraigadas con firmeza en normas y valores, aún después de muchos años de vida, se desintegrarán rápidamente.

B. La nueva cultura empresarial y laboral

Una nueva visión siempre encuentra rechazos en el núcleo de la vieja cultura que no puede ser cambiada de raíz de manera instantánea. El reto radica en cómo se injertan y cómo son arraigadas las nuevas prácticas de tal forma que puedan desplazar o reorientar gradualmente a las anteriores que no aceptan reestructurarse o que sean inconsistentes con el conjunto de prácticas de la nueva cultura.

El cambio cultural no es tan simple como cambiar normas y valores que comiencen a transformar partes o sectores hasta generalizarse en todo el orden anterior. La cultura puede cambiarse únicamente después de que se han alterado con éxito las prácticas de la gente luego de que éstas han mostrado su capacidad de generar beneficios por tiempos razonables y posterior a la comprensión por parte de la gente del vínculo entre nuevas prácticas y la mejoría de las situaciones.

Las pautas concretas del cambio en la cultura empresarial y laboral salvadoreña dependerán de múltiples componentes que han estado concurriendo en el campo de las relaciones industriales, políticas, jurídicas, sociales, financieras, productivas, del mercado internacional, etc., de las dos últimas décadas. Se encontrarán obstáculos y aceleradores del cambio en los cuales deberá enfocarse para comprender las estrategias y políticas que se han formado para estimularlo y orientarlo. Más adelante se presenta una posible ruta que sigue el cambio en el ámbito de la organización de las relaciones focalizadas.

El proceso se orienta a obtener tres grandes objetivos: (1) suavizar el orden o cultura actual (*status quo*) tradicional; (2) reconocer y estimular las nuevas prácticas que generan nuevos valores y normatividades así como los beneficios que trae su adopción y, (3) arraigar los nuevos enfoques en la vida cotidiana en el ámbito de las relaciones empresariales y laborales (institucionalización de los

cambios). Cada uno de estos objetivos tiene, a su vez, importantes actividades que operan en forma simultánea y que conducen a un cambio exitoso de la cultura.

El proceso de cambio cultural en el campo laboral y empresarial, por otra parte, debe ubicarse junto a otros procesos de cambio social y político que están cambiando su entorno. Entre otros procesos, pueden mencionarse: (1) la cultura del respeto y protección de los derechos humanos; (2) la formación de la ciudadanía; (3) la práctica de la tolerancia activa y (4) la construcción de ética basada en el reconocimiento del otro y del diálogo.

En efecto, desde los Acuerdos de Paz, los derechos humanos han sido reforzados con mecanismos e instituciones que garantizan su vigencia, protección y ampliación. Son numerosos los grupos sociales beneficiados por esta actividad que modifica el comportamiento anterior de irrespeto e irreconocimiento de los derechos y obligaciones de amplios sectores de la población. La ley es cada vez más respetada y aplicada para reconocer estos derechos y obligaciones y aunque la administración de la justicia es un campo todavía con grandes rezagos y predominio de pautas anteriores como la impunidad, la arbitrariedad y la corrupción, hay adelantos importantes para reconocer los beneficios de la ley para con el ciudadano. La participación electoral universal está cada vez más cerca de ser una realidad y hay instancias para apelar frente a los abusos del Estado y del poder de todo tipo. Los grupos desarrollan con cierta gradualidad uniforme la práctica de la tolerancia activa, que significa reconocer los derechos de los otros y los propios y la creación de espacios para dirimir los conflictos con base en la negociación, la concertación y el diálogo cada vez más abierto. La ética de la responsabilidad individual y para con los demás abre sus propios espacios nuevos.

8.2. La flexibilidad laboral en la base de la nueva cultura

A. ¿Cuál es el problema central en torno a la nueva cultura empresarial?

La nueva cultura empresarial y laboral en El Salvador se monta sobre un doble problema que afecta de manera extraordinaria al trabajo: por un lado, la necesidad de reactivar el desarrollo económico del país y, por otro, frenar el desempleo creciente y de largo plazo, ocasionado ahora no sólo por la falta de dinamismo del tipo de desarrollo anterior sino por el hecho que, en la actualidad, el desarrollo de la producción y la productividad, la competitividad y la

eficiencia, se basan en tecnologías modernas ahorradoras de fuerza de trabajo. Los nuevos términos de la economía internacional plantean cánones tecnológicos que deben ser observados si un país desea mantenerse en la competencia globalizada, que afectan los niveles de empleo y las regulaciones laborales.

El desempleo no sólo es un problema económico, de eficacia productiva, sino fundamentalmente de cohesión de la sociedad. Esta, al debilitarse, libera fuerzas destructivas tan poderosas como la delincuencia y la criminalidad, la agudización de la corrupción y, en términos generales, la anomia. El desempleo de larga duración es la antesala de la exclusión que rompe a las personas y a las comunidades y las hace perder confianza como ciudadanos. Es prioritario y obligatorio eliminar la exclusión y desarrollar los factores incluyentes.

Una nueva cultura empresarial y laboral, en este sentido, tiene como objetivos fundamentales alcanzar un crecimiento económico elevado y generar el mayor número posible de empleos productivos, por lo cual es necesario considerar los factores más importantes que hoy en día inhiben innecesariamente el empleo de mano de obra en los procesos productivos, en favor de un uso más intensivo del capital.

Las economías que entran a la competencia internacional globalizada reaccionan flexibilizando la economía bajo la hipótesis de que la causa fundamental del desempleo radica en la rigidez de los mercados laborales. Se refieren a las dificultades que tienen las empresas para expulsar trabajadores frente a la utilización de nuevas tecnologías; a las limitaciones de los contratos por tiempo determinado y a la jornada parcial a que obliga la nueva organización de la producción y a los costos extrasalariales que se derivan de la seguridad social que son minimizados por esta contienda en el mercado internacional.

De acuerdo con esta hipótesis, la clave para aumentar el empleo radica en la flexibilización de los mercados de trabajo. Algunos gobiernos han promovido la modificación de la legislación protectora de la seguridad en el empleo. Flexibilizar, en este sentido es modernizar el sistema de las relaciones de trabajo, potenciar la competitividad de la economía y estimular la generación de empleos. Así, se modifica sustancialmente el cuadro general de estancamiento y libera las energías productivas del país.

CUADRO No. 1 RECOMENDACIONES MAS FRECUENTES PARA PROMOVER EL EMPLEO		
A NIVEL DE ECONOMIA GLOBAL	A NIVEL LABORAL	
1	<ul style="list-style-type: none"> Recuperación de la actividad productiva. 	<p>Salarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cambios a la jornada de trabajo y el pago por hora. Remunerar a los trabajadores de acuerdo con su eficiencia y no por antigüedad. Los aumentos salariales quedan condicionados por la productividad.
2	<ul style="list-style-type: none"> Clima de seguridad jurídica y ciudadana que induzca a realizar nuevos proyectos 	<p>Huelga:</p> <ul style="list-style-type: none"> Regular la huelga para que se lleve a cabo sólo con la voluntad mayoritaria de los trabajadores y no por decisión de la dirigencia sindical' Que pueda ser resuelta por empresa y sindicato, pero, en ciertos casos, por la autoridad laboral.
3	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la presión tributaria que aligere los costos de producción 	<ul style="list-style-type: none"> Hacer "menos onerosa" la participación del gobierno en la resolución de las controversias laborales

El proceso de flexibilización consiste en tres medidas importantes:

- 1 La desregulación de los sistemas previsionales que coloca a los beneficiarios del sistema en posición de una completa libertad de elección en materia de cobertura sanitaria y de pensiones.
- 2 La reforma de leyes para sustituir, en los países que este procedimiento ha tenido arraigo, el régimen de la negociación colectiva por rama sindical por un sistema más flexible, que permita tomar en cuenta las imposiciones y los requerimientos de la realidad económica.
- 3 La modificación del régimen de indemnizaciones laborales. Al cerrarse el paquete de la flexibilización laboral, se estaría en condiciones de avanzar

hacia la modernización de las estructuras socioeconómicas y hacia metas identificables de progreso y expansión.

El problema central de esta nueva fase sería, entonces, cómo combinar la mayor flexibilidad para el empresario con la mayor seguridad para el trabajador, de tal forma que no haya una pérdida de competitividad de la economía pero tampoco se provoque factores que no permitan el aumento de empleo o que provoquen mayores niveles de desempleo.

Una nueva cultura empresarial y laboral no representa la panacea que permita resolver la problemática del sector laboral; es un intento de entendimiento entre el capital, el trabajo y el Estado para echar a andar plenamente la producción del país; convenir mejores ingresos para que el trabajador pueda subsistir y atender la pésima situación del desempleo que prácticamente paraliza el país.

En el país, el conflicto entre los actores más importantes ha sido la pauta más característica de esta relación. Los trabajadores plantean que ha existido una praxis antisindical y antilaboral permanente por parte de los empresarios (no ha existido condiciones para la sindicalización campesina ni del sector público). Los empresarios, por su parte, mantienen que los trabajadores tienen una agresiva actitud anti-empresa que es un riesgo para la inversión. El estado mantiene que ambos agentes son intolerantes, que no cumplen compromisos y que cada uno actúa con intereses corporativos muy cerrados. Trabajadores y empresarios acusan al Estado de proteger al otro sector por tiempos largos. Esta es la imagen de la sociedad con una cultura empresarial y laboral que debe cambiar hacia una nueva cultura más abierta, democrática, equitativa, transparente, con tolerancia activa y creativa.

En el Cuadro No.2 se presentan nuevos conceptos para comprender los avances de la nueva situación entre los principales actores de la producción.

CUADRO N° 2: CONCEPTOS DE LA NUEVA CULTURA		
N°	ÁMBITO DE ACCIÓN	CONTENIDO
1	CÓDIGO DE ÉTICA	El principio ético fundamental en la empresa es el de la igualdad de todas las personas. Las empresas son comunidades de personas, cuya misión consiste en producir bienes o servicios de calidad, a precios competitivos, para satisfacer legítimas necesidades de los consumidores que también son personas, a precios justos. La dignidad de la persona debe respetarse, más aún, promoverse: en el trato, en el ambiente de trabajo, en el acceso a oportunidades de desarrollo, en la armonía de las relaciones humanas, en la solidaridad.
2	EMPLEO	El trabajo productivo es un bien de la persona que perfecciona intelectual, moral, psicológica y físicamente y para acceder a mayores niveles de bienestar. Es imperativo crear empleos productivos para fortalecer la cohesión social.
3	REMUNERACIONES	El punto total en la vida de la empresa es el de la justa retribución a los factores de la producción: al accionista por el riesgo asumido, al directivo y al trabajador por el talento y el esfuerzo realizado, siempre en función del resultado obtenido. Las empresas están obligadas a pagar salarios justos que propicien un adecuado nivel de bienestar de sus colaboradores.
4	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	La capacitación, la formación y la educación de todos los integrantes de la empresa son una obligación moral de los directivos y de los trabajadores, pues son el vehículo que propicia la superación de las personas.
5	PRODUCTIVIDAD, CALIDAD Y COMPETITIVIDAD	La competitividad es un resultado del respeto y promoción de la dignidad de las personas, de la calidad de los bienes y servicios producidos y de la productividad. Es contrario a la ética adoptar la competitividad como fin a costa del hombre.
6	LA EMPRESA Y SU PAPEL EN LA SOCIEDAD	Los integrantes de la empresa deben promover la iniciativa de todos, el respeto al principio de autoridad, el sentido de servicio connatural al ejercicio de la autoridad, la responsabilidad, la puntualidad, la lealtad, la honradez, el cumplimiento de los compromisos contraídos y la capacidad innovadora de las personas. Estos resultados mejoran la vida en sociedad.
7	DERECHOS Y OBLIGACIONES	La libertad de asociación es un derecho de orden natural de todas las personas. Su respeto y promoción es un deber ético de empresarios y sindicatos.
8	CONFLICTOS Y JUSTICIA LABORAL	Para la solución de cualquier conflicto laboral debe privilegiarse el diálogo en un marco de apertura y haciendo siempre uso de la verdad.
9	EL ESTADO Y LA EMPRESA	La participación de la autoridad en la vida de las empresas será subsidiaria, imparcial, equilibradora, promotora, sencilla y honrada.

8.3. ¿Qué es la nueva cultura empresarial y laboral?

La idea de una nueva cultura empresarial y laboral significa la posibilidad de encontrar una nueva fórmula de relación entre los empresarios y los trabajadores, un ejercicio de diálogo y de comunicación entre funcionarios de empresas y obreros para instrumentar medidas necesarias que produzcan mejores condiciones en favor de las personas que trabajan y, así, apoyar el desarrollo de las empresas. Equivale a pensar las nuevas formas de intervención del Estado en una fase que avanza más sobre las relaciones de bilateralidad (empresarios/trabajadores) para relacionar que la tradicional trilateralidad (trabajadores/empresarios/Estado).

Desde esta perspectiva de concertación la empresa tiene una nueva valoración: se considera como un ente social que ha sido posible por los seres humanos, por las personas, que laboran en ella. Sólo los seres humanos pueden trabajar y crear y desarrollar una empresa y, por lo mismo, el principal valor que debe promover una nueva cultura empresarial y laboral es la promoción de la dignidad de las personas que trabajan, reafirmando como los elementos vitales de las empresas. La productividad, competitividad y calidad tienen sentido al mejorar la vida – sin exclusiones de ninguna clase – de la gente que conforma las empresas: los trabajadores, los accionistas y los ejecutivos.

La cultura empresarial y laboral basada en la idea reduccionista de que la fuerza de trabajo es sólo una mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda, está condenada a desaparecer, junto con las empresas que la practican. Ahora, la visión moderna es que la empresa es mucho más que una entidad económica o el trillado espacio para los conflictos entre el capital y el trabajo. De esta manera, el diálogo y la buena comunicación entre los trabajadores y los empresarios se perfila como la base para las empresas exitosas de hoy y del futuro.

Deben transformarse los viejos esquemas culturales que asocian productividad, eficiencia, eficacia y flexibilidad con mayor explotación del trabajo humano y con una visión mercantilista de la economía, donde la ética no tiene cabida. La nueva cultura de empresa debe insertar a sus actores en el futuro a partir del reconocimiento de la dignidad del trabajador y del trabajo y de las funciones de los empresarios.

La nueva cultura de la empresa no es un decreto o un acto autoritario, sino que es resultado del interés de trabajadores y empresarios patronos para buscar el beneficio del país, a fin de elevar la producción, la productividad, generar

empleos, elevar los niveles de vida de los beneficiarios de la empresa, para tener empresas exitosas y eficientes, donde el trabajo se revaloren y dignifique, al tiempo que las relaciones empresariales y laborales sean más justas y equitativas. En la actualidad, quienes tienen éxito y triunfan en el mundo son aquellas empresas que ya practican una nueva cultura laboral con otros valores, con otras prioridades y, por supuesto, con nuevos y mejores resultados.

A. Los nuevos modelos de relación entre empresarios y trabajadores

La nueva cultura laboral tiene como meta alcanzar una economía sólida, productiva y justa, que reafirme su soberanía en un régimen de libertades y democracia. Los trabajadores y empresarios que adopten la nueva cultura deberán aceptar tres grandes desafíos:

- 1 Los sindicatos deben transformarse; ser más participativos y propositivos. Deben ejercer su autonomía de manera fortalecida y profundizar y desplegar la democracia en sus organizaciones.
- 2 Los empresarios y trabajadores deben ver a la empresa como un lugar productivo y centro donde se humanice el trabajo y de manera simultánea se pueda alcanzar mayor productividad y eficiencia, mayores salarios y mayor número de empleos.
- 3 A esta nueva actitud debe corresponder un nuevo desempeño empresarial que cumpla con su función ante la sociedad y sea un lugar de dignificación del trabajo, que se aparte de la idea que las empresas son un lugar para sobreexplotar el trabajo.

En este sentido, los sindicatos deben asumir nuevos roles y funciones que protejan a los trabajadores pero que también impulsen y consoliden a las empresas en contextos de concertación y negociación. Hay ejemplos concretos -como la CEL- en el país de cómo los sindicatos son importantes para impulsar esta nueva cultura laboral empresarial, tal como puede apreciarse en la siguiente matriz:

Nueva cultura laboral y nuevas visiones de responsabilidad empresarial	En el ámbito laboral de la producción de energía nacional, en la CEL, los trabajadores tuvieron graves problemas con la empresa en el pasado. El sindicato llegó a ser destruido y sus dirigentes encarcelados. Luego de la crisis los trabajadores hicieron asociaciones y, en la actualidad, con motivo de la privatización, han formado sindicatos de industria y se han convertido en accionistas.
Contra acciones anti-empresariales De los empresarios públicos	En algunos momentos la misma empresa fue objeto de saqueo y gerenciada con prácticas antiempresariales como el amiguismo y el tráfico de influencias. Se usaron los recursos de la empresa para solucionar intereses personales. Hubo acciones de corrupción como la existencia de trabajadores "aviadores" (nombrados que cobran sin trabajar, movidas en las licitaciones, etc.)
Frente a esta situación de corrupción y mal manejo empresarial, lo mismo que por razones de racionalidad laboral, los trabajadores han tomado decisiones importantes:	
Preocupación por la empresa	1. El sindicato no debe servir sólo para exigir sino también para preocuparse de solucionar los problemas de diversa índole de la empresa
Apoyo a la buena administración	2. No sólo debe ser la negación de la mala administración sino también un elemento que apoya y crea o propone salidas racionales a problemas generales de la administración
Asumir compromisos	3. Debe asumir compromisos de tareas con la empresa como problema propio de los sectores trabajadores. Por ejemplo, debe asumir los riesgos y problemas de la modernización. Sin ésta habrá desempleo y disminuirán las condiciones laborales de todos.
No defender malos trabajadores	4. El sindicato no defenderá a los malos trabajadores que ponen en peligro el trabajo del resto de empleados
Nuevas actitudes Nuevas responsabilidades	5. Otras actitudes sindicales: a) Procurar la capacitación permanente de los trabajadores b) Cumplir acuerdos c) Mantener la transparencia empresarial d) Razón de ser: servicio al cliente e) Convertirse en resolutores de conflictos a nivel de la dirección para obtener respuestas operativas en muy poco tiempo. f) Se destruye la pirámide burocrática de la organización del trabajo, dando mayor responsabilidad al trabajador desde su lugar de trabajo. Con esto se estimula la iniciativa y se agilizan procesos importantes para la empresa. g) Define las cadenas de los procesos: los trabajadores eligen a sus jefes por sus cualidades laborales y no por su afiliación sindical o política

Liderazgo nuevo	6. Liderar es también un compromiso moral. En la actualidad el sindicato está cuidando a la institución para liderarla y se vincula a la dirección de la empresa.
Reducción de costos	7. Mantener las prestaciones y minimizar costos para tener mayores beneficios y para poder competir, junto a la adopción de tecnologías eficientes y mejorar la relación con el medio ambiente, son decisiones de nuestro nuevo sindicato.
Ampliar la democracia laboral	8. Ampliar la democracia laboral y la real participación de todos los trabajadores.
Toma de decisiones	9. Revisar la toma de decisiones es otra tarea. Evaluar las ventajas de la descentralización pero también de la centralización. Esto da nueva vida a toda la empresa, rapidez para las decisiones correctas, responsabilidad en las decisiones y ampliación de las relaciones laborales.

B. Nuevo modelo estatal

El fomento del empleo debe ser prioritario en el diseño de la política económica y social por parte del Estado. Como en tiempos anteriores, mantener empleo para todos continúa siendo el mejor modo de garantizar la justicia, de atender las aspiraciones populares de participación en la vida económica y social y de preservar la cohesión social. Además asegura el aprovechamiento de los recursos humanos y de capital. También asegura que pueden elevarse los niveles de vida de amplios sectores de la población y de la tasa de crecimiento de la producción. Entre sus acciones pueden mencionarse:

- 1 La tarea central de combinar permanentemente una combinación de medidas de política macroeconómica y de mercado de trabajo para evitar el desempleo, la acentuación de la desigualdad salarial y el malestar social.
- 2 Incentivar el aumento de los contratos colectivos
- 3 Resolver el problema entre cantidad y calidad del empleo
- 4 Minimizar el riesgo a terceros
- 5 Tomar en cuenta el interés de los consumidores
- 6 Mantener el respeto de las normas esenciales laborales
- 7 Impulsar la estrategia de la concertación, en especial en el ámbito de las políticas salariales (normando con mucha precisión y claridad sobre los contratos por productividad que se han convertido en una fuente importante de conflicto en la actualidad)

- 8 Apoyar al sector agrícola y la incorporación plena a la producción de la mediana y pequeña empresa.

Amplios sectores de trabajadores tienen una visión sobre el Estado y su nueva función cercana al siguiente cuadro resumen que se presenta en la siguiente página.

C. Hacia una nueva cultura empresarial y laboral

Para que una cultura empresarial adquiera sentido, se necesita una condición más amplia, es decir, de una cultura cívica, que estaría compuesta al menos por tres características básicas:

1. Una cultura cívica de mínimos:

Significa que lo que comparten los ciudadanos no son proyectos determinados de felicidad, algo que cada uno se plantea según su propio ideal de vida buena y ninguno tiene derecho de imponerla a otros sino más bien, que a pesar de tener ideales de vida distintos, también puede tenerse en común unos mínimos morales que serían innegociables, y que los distintos sectores tienen la convicción que se trata de mínimos transversales a los intereses de toda la comunidad; de ahí que renunciar a ellos es renunciar a su humanidad.

2. Una cultura de ciudadanos y no de súbditos:

Mientras se considere subordinados a un poder superior a los miembros de una comunidad política, en este caso el de la misma empresa, es difícil pensar que tendrán convicciones morales propias en lo que respecta a la organización social. Si no hay ejercicio ciudadano siempre se les verá como menores de edad que necesitan del paternalismo de los gobernantes y/o empresarios para reconocer qué es lo bueno para ellos.

3. Una cultura de la modernidad:

No se trata de la modernización, que es un proceso técnico, sino más bien de uno de los valores claves para aprender a reconocer los mínimos y para apreciarse como ciudadano. Esto es la autonomía de las personas, que destaca un tipo de conciencia política estrechamente ligado a un tipo de conciencia moral: es decir, la capacidad de cada uno de usar su propia razón.

ROL DEL ESTADO EN EL DISEÑO DE LA RUTA Y METAS SOCIALES, POLÍTICAS Y ECONÓMICAS DEL DESARROLLO

Concertador	El Estado, en el proceso de formulación de las Bases de un Plan de Nación, debe realizar un papel de impulsor de la Concertación Social
No planificación estatal	El Estado ha abandonado la responsabilidad de preveer el futuro, de investigar para formular las metas de corto, mediano y largo plazo. La responsabilidad del Estado sobre qué hacer en el futuro ha desaparecido
Investigación científica y Estado y sociedad civil	La responsabilidad también debe ser de la misma sociedad civil. ¿Los empresarios realizan investigaciones para reactivar los procesos productivos? En la ruta del desarrollo, el Estado y la sociedad civil deben invertir en la investigación científica
Estado Protagonico No excluyente No exclusivo Estado - director de orquesta	Características de un Estado Protagonico 1. Que no sea excluyente 2. Que no sea exclusivo para beneficio de un sector (financiero, comercial, industrial, agropecuario) pues permite el rezago de otros sectores y la pobreza. 3. Estado como director de orquesta: debe conducir la obra armónicamente sin que ningún sector se atrase o adelante pues dañaría a la sociedad en su conjunto. 4. Debe ser un Estado democrático: de todos(as) para todos(as)
Estado y valores	Los valores del Estado: • Los derechos Humanos • La libertad • La igualdad • El pluralismo • El combate a la corrupción • El equilibrio de poderes
Estado de Derecho	Si el Estado y sus diferentes órganos no cumplen la ley y se convierten en violadores; si no hay instituciones autónomas que garanticen los derechos humanos, no es posible construir un Estado de Derecho que garantice una cultura de paz, tolerancia, pluralismo, democracia, participación, responsabilidad y honradez.
Soberanía estatal	El Estado debe construir y defender su soberanía, de lo contrario serán organismos internacionales los que dictarán políticas internas, cuyos costos generalmente recaen en la mayoría ciudadana compuesta por estratos medios y bajos.

Una cultura cívica, por lo tanto, tiene valores básicos compartidos, como son: la libertad, es decir, el respeto de la condición de autonomía expresada en la capacidad de opción; la igualdad, que no el igualitarismo, basada en iguales oportunidades para todos para desarrollar las capacidades, corrigiendo las desigualdades naturales y sociales, y la ausencia de dominación de unos sobre

otros; la solidaridad, que no es más que la conciencia de la independencia de cada persona y de que cada decisión que se tome tiene consecuencia en el otro, incluyendo las decisiones empresariales.

Otros contenidos claves de la cultura cívica, como precondition de la nueva cultura obrero-empresarial, lo constituyen los contenidos culturales mínimos siguientes:

- a) Los derechos humanos, no en abstracto sino como el reconocimiento de los sujetos titulares de derechos.
- b) En este espacio se habla de los derechos del consumidor, que no es sólo objeto de estudios mercadotécnicos, sino también de merecido respeto y consideración humana, toda vez que él mismo se reconozca como merecedor de los mismos.
- c) La tolerancia, no en sentido pasivo, es decir, como disposición a no involucrarse en los proyectos ajenos por simple comodidad, sino en sentido activo, como predisposición a respetar los proyectos de los demás que pueden tener un valor, aunque no se comparta del todo. Esta última actitud ayuda a construir un mundo de manera conjunta.
- d) Una actitud dialógica que reconoce la autonomía y los derechos del otro en los conflictos y en el momento de toma de decisiones. La capacidad de dialogar conjuga dos posiciones: el universalismo y el respeto a la diferencia.

Estos mínimos culturales permiten una convivencia enriquecedora que permite evaluar el comportamiento de las personas o instituciones que violan estos mínimos y diseñar, en un esfuerzo conjunto, las instituciones y organizaciones de la sociedad, en este caso las empresas.

Los nuevos modelos de empresa responden a los nuevos desafíos desde los valores emergentes por oposición a los dominantes. Esta cultura emergente tiene parámetros que muestran el avance en los cambios: (Ver cuadro N° 3)

La meta de la actividad empresarial es la satisfacción de necesidades humanas por medio de la puesta en marcha de un capital, del cual es parte esencial el capital humano, es decir, las capacidades de cuantos cooperan en la empresa. La actividad empresarial es satisfacer necesidades, desarrollar al máximo las capacidades de sus colaboradores, metas que tiene que alcanzar promocionando

valores de libertad, igualdad y solidaridad desde el modo específico de cada empresa.

CUADRO N° 3 DINÁMICA DE VALORES EN LA NUEVA CULTURA OBRERO-EMPRESARIAL

Parámetros	Valores dominantes	Valores ascendentes
1. Finalidad de la Empresa	Beneficio puramente económico	Servicio a la sociedad, ética de los negocios, competitividad calidad, especialización por diferenciación según demanda de bienes.
2. Tendencias humanas básicas	Deseo de adquirir y poseer	Afán de crear y compartir, innovación, eficiencia, atención y autorealización.
3. Definición de Estrategias	Consecución de resultados	Descubrimiento y realización de principios: cooperación, respeto al estado de derecho, asociacionismo.
1) Consecuencias de la actividad empresarial	Consecución de objetivos primarios	Previsión de efectos secundarios, conciencia de interdependencia, solidaridad, toma en cuenta derechos de terceros.
2) Desarrollo de la persona en la organización	Predominio del rango con base en jerarquía	Inclusión, participación responsable e informada, descentralización, autonomía e identidad, flexibilidad funcional.
3) Actitud ante los impulsos espontáneos	Búsqueda inmediata de satisfacción de necesidades	Ordenación y sentido de las necesidades, proyección a largo plazo, ampliación de la demanda.

Así, la empresa tiene valores irrenunciables como son la calidad de los productos y de la gestión. La honradez en el servicio al cliente, el mutuo respecto en las relaciones internas externas de la empresa, la cooperación y la solidaridad que destacan los mejores atributos individuales, la creatividad, la iniciativa y el espíritu de riesgo o compromiso.

8.4. Políticas fundamentales para estimular una nueva cultura empresarial y laboral

Estamos frente a un intenso cambio de cultura, frente a una nueva realidad ante la cual hay que inventar una nueva organización social de trabajo y una nueva forma de distribución de los beneficios de la productividad. La realidad es que se puede producir más riqueza con cada vez menos trabajo. Así que puede decirse que el crecimiento es imprescindible pero, no basta que este no necesariamente absorbe el desempleo. Crecer no es sinónimo de aumento de empleo, puede ser grande en inversiones en capital pero ahorrador de puestos de trabajo.

Podría pensarse -como efectivamente se ha hecho innumerables veces- en la alternativa de reducir el incremento de la productividad para evitar la pérdida de empleos. Pero ésta tiene más inconvenientes que ventajas: por un lado frenaría la competitividad del sector productivo a nivel internacional y, por otro, significaría en el fondo una renuncia al progreso.

En la base de las estrategias y política para impulsar una nueva relación entre los actores principales del mundo de la producción social se encuentra el desarrollo económico persistente, sostenible. Sin este no podrá aumentarse el empleo en la cantidad y la calidad que se requiere, especialmente en las zonas rurales. Tampoco se podría aumentar la productividad ni los ingresos exigüos ni mejorar las condiciones de trabajo ni terminar con el trabajo forzoso y el infantil. Se perfilan a continuación líneas estratégicas generales que si tienen éxito podrían agilizar la emergencia de la nueva cultura:

- a) Es importante que los actores principales lleguen a acuerdos básicos sobre cómo acelerar el ritmo de creación de empleo en los sectores formales y que muestren mayor dinamismo y, simultáneamente, aumentar la ocupación, la productividad y los ingresos en las actividades del sector rural y del sector informal.
- b) Esto llevaría a perfilar un crecimiento con mayor equidad y justicia al reducir la desigualdad de ingreso y la pobreza.
- c) Mejorar así condiciones de trabajo y acabar con las violaciones de las normas básicas del trabajo.

En el ámbito de las políticas públicas, es necesario:

- 1 Una nueva política del tiempo:
 - (a) El Estado debe gestionar los tiempos sociales para proteger la cohesión social (ocio, identidad, comunidad)
 - (b) Norma colectiva del tiempo de trabajo: que permita ajustar el empleo y el volumen de trabajo necesario para el funcionamiento de la economía con contratos adecuados para la seguridad laboral.
 - (c) el tiempo debe ser codecidido entre cada trabajador y su empleador, para discutir y evaluar los tiempos de trabajo y de formación
 - (d) Una política del tiempo de la ciudad para una nueva relación con el ocio, es decir una política que afecte favorablemente la educación, la organización cultural, los transportes públicos, la vivienda, los equipos colectivos para mejorar las condiciones de vida.
- 2 Una política de revisión de la legislación para flexibilizar los contratos laborales pero también del marco jurídico de la protección social. Debe avanzarse hacia el "contrato de actividad" que concilia la demanda de protección (continuidad de los ingresos y la protección social) con la debida flexibilidad que exigen las empresas. En el próximo apartado se amplía este punto.
- 3 Una política de transparencia y comunicación abierta comenzando por liberalizar las estadísticas empresariales y laborales que ahora son tratadas casi como seguridad de Estado.
- 4 Políticas eficaces para proteger al país de los flujos financieros de corto plazo y errabundos que desestabilizan el empleo y el crecimiento económico.

Muchas de estas políticas requerirán de reformas fundamentales en varios ámbitos de la vida social salvadoreña, lo cual significa que la tarea de una nueva cultura también tiene una dimensión nacional sin la cual su éxito estará en peligro.

8.5. Propuesta hacia una nueva normatividad

La tendencia en América Latina es hacia la introducción de normas flexibilizadoras y desregularizadoras en los Códigos de Trabajo. Desde esta perspectiva, El Salvador, como ya se ha dicho, no constituye una excepción y en más de alguna oportunidad la discusión ha sido muy fuerte.

Desde la perspectiva de buscar arraigar una nueva cultura empresarial laboral, sería muy riesgosa la introducción de una normativa flexibilizadora y desregularizadora que ensanche la brecha entre empleadores y empleados y que continúe la antigua cultura de desconfianza mutua y de intolerancia. Pero en concordancia a la necesidad de fomento de empleo, de concertación salarial y del nuevo bilateralismo activo, una nueva normativa que fortalezca lo nuevo, a nivel de propuesta, tendería hacia lo siguiente:

A. Flexibilidad funcional

Trataría de superar las rigideces que muestra el contrato individual de trabajo en el sentido de vincular el trabajador a un puesto de trabajo. Implica la polivalencia del trabajador desde una perspectiva horizontal, es decir, vinculado al conocimiento de todas y cada una de las etapas del proceso productivo, nunca a situaciones de desmejoría en sus condiciones de empleo o ser sometido a condiciones que lesionen la dignidad del trabajador.

B. Sobre las contrataciones parciales

Son aceptables desde la perspectiva de la necesidad de generación de empleos, siempre que este tipo de contratación no se vuelva el predominante y trate de sustituir al contrato para trabajo permanente y que el trabajador parcial acumule antigüedad con el mismo empleador bajo la figura de trabajador permanente discontinuo.

C. Fomento a la negociación colectiva

Debe normarse la posibilidad de suscribir contratos colectivos de trabajo marco entre gremiales empresariales y federaciones o confederaciones sindicales por rama de actividad económica. Así, se potenciaría la contratación como instrumento para establecer condiciones laborales salariales.

D. Reforma del juicio individual de trabajo

Es una alternativa para acelerar la solución de conflictos individuales de trabajo. El proceso individual de trabajo, independiente de su cuantía, podría reducirse a dos audiencias específicas. Una primera de conciliación que si no logra el arreglo entre las partes daría paso a una segunda, la audiencia de juicio, donde cada parte debe presentar las pruebas y alegatos necesarios para posteriormente dictar sentencia.

8.6. Otras propuestas

- 1 Un pacto nacional para armonizar los intereses obrero empresariales en esta fase de la globalización. Posibles temas a concertar:
 - (a) La reforma constitucional para ratificar los convenios de la OIT que aún no se firman y la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo.
 - (b) La búsqueda del consenso sobre el nuevo modelo de desarrollo a impulsar. Implicaría concertaciones sobre la nueva concepción y funciones de la empresa, trabajo, medio ambiente, Estado y otros.
 - (c) Los nuevos roles y funciones del Estado
 - (d) Instancias de contraloría social, por parte de trabajadores y empresarios, ante la gestión pública del trabajo.
 - (e) Los beneficios de los trabajadores en la cooperación técnica y financiera de los organismos internacionales, tales como AID, BID y otros.
- 2 Un pacto para la educación, destinado a integrar en la curricula nacional:
 - (a) Los valores empresariales, entendidos como el estímulo emprendedor, en torno al cual se aglutinan los de libertad, igualdad y solidaridad.
 - (b) El reconocimiento de los derechos sindicales como una dimensión de la dignidad del trabajador.
- 3 Reformas en la educación laboral a nivel de educación superior.

8.7. Conclusiones

A pesar de los avances en algunos de los elementos para la formación de una nueva cultura empresarial y laboral, todavía no es posible adelantar un cuadro más completo y/o definitivo ya que el modelo de desarrollo no muestra aún sus componentes acumulativos que serían los más importantes para la nueva cultura.

No obstante, el hecho de que exista la globalización con la adaptación de mercados con una demanda casi sin restricciones, con gran volatilidad y con grandes exigencias por la calidad deja visible que requerirá de los productores una gran capacidad de flexibilidad para adaptarse a cambios rápidos e impondrá el cumplimiento de normas productivas generalizables. También impondrá normas para el uso incrementable de nuevos desarrollos tecnológicos.

El impacto en las relaciones empresariales y laborales, entonces, será directo hacia la flexibilización en el mercado de trabajo y al involucramiento en el proceso de trabajo cuestionando el principio de separación entre concepción y ejecución, modificando las pautas educativas y de organización interna de la producción. De esto dependería la formación final de la nueva cultura empresarial y laboral.

De los actores depende la respuesta coherente a las tendencias a mantener la organización anterior de producción o a cambiar hacia la especialización flexible, con los puntos intermedios imaginables. Por otro lado, debe optarse entre los modelos basados en la precariedad del trabajo y los que proponen nuevas modalidades de gestión de fuerza laboral e incentivarían el involucramiento en el proceso de trabajo.

CUADRO COMPARATIVO SOBRE ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

Guía de Entrevista	Jefe del Depto de Relaciones de Trabajo.	Secretario del Depto de Inspección de la Industria y el Comercio	Director de Capacitaciones.
Conocimiento de la flexibilidad laboral.	Es compleja y es una medida con la que se pretende llegar a un TLC, para ser competitivos y para ello hay que actuar unánimemente, empresas, trabajadores y Gobierno.	Jurídicamente no existe en El Salvador, y si aceptamos que no hay una economía formal, resulta difícil para las empresas mantener a personas permanentes, ya que los trabajadores resultan ser “informales”	Es una Medida que es adoptada discrecionalmente por los empresarios, pero la discrecionalidad no tiene por que ser ilegal, pero el limite que hay hacia la arbitrariedad muy sutil por lo tanto se vuelve violador de la ley. No puede haber flexibilidad donde no hay rigidez; en el afán de mundializar la flexibilidad es buena con culturas proteccionistas más no en América Latina, pero dado que no es una medida creada en nuestro medio no se ajusta a nuestro nivel cultural que es una cultura de atropello a los derechos fundamentales laborales.

<p>Consideración sobre la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores a través de la aplicación medidas flexibilizadoras.</p>	<p>No se puede flexibilizar todo, por que hay derechos que no se pueden violentar.</p>	<p>Por ejemplo el trabajo que es pagado con tiempo libre cuando el Código de Trabajo dice que no el trabajo solo debe ser compensado por medio de un salario.</p>	<p>En los horarios de trabajo, la sub contrata por que deja desprotegido al trabajador por que no sabe al final cual es su patrono, con el trabajador a domicilio ya que el patrono se evita pagar establecimiento y responder por accidentes de trabajo, en la contratación temporal el patrono se evita pagar prestaciones.</p>
<p>Consideración acerca de las rigideces de las actuales normas de trabajo.</p>	<p>Habiendo un 17% de desempleo en El Salvador, debe buscarse ser más incentivos para con el empleo, puesto que somos cómodos, si ganamos ¢ 6,000 y nos dicen que nos van a acortar la jornada y que otro trabajará y ambos ganaremos ¢ 3,000 cada uno no nos gusta. Otro aspecto es que debe cambiarse el sistema de seguridad social y de salud, debería ser más efectivo, para que un trabajador no pierda toda una mañana o todo un día de trabajo pasando consulta en ISSS.</p>	<p>La legislación laboral esta desfasada, por que no toca temas tecnológicos, así que hay que echar mano de los convenios internacionales de la OIT, que son 6 de siete ratificados por El Salvador, para llenar los vacíos de la ley.</p>	<p>No es que la ley sea rígida sino que con los procesos de creación de ley son muy largos y tortuosos por lo que cuando una ley entra en vigencia la realidad ya ha cambiado y por lo tanto deja de ser efectiva, la realidad siempre va un paso adelante de la normativa y es entonces cuando se dice que es rígida, más debe ser poco efectiva.</p>

<p>Consideración sobre la posición Gubernamental frente a la flexibilidad laboral bajo el mandato constitucional de que el trabajo no se considerará una mercancía y que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.</p>	<p>No contesto.</p>	<p>El mayor obstáculo de la flexibilidad es el Art. 132 del Código de Trabajo.</p>	<p>Los trabajadores deben educarse sobre eso, para que puedan defenderse ante medidas de flexibilidad, pero preguntémonos cuanto le es asignado en el Presupuesto General de la Nación al Ministerio de Trabajo, los recursos son muy limitados para esa tarea. Por otro lado el Ministerio de Trabajo no puede estar señalando los errores a la empresa privada, por que el gobierno se vale de los mismos intereses de ella. El Estado salvadoreño, obedece a políticas externas foráneas a término y modos de países hegemónicos, aun que no se adecuen a nuestra realidad eso se hace por que somos un país dependiente de otro vivimos de la ayuda, los TLC, buscan beneficios para otros países y por eso se obedece a esa políticas , aun que no sea lo más satisfactorio para nuestra fuerza laboral.</p>
--	---------------------	--	---

<p>Informar sobre el conocimiento de violaciones de derechos fundamentales de los trabajadores, como consecuencia de la aplicación de medidas flexibilizadoras</p>	<p>Si, en empresas grandes como la Constancia, Kimberly Clark, Embotelladora Salvadoreña, pero los trabajadores han ganado realmente por que se vuelven eficientes y hay una valorización hacia ellos por que los capacitan con cursos de inglés y computación, les pagan de acuerdo a metas, así existen equipos autodirigidos donde los mismos trabajadores son sus propios supervisores y aquel que no funciona piden al patrono que lo despida por que no logran las metas en su equipos, además si el trabajador no tiene ninguna falta en su expediente laboral, lo premian con vacaciones pagadas para él y su familia fuera del país, nadie ofrece eso.</p>	<p>Sí, pero solo un caso que fue el de los cajeros de un banco, donde se les hacía trabajar en horas nocturnas toda la semana, a cambio de darles libre el sábado u otro día como compensatorio.</p>	<p>Mayormente en la jornada de trabajo, donde los trabajadores hacen jornadas de hasta 24 horas corridas, y luego descansan tres días, como es el caso de los trabajadores contratados por temporadas o por servicios de limpieza, por ejemplo en ISSS, que una semana se ve un trabajador que dice pertenecer a una compañía y a la siguiente a otro que dice ser de otra compañía, así hay personas que solo logran asegurar 24 horas por semana trabajada y eso es todo lo que se le reconocerá por mes en su salario.</p>
---	---	--	---

<p>Conocimiento de aplicación de medidas flexibilizadoras en las empresas.</p>	<p>No, por que hay que velar por el cumplimiento de los derechos laborales, y la flexibilidad no puede violar derechos</p>	<p>La Flexibilidad se da en ámbitos muy pequeños, y violenta derechos, pero todo depende en la medida que le pueda gustar al trabajador, y es ahí donde hay que cuestionarse si es atentatoria o no.</p>	<p>Si, por la falta de cultura de protección a los derechos, y por la precaria situación del trabajador donde se ve en la necesidad de aceptar cualquier condición de trabajo, la única forma de cambiar ese esquema es a través de la educación. Como en Polonia donde un dirigente sindical llegó a ser Presidente de esa Nación , pero ¿por qué? Por que se había educado.</p>
---	--	--	---

**CONSTRATOS COLECTIVOS VIGENTES HASTA EL 2001, Y TRABAJADORES
AMPARADOS POR CLASE DE SINDICATO.**

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTALES			CLASE DE SINDICATO								
	CONTRATOS	TRABAJADORES		CONTRATOS	GREMIOS		CONTRATOS	EMPRESAS		CONTRATOS	INDUSTRIA	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
Industria	15	2,490	2,779	0	0	0	13	956	1,453	2	1,534	1,326
Electricidad, Gas y Agua	12	4,467	780	0	0	0	6	3,292	608	6	1,175	172
Construcción	283	33,047	0	0	0	0	0	0	0	283	33,047	0
Transporte / Comunicaciones	2	1,295	38	0	0	0	2	1,295	38	0	0	0
Servicios	7	4,944	7,012	1	26	6	5	4,774	6,964	1	144	42
Total	319	46,243	10,609	1	26	6	26	10,317	9,063	292	35,900	1,540

Fuente: **Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Estadística e Informática Laboral, Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.**

ANEXO 9**CONSTRATOS COLECTIVOS SUSCRITOS VIGENTES Y
TRABAJADORES AMPARADOS SEGÚN AÑOS 1993-2001**

AÑO	CONTRATOS COLECTIVOS VIGENTES	TRABAJADORES AMPARADOS POR CONTRATOS COLECTIVOS VIGENTES
1993	326	92,872
1994	308	78,541
1995	341	76,782
1996	385	74,622
1997	362	76,242
1998	362	76,242
1999	319	64,002
2000	318	66,766
2001	319	56,852

ANEXO 10

Situación Actualmente Regulada	Posibilidades de Flexibilidad
<ul style="list-style-type: none"> -Permanencia Laboral - Puestos de trabajo - Ocupación determinada en el contrato individual del trabajo. - Limitación de los Contratos de Trabajo a Plazo. - Jornadas de Trabajo Reguladas. - Horario de trabajo regulados. - Vacaciones reguladas en cuanto a la fecha de disfrute. - Salario mínimos y contractuales. - Prohibición al trabajo extraordinario permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Movilidad Laboral Externa. Contratos de trabajo a tiempo parcial. - Situación de Trabajo - Movilidad laboral interna. polivalencia. - Contratos de Trabajo a Plazo. - Jornadas flexibles, con énfasis en libre gestión de jornadas, semanales y aun mensual y anual. - horarios flexibles y fijados unilateralmente por el empleador. - Goce de vacaciones dependiendo de la necesidad de al producción. - Salarios por productividad. Eliminación del salario mínimo el cual sería fijado por el mercado. - libre pacto de trabajo extraordinario permanente con posible limitación de numero se de horas por día.

Pérdida de los derechos laborales y explotación del trabajo asalariado de las mujeres



La globalización neoliberal va contra los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. El ansia de acumulación de riquezas de las grandes empresas transnacionales y nacionales ha presionado por reducir o eliminar muchos de los derechos conquistados por las trabajadoras y los trabajadores de todo el mundo.

La competitividad y la ganancia están por encima de los derechos y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores. Para que una empresa pueda competir, tiene que lograr reducir los costos de producción: Producir más con menos dinero. ¿Cómo lo logra? Fácil: Baja los salarios de las trabajadoras y trabajadores, elimina prestaciones sociales, prohíbe la sindicalización, etc.

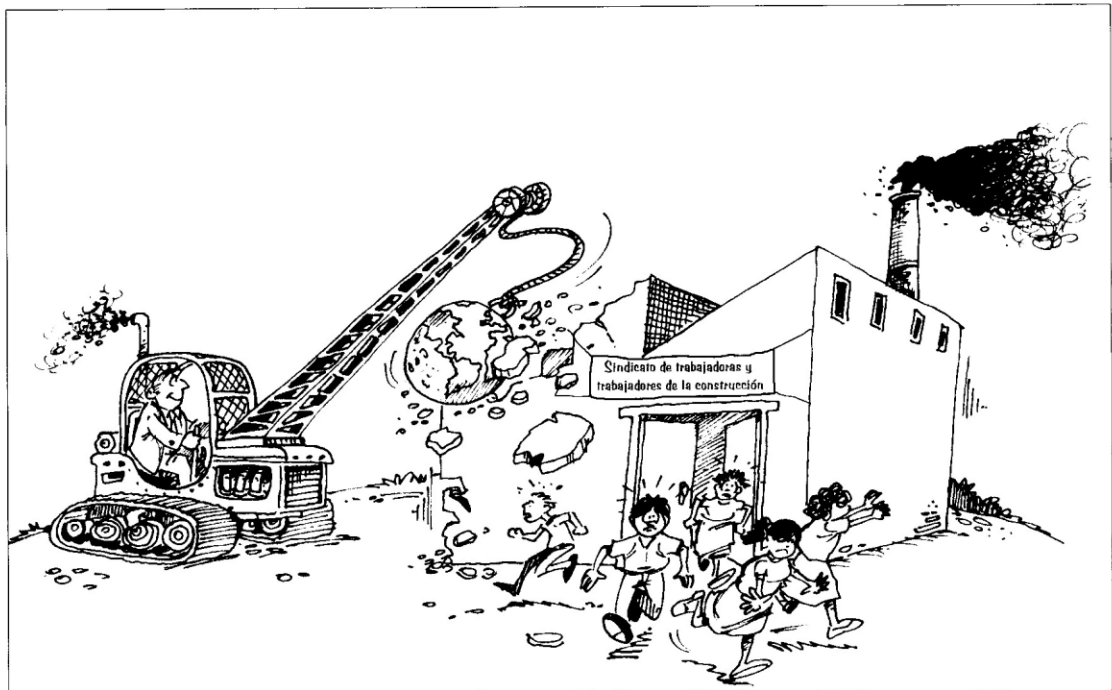
La globalización neoliberal va contra los intereses de la trabajadoras y de los trabajadores



*La
globalización
neoliberal
se opone a la
organización
en sindicatos*

La globalización neoliberal tiende a rebajar los salarios, aumentar las horas de trabajo y la intensidad física y psíquica de la jornada laboral, promover el trabajo infantil y la discriminación del salario femenino, aumentar la "tallerización del domicilio"; es decir, muchos hogares se convierten en talleres de producción.

Las empresas transnacionales y nacionales buscan trabajo barato. Al capital le interesa aumentar la producción. La calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores no es asunto de las empresas. Los derechos laborales son un estorbo para lograr sus objetivos. Por eso, la globalización neoliberal se opone a la organización en sindicatos de las trabajadoras y trabajadores.





El principal derecho de las trabajadoras y los trabajadores es un salario justo. La herramienta que la gente trabajadora tiene para luchar por sus derechos laborales son los sindicatos. El neoliberalismo se opone a la sindicalización porque por medio de los sindicatos, las personas trabajadoras presionan para establecer el precio del trabajo (salario).

Las empresas dicen que lo único que puede fijar el precio del salario es la libre acción del mercado. Siguiendo la lógica del neoliberalismo, no deberían existir ni siquiera los salarios mínimos. Para las empresas neoliberales el monto del salario debería ser fijado por la ley de la oferta y la demanda, como se fija el precio de los frijoles, el precio de un televisor o de un par de zapatos.

*Para la
globalización
neoliberal
ni siquiera
debería existir
el salario
mínimo*

Flexibilidad laboral

En la actualidad muchos gobiernos, instituciones financieras internacionales, la mayoría de empresarias y empresarios, y muchas académicas y académicos dicen que el mercado de trabajo es muy rígido, es decir que le impone muchas limitaciones a las y los empresarios frente a las trabajadoras y trabajadores.

Muchas empresarias y empresarios piensan que los gobiernos han dado muchos privilegios a las trabajadoras y a los trabajadores, que los códigos o leyes laborales les han concedido demasiados derechos y que los sindicatos han impuesto demasiadas condiciones y privilegios para las trabajadoras y los trabajadores.



***Flexibilidad
laboral es que
las empresas
tengan libertad
para contratar
y despedir a las
trabajadoras y
los trabajadores***



Ante esto, las empresas están hablando de flexibilidad laboral, la cual no es otra cosa que eliminar las barreras que le impiden a la empresaria y al empresario tomar decisiones sobre sus trabajadoras y trabajadores. Las empresarias y los empresarios quieren tener más libertad para contratar y despedir a las trabajadoras y trabajadores. También reclaman más libertad para decidir sobre la jornada de trabajo y el monto de las indemnizaciones.

Así mismo, las empresarias y los empresarios quieren tener las manos libres para decidir sobre el monto de los salarios. Según ellas y ellos, el Estado no debería fijar salarios mínimos, porque esto amarra a las empresarias y los empresarios y no se deja que sea el mercado quien defina el valor de la fuerza de trabajo. O sea, según esta manera de pensar, el salario (o precio de la fuerza de trabajo) es como el precio de los frijoles o el precio de la gasolina, debe estar regido por la ley de la oferta y la demanda.

La flexibilización trata de eliminar muchos de los derechos que las trabajadoras y los trabajadores tienen. Las empresarias y los empresarios, gobiernos y demás defensoras y defensores dicen que la flexibilidad laboral es necesaria para generar más empleo, para poder ser más competitivos y para lograr un mayor crecimiento económico.

Se debe tener en cuenta que cuando se habla de flexibilidad del mercado de trabajo solamente se está pensando en una parte de dicho mercado, la de las personas que ofrecen su fuerza de trabajo: las trabajadoras

y los trabajadores. Pero nunca se habla de la flexibilidad de las personas que demandan trabajo: las empresarias y los empresarios. Es decir, si se habla de flexibilidad laboral, también se debería hablar de flexibilidad empresarial. Por ejemplo: ¿Está la empresaria o el empresario dispuesto a dar participación a las trabajadoras y los trabajadores en la propiedad y las utilidades de las empresas? ¿Están las empresarias y los empresarios flexibles a observar las normas internacionales de trabajo?

Las trabajadoras salen más perjudicadas por la flexibilidad laboral. Ellas son directamente afectadas por la inestabilidad del empleo y por el debilitamiento de las prestaciones sociales. Por ejemplo, la protección de la trabajadora por embarazo está limitada dentro de la visión de flexibilidad: en muchas empresas exigen a las mujeres un certificado de ingravidez.



El libre comercio es un cuento

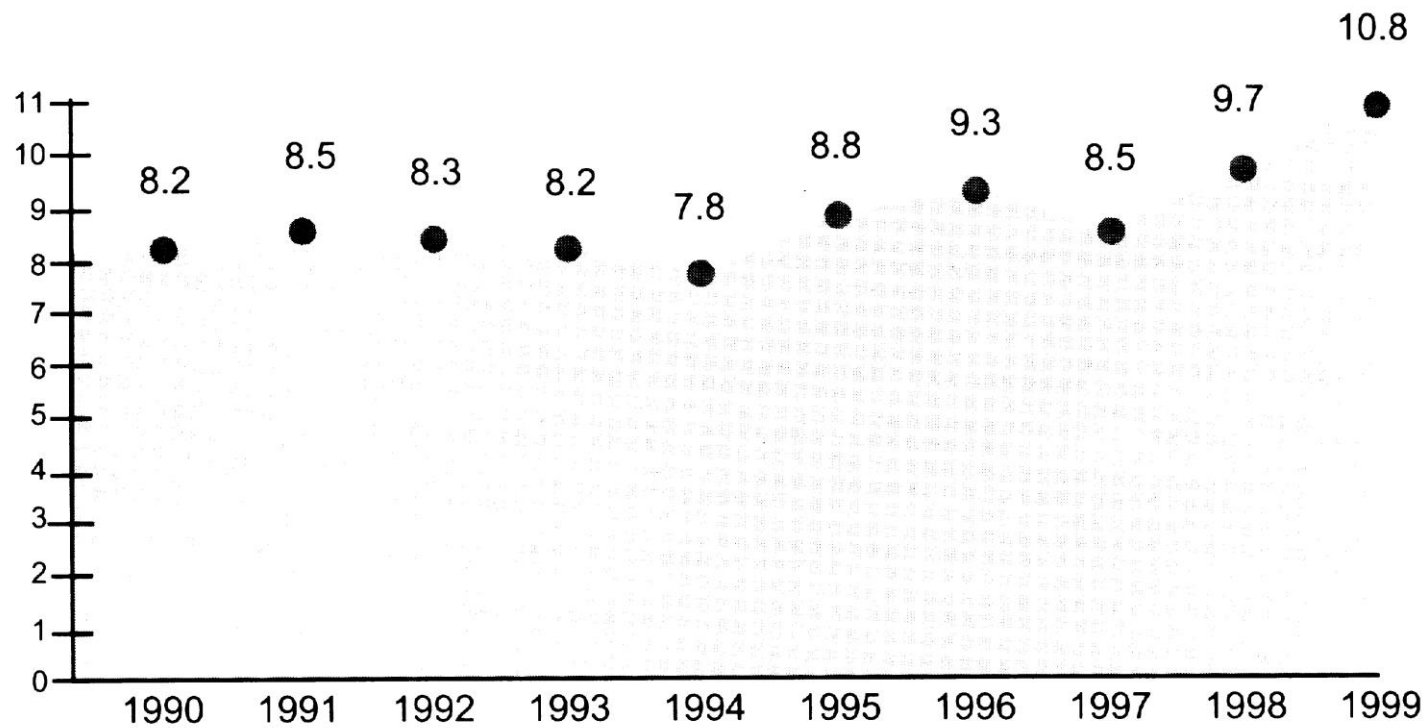
¿Qué es la globalización? En realidad yo creo que es un cuento. Porque la globalización significa el creciente control de la producción, los servicios, la comercialización interna e internacional, en las finanzas, los recursos estratégicos, las comunicaciones y la información por parte de mega-empresas en proceso de fusión que solo se guían por el objetivo de lucro sin tener ninguna responsabilidad acerca de las consecuencias sociales o de la estabilidad de las Naciones.

En este sentido, si uno analiza donde funciona la globalización se encuentra con algunas sorpresas. Por ejemplo, Japón solo deja que exista un cinco por ciento de inversiones extranjeras en su país, el noventa y cinco por ciento del sistema financiero y de las inversiones japonesas, es japonés. Por lo tanto, la globalización financiera en Japón no existe. Por supuesto, Japón deja abiertas sus fronteras para ciertos productos en los cuales es altamente competitivo. Le dice a los norteamericanos: vengan, les abrimos las puertas, traigan sus autos... Cerquita de ahí, está un país que tiene la quinta parte de la población mundial que se llama China, que es el país que tuvo el más alto crecimiento del mundo en los últimos veinte años, donde el noventa y dos por ciento de las inversiones son de origen estatal, solo se permite un ocho por ciento de inversiones extranjeras donde la mitad tienen que ser de chinos que viven en el extranjero, es decir de las comunidades chinas. Tampoco en China existe la globalización.

Si uno va a la Unión Europea se encuentra con que solo el catorce por ciento de los automóviles que circulan en Europa pueden ser de origen extra-europeo, es decir el ochenta y seis por ciento de la producción automotriz tiene que ser europea. El cincuenta y uno por ciento de lo que se llama el espacio audiovisual, cine, televisión, radio, noticias, publicidad, es de origen europeo, y es así por ley del Parlamento Europeo. El sesenta y cinco por ciento de las exportaciones e importaciones de la Unión Europea son acordadas: te compro si te vendo, y si no te vendo no te compro. No hay una apertura total de las economías.

Doy estos datos para que nos demos cuenta que en realidad la globalización, tal como nos la vendieron, funciona solo en América Latina, en lo que queda de África, en parte de Rusia –hasta la gran crisis de Rusia, porque ahora lo están revirtiendo– y en algunos lugarcitos más. Es decir que esto no es ni más ni menos que una política de imposición (Alcira Argumedo, *Pobreza y desigualdad social en el Mercosur*).

Tasa de desempleo en América Latina y el Caribe (Tasa promedio anual)



Fuente: OIT, América Latina y El Caribe, Panorama Laboral 99

INICIA DISCUSIÓN DE ESTRATEGIA DE DESARROLLO 1999-2004

Recomiendan flexibilizar mercado laboral

La generación de empleos podría dinamizarse si se crean alternativas como trabajos temporales y el pago de salarios por hora.

CRISTIAN MENDIVAR
Redactor de Economía

La flexibilización de los horarios de trabajo, el diseño de empleos con carácter temporal y la promoción del desarrollo local en base en las asignaciones presupuestarias son las primeras recomendaciones hechas por la economista Alejandra Cox Edwards en las áreas de pobreza y mercado laboral salvadoreño.

Las recomendaciones son parte de las propuestas de desarrollo económico y social para El Salvador durante el quinquenio 1999-2004 incluidas en el documento patrocinado por FUSADES "Crecimiento con participación: una estrategia para el Siglo XXI".

Dicha estrategia es el producto de 15 diagnósticos sobre agricultura, política monetaria, fiscal y comercial, medio ambiente, educación, salud, criminalidad, infraestructura y modernización del Estado, mercado laboral y pobreza.

Este miércoles, Alejandra Cox Edwards, ex economista senior del Banco Mundial, presentó el primer informe acerca de los temas sobre pobreza y mercado laboral.

El mercado laboral

En el tema laboral, la economista presentó un panorama en el que se espera un fuerte aumento de la población activa, con un estimado de 14 mil nuevos trabajadores por año incorporándose a la demanda de trabajo en las zonas urbanas y 14 mil en las rurales.

El documento señala que en los años 80, el mercado laboral se ha caracterizado por una caída en la demanda por los trabajos agrícolas y un aumento moderado de demanda de empleos en las áreas urbanas.

Manifiesta como limitantes una serie de barreras que influyen un dinámico crecimiento de la oferta laboral. Entre ellas, el largo lapso de tiempo —15 semanas— que los jóvenes desempleados se demoran para encontrar trabajo.

El documento detalla que la reactivación del mercado laboral se dará en condiciones de una agricultura e industria más tecnificadas, de adecuados controles de calidad y de competencia, y de la profesionalización de trabajadores y empresarios.

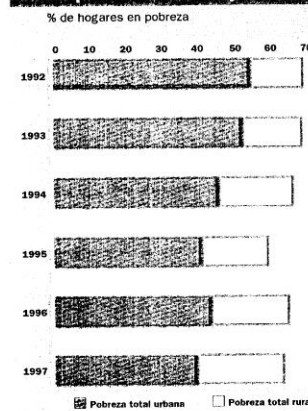
Entre las recomendaciones he-



ESCUCHAN PLAN.
La economista Alejandra Cox Edwards expone ayer en FUSADES los ejes de la Estrategia para el Desarrollo Económico y Social elaborada por un grupo de expertos extranjeros. En primer plano, de izquierda a derecha: el Ex ministro de Agricultura, Interoce Caballero, el empresario Ricardo Hill y el presidente de FUSADES, Jorge Zablah.

LA PRENSA GRÁFICA
20 DE ENERO DE 1999

La pobreza urbana y rural



chas por Cox Edwards se desecha el no limitar modalidades de empleo como pueden ser los trabajos temporales como alternativa, establecer horarios más flexibles —pagos por hora, en lugar de pagos por día—, y los salarios mínimos propo-

cionales al tiempo trabajado.

El tema pobreza

La economista encontró que los factores que tienden a perpetuar la pobreza en el país son las limitaciones para invertir en nutrición, edu-

PRIMERAS REACCIONES

Positivo recibimiento

El informe sobre pobreza y empleo generó las primeras reacciones positivas en el ámbito empresarial y académico del país.

El presidente de la Asociación Salvadoreña de Industriales, Leonel Mejía, dijo que el tema de la flexibilización laboral puede abrir más oportunidades de trabajo.

Ejemplificó que el pago del 25 por ciento extra por horas nocturnas posibilita que no se trabaje de noche, porque la mano de obra nocturna se vuelve más cara que la de la jornada diurna.

La directora de la Escuela Superior de Economía y Negocios, Maira Lévano, coincidió con esa posición y agregó que si el país tiene que competir con otros, debe abrir dos o tres turnos de trabajo. Señaló que "en empleo

interesa aumentar oportunidades para las personas y aquí hay muchas trabas".

Entre los obstáculos a la flexibilización, mencionó que "hay personas dispuestas a trabajar a tiempo parcial, pero las leyes laborales exigen trabajar la jornada completa".

Opinó que las recomendaciones que se hacen de efectuar una reforma laboral tendiente a flexibilizar el mercado laboral, puede generar esas otras oportunidades y dinamizarlo.

En el rango de pobreza, indicó que se hace un énfasis en su reducción a nivel urbano, no así en el rural.

"Creo que el énfasis para los próximos años estará en aumentar el acceso a los servicios básicos, educación, salud e infraestructura a nivel rural".

cación y salud; las barreras de entrada al mercado de trabajo; y la concentración geográfica, además del bajo acceso a servicios públicos.

El informe destaca que los niveles de pobreza se han reducido en unos 20 puntos porcentuales en el área urbana en los 10 años anteriores, no así en el rural, donde los índices de pobreza y de pobreza absoluta se han mantenido casi invariables en los últimos cinco años.

Cox Edwards recomienda li-

neamientos para el establecimiento de una política social y de modernización del Estado que sirva de bases para la reducción del problema.

Entre ellas, cuenta con la promoción del desarrollo local en base a asignaciones presupuestarias, con la participación de gobiernos municipales, comunitarios y empresa privada.

La delegación de tareas a actores como los municipios y la obligación de respetar la disciplina fiscal es otro punto en mención.



La empresa Telefónica de El Salvador estableció una alianza con Amzak.



LA PRENSA GRAFICA



La Reserva Federal de Estados Unidos decretó un alza del 0.25% de las tasas de interés.

Jueves 3 de febrero de 2000

SEÑALAN 10 VÍAS PARA RETOMAR CAMINO DEL CRECIMIENTO

FUSADES presenta propuesta de reactivación

La selección de estas medidas está basada en el criterio de reducir en el mediano plazo los costos de transacción, y asegurar la estabilidad financiera.

José Luis Henríquez
ECONOMIA/PRENSA/COM TV

La Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) presentó ayer 10 propuestas económicas de carácter estructural que pretenden crear las bases para que la economía retome el camino del crecimiento en el mediano plazo.

Las 10 propuestas, que fueron divididas en cinco categorías, son:

10. Reducción del Estado.
20. Reformar el Ministerio de Obras Públicas.
30. Concesionar obras de infraestructura (caminos, puentes y servicios aeroportuarios).
40. Crear un organismo de evaluación de la calidad de la inversión pública.
50. Flexibilizar el mercado laboral.

60. Reformar el sistema de pensiones.
70. Eliminar las exenciones del IVA a los granos básicos, verduras, fruta y leche.
80. Sustituir el modelo de encajes bancarios por requerimientos mínimos de liquidez.
90. Inversión en infraestructura rural para reducir la pobreza en el campo.
100. Eficacia en la seguridad ciudadana.

Buscan bajar costos de transacción

El director del Departamento de Estudios Económicos y Sociales (DEES) de FUSADES, Roberto Rivera Campos, señaló que con estos lineamientos están interesados en "construir los fundamentos que se deben seguir para tener un crecimiento más robusto".

La selección de medidas está basada en el criterio de reducir en el mediano plazo los costos de transacción y asegurar la estabilidad financiera, dijo.

En ese sentido, se comentó que las 10 propuestas han sido tomadas con base en dos criterios:

- 1- Aumentar la productividad y generar condiciones para ser más



PLANTEAMIENTOS. FUSADES propone mayor inversión rural para combatir la pobreza.

competitivos.
2- Se busca mantener la estabilidad macroeconómica, en donde lo prioritario sería mantener la estabilidad fiscal.

Énfasis en modernizar el Estado
A juicio de Rivera Campos, el primer tema del que debe hablarse

está asociada a la Modernización del Estado.

Desde hace tiempos se habla de esta área pero es necesario que volvamos sobre este punto porque es fundamental, dijo.

"Seguimos con el problema de funcionamiento del Estado en términos de eficiencia. Hay proble-

mas como la falta de líneas de responsabilidades y duplicación de labores", dijo.


Agregó que muchos procedimientos no están claros en el nombramiento de directivos, no hay una evaluación del desempeño en los diferentes cargos y existe exceso de funcionarios públicos.

MODERNIZACIÓN ESTADAL



- Se plantea reducir el tamaño del Estado a un grado óptimo que permita mayor eficiencia.
- También se recomienda reformar el Ministerio de Obras Públicas con el propósito de darle un mejor mantenimiento a las obras de infraestructura; así como lograr menores costos y obtener mayor competitividad.
- Se sugiere implantar un proceso de concesión de infraestructura: caminos, puentes y servicios aeroportuarios.
- Debe crearse un organismo de evaluación de la calidad de la inversión pública.
- Se pretende obtener más eficiencia en el desarrollo de la infraestructura: más racionalidad en la inversión.

FLEXIBILIDAD LABORAL




- Se recomienda aplicar un régimen de flexibilización del mercado laboral.
- Cada año ingresan al mercado laboral 55 mil jóvenes, de los cuales 44 mil van al área urbana y el resto al área rural. La duración del desempleo de los jóvenes es de 6 meses, en el área rural y 6 en el área urbana.
- Las barreras para que los jóvenes entren al mercado laboral se ven en las rigideces de los contratos; pues no hay contratos parciales y falta flexibilidad en el ajuste entre la contratación de un trabajador que debe cumplir 8 horas. Creemos que debe cumplirse con 44 horas semanales y que sea la empresa que distribuya esas horas de acuerdo a las necesidades empresariales.

ESTABILIDAD FINANCIERA




- Se pide reformar el sistema de pensiones porque la carga fiscal que representa este problema equivale a \$10 mil millones en un año, que se deberán pagar vía impuestos o ajustando el sistema.
- Se insiste en eliminar las exenciones del IVA a granos básicos, frutas, verduras y leche; porque esto discrimina a ciertos sectores y es requerimiento de estabilidad.
- Debe sustituirse la medida de encaje legal por un coeficiente mínimo de liquidez. En lugar de que la banca tenga encajes (fondos) congelados, se sugiere un mínimo de liquidez que podría colocarse en títulos liquidables rápidamente ante demandas del público.

POBREZA RURAL



- Se estima que es clave la inversión en infraestructura rural.
- Los pobres rurales tienen grandes problemas por no poder acceder a los mercados más cercanos, de ahí que vender sus productos se vuelve a veces una odisea.
- En el campo los pobres sufren por la inexistencia de caminos o de servicio de autobuses, y las horas que deben invertir en sus trayectos son demasiado extensas.
- El estudio de pobreza rural de FUSADES señala que invirtiendo en infraestructura se estaría creando las oportunidades para que estas personas tengan mejores oportunidades en la vida.

SEGURIDAD CIUDADANA



- Deben voivarse eficaces las instituciones encargadas de velar por la seguridad ciudadana.
- Tienen que fortalecerse la eficacia de la investigación y de la resolución de los casos; la idea es que se generen condiciones de mayor estabilidad, se reduzcan costos y se incremente la competitividad.
- Las estadísticas revelan que el salvadoreño promedio tiene la misma tasa de exposición a muerte violenta que la que se tenía durante la guerra: 139 homicidios por cada 100 mil habitantes.
- Este fenómeno tiene repercusiones en todos los ámbitos económicos, sociales y culturales.

Mercado laboral

Flexibilidad, una alternativa laboral

Estudios recientes señalan que es ventajoso flexibilizar más las relaciones laborales, sin reducir la seguridad y la estabilidad de los empleos.

NANCIE ÁLVARADO
ECONOMÍA Y PRENSA COM.SV

Los salvadoreños invierten la mayor parte de su tiempo trabajando.

Estudios realizados por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) revelan que en 1998 los trabajadores de empresas privadas ubicadas en el Gran Salvador laboraron un promedio de 11 horas diarias.

Recientemente, ha comenzado a analizarse la posibilidad de introducir cambios, no sólo en la extensión de la jornada laboral, sino también en otras relaciones entre obreros y patronos, como la negociación de la indemnización por renuncia o despido, el establecer acuerdos fuera de los tradicionales contratos legales o acordar remuneraciones aún abajo del salario mínimo establecido por la Ley.

Este tipo de cambios son parte del novedoso concepto de flexibilidad laboral, que implica la posibilidad de variar las condiciones actuales de las relaciones laborales.

El debate surge ante la necesidad de abrir más oportunidades de empleo a la población, y ayudar al país a salir del entrapamiento económico que actualmente enfrenta.

Desde el punto de vista social, la flexibilidad no garantiza estabilidad o seguridad laboral, pero des- una óptica económica, crea beneficios sustanciales para una sociedad sumida en el desempleo y la miseria, porque generaría trabajo a quienes actualmente no lo tienen.

Ponerse de acuerdo

Uno de los principales obstáculos que el concepto de flexibilidad laboral afronta en la sociedad salvadoreña, es que los sectores que participan en el mercado laboral no coinciden en un solo concepto.

Para José Antonio Candray, director ejecutivo del Centro de Estudio del Trabajo (CENTRA), la flexibilidad laboral es una alternativa a la rigidez laboral.

Señala que el nuevo concepto amenaza con cargar demasiado a los trabajadores, ya que las empresas podrían contratarlos por un total determinado de horas al mes, sin poner límites a las jornadas diarias, lo que él llama "bloques de tiempo".

Advierte que un trabajador po-



Eduardo Oñate, presidente de la Cámara de Comercio. "La flexibilidad laboral es una posibilidad para generar empleo, con remuneraciones pactadas".



José Antonio Candray, director CENTRA. "Para implementar la flexibilidad, será necesario hacer reformas a la Constitución".



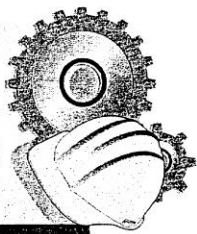
VENTAJAS. Con la flexibilidad laboral, los empleados podrían disponer del tiempo que desean laborar en una empresa, previo acuerdo con el patrono.

FOTOS DE LA PRENSA, POR EVELYN CALVO

Horas trabajadas por año en el sector privado en el AMSS

Grupo ocupacional	Horas-hombre trabajadas + horas extras		Horas extra	
	Número	%	Número	%
Industria	12,479,394	243,653	2.0	
Construcción	4,077,289	142,426	3.5	
Comercio	961,776	12,277	1.3	
servicios	4,436,452	55,427	1.2	
TOTAL	3,003,677	33,522	1.1	

Fuente: FUSADES, Encuesta Mercado de Trabajo 1998



dria ser obligado (por la necesidad) a cubrir las 44 horas semanales en tres o cuatro días.

"El trabajador corre el riesgo de sufrir lo que le sucedió a un empleado en Japón, que se suicidó por las exigencias del trabajo (la cantidad que laboraba en una semana fue acumulada en tres días) e incluso se habla de una nueva palabra agregada al diccionario japonés conocida como Kariochi, que significa muerte por exceso de trabajo", explica Candray.

Para Eduardo Oñate, presidente de la Cámara de Comercio, la flexibilidad laboral podría generar más empleos con una remuneración pactada con el trabajador, acordando previamente horarios, sueldo y tiempo en que desarrollará una labor.

Dicho acuerdo, señala, beneficiaría tanto al patrono como al trabajador.

"Si el empleado sólo trabaja 5 ó 4 horas diarias, el resto del tiempo podrá desarrollar funciones que en

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Luces y sombras de la flexibilidad

Según un estudio de la Cámara de Comercio las principales ventajas son: Nuevas aperturas comerciales, liberación financiera, apertura de mercados internacionales, privatización de empresas públicas. Los riesgos: Si existe crisis

temporal en una empresa se reducen las horas a laborar, y una vez recuperada, el patrono puede negarse a restablecer las horas para el empleado. Si las medidas flexibles no son equitativas entre patrono y trabajador, se producirá un desequilibrio en las relaciones laborales.

la actualidad, por la rigidez de los horarios, no puede desempeñar", asegura el Presidente de la Cámara.

Oñate aboga por modificar las normas que rigen los horarios diurnos, nocturnos y horas extraordinarias.

Por su parte, los sindicatos exhiben poco conocimiento sobre el tema y más que razonamientos concretos al respecto manifiestan, en torno al mismo, su natural temor a lo desconocido.

"Si con la flexibilidad, los trabajadores no son afectados, la apoyaremos, de lo contrario no apoyaremos dicha norma", afirma Edwin Portillo, secretario de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma de Oriente.

El sindicalista manifestó que el sindicato tiene programado realizar estudios y seminarios sobre el tema, para analizar las ventajas y desventajas del mismo, pero sin definir el concepto.

Mercado laboral

Flexibilidad: ¿Ventaja o desventaja laboral?

"Es necesario actualizar el sistema jurídico y el marco legal, para permitir la generación de más fuentes de empleo": Jorge Nieto.

NANCIE ALVARADO
ECONOMISTA DE MERCADOS

Para las condiciones actuales de las relaciones laborales, es lo que implica en gran medida el novedoso tema de la flexibilidad laboral que en los últimos días ha cobrado mayor vigencia.

Lo anterior sobre todo porque la mayoría de empresarios consideran que flexibilizar es sinónimo de generación de empleo, así como de mayor productividad en los resultados del trabajo diario.

El debate continúa y profesionales, industriales y altos funcionarios públicos, manifiestan diversas opiniones en cuanto a flexibilizar el trabajo en El Salvador.

Para el ministro de Trabajo, Jorge Nieto, la flexibilidad laboral es un tema de mucha importancia debido a la globalización y liberación de los mercados.

"Nuestro país se encuentra en vías de desarrollo, por lo que es necesario que el sistema jurídico haga cambios en las reformas laborales, sobre todo por la rigidez que actualmente enfrentan las mismas", dice Nieto.

La flexibilidad tiene como fin generar mayores fuentes de empleo abriendo espacios a aquellas personas que actualmente se encuentran sin trabajo, además de permitir a las empresas ser más competitivas para tener una mayor inversión extranjera.

Las prestaciones

Perder o no las diferentes prestaciones laborales con que cuenta el trabajador actualmente (como seguro, indemnización, AFP), si se flexibilizan las leyes laborales, dependerá en gran medida de las negociaciones y acuerdos a los que puedan llegar los patronos con los trabajadores, aseguró Nieto.

Y los sindicatos

El Ministerio de Trabajo está consciente que la mayoría de los sindicalistas desconoce a fondo el tema de la flexibilidad laboral, por ello es necesario realizar reuniones tripartitas en las que deberán estar presente el más alto nivel del sector empresarial, laboral y todos los representantes de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Dichas discusiones tendrían como escenario el Consejo Superior de Trabajo, afirmó Nieto.

Flexibilidad en la industria

La flexibilidad del marco legal trae beneficios adicionales al país, ya que lo coloca en una situación de competitividad no sólo del inversionista extranjero sino que también del local, considera Napoleón Guerrero, presidente de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI).

Con la rigidez actual del marco laboral, un inversionista extranjero piensa dos veces antes de colocar una empresa o negocio, ya que la ley actual no permite que un trabajador trabaje menos de 8 horas o que se le pague menos del salario mínimo establecido.

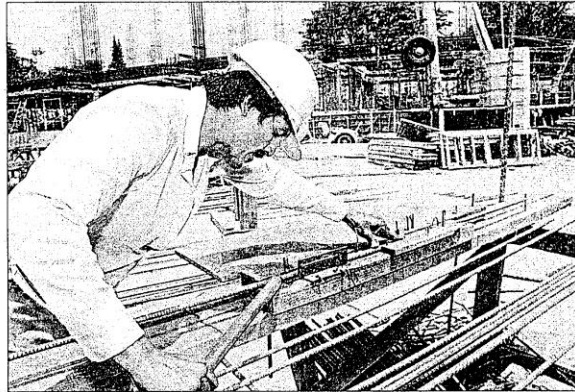
"Para el inversionista esto sale muy caro, ya que en ocasiones podría necesitar a un empleado para un tiempo parcial eventual o sólo por horas", asegura Guerrero.

"Nadie pierde"

"Flexibilizar es una situación de gana-gana porque tanto gana el patrono al incorporar algunos aprendices que les pueda pagar un poco menos, y ganan los trabajadores aprendiendo para especializarse en lo que hacen", dice el presidente de ASI.

Para el dirigente industrial, con la flexibilización se perderían obligaciones contractuales como las salariales, las de horarios de 8 horas de trabajo, contrato permanente, porque lo que se está buscando es personas que estén dispuestas a desarrollar un oficio aprendiendo y no individuos que se conformen a permanecer en el mismo puesto por varios años, avocados sin actualizarse.

Para la ex ministra de Planificación, Mirna Llavano de Marqués, deben ser los trabajadores los que decidan su jornada laboral, obligaciones, exigencias, responsabilidades y sanciones, ya que aumenta el compromiso de los empleados en los requerimientos reales de la empresa.



REFORMAS. Se argumenta que es necesario flexibilizar la legislación laboral para aumentar la competitividad en el país.

ANEXO 19

●Advierten flexibilidad laboral no debe justificar abusos

La flexibilización de las relaciones laborales podrían convertirse en una amenaza, sino se permiten abusos, advierten expertos.

NANCIE ALVARADO
ECONOMÍA Y EMPRESA CON SU

La jornada ordinaria de trabajo diurno, salvo las excepciones legales, no deben ser mayor de 8 horas diarias (44 horas semanales), según está contemplado en el Código de Trabajo.

Lo anterior es una muestra de las rígidas obligaciones laborales que tiene actualmente cada patrono con sus empleados a partir del momento de celebrar un contrato anual o indefinido.

Sin embargo, en los últimos días, diferentes sectores de la sociedad han analizado la necesidad de flexibilizar la legislación laboral en nuestro país.

Algunos consideran que quitar amarras a las relaciones laborales estimularía la generación de empleo.

Parte de las nuevas reglas serían permitir a los empleados la posibilidad de negociar por cuánto puede trabajar en una empresa y hasta cuándo desea hacerlo.

En esencia, se ha presentado la flexibilidad laboral como una alternativa a la rigidez laboral actual, lo expresa José Antonio Candray, director ejecutivo del Centro de Estudios de Trabajo (CENTRA).

No abusemos

"La flexibilidad podría considerarse como una amenaza referente a sobrecargar a las personas en tiempo de trabajo", expresa Candray.

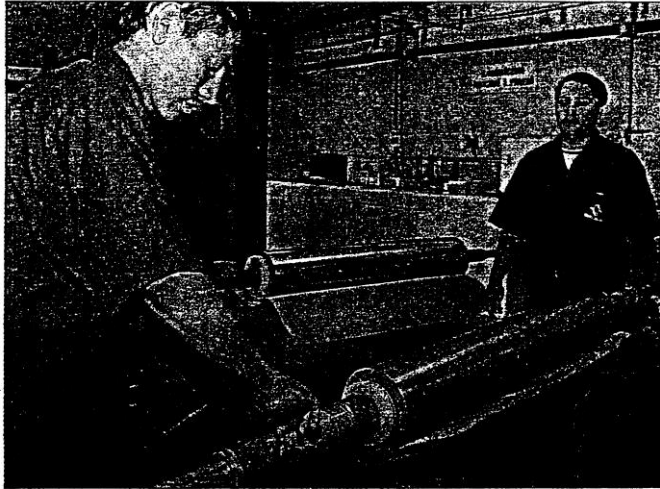
Decirle a una persona que haga su jornada actual de 44 horas de trabajo en sólo 5 ó 4 días es un riesgo para el trabajador, indica Candray.

"La necesidad de los salvadoreños los puede llevar aceptar horarios o condiciones de trabajo que pueden poner en riesgo la salud del individuo", advierte.

El esquema de contratación

En torno al tema, José Roberto Medina, juez Primero de lo Laboral, considera que dentro de la legislación con la que cuenta actualmente el país, hay que brindarle un mayor interés al esquema de contratación por tiempo indefinido.

"En ocasiones los salvadoreños



LEGISLACIÓN LABORAL. Actualmente los trabajadores y patronos tienen establecidos los derechos y deberes en el Código de Trabajo, muchos de ellos son irrenunciables para las partes.



JOSÉ ROBERTO MEDINA, juez Primero de lo Laboral.

damos una importancia desmedida al contrato individual de trabajo", dijo Medina.

Para muchos permanecer en un trabajo "seguro" de por vida es mejor que obtener más ingresos económicos, debido a que se busca la estabilidad laboral.

Las exigencias actuales

Sin embargo, debido a los cambios que deben hacer las empresas a veces hasta de 180 grados por las situaciones de competitividad en el mercado, los patronos no buscan contar precisamente con trabajadores permanentes, sin mayor ac-

tualización en los temas, dice el profesional.

"Uno de los principales temores que se presentan al flexibilizar el sistema laboral son los abusos o arbitrariedades".

Medina agrega que los excesos en cualquier cambio nunca son buenos, y con flexibilidad laboral o sin ésta, legalmente un empleado no puede "desgastarse por exceso de trabajo".

La flexibilidad y los horarios

El Juez de lo Laboral explica que en un país con alto índice de desempleo, no es bueno permitir que personas que ya están trabajando 44 horas a la semana hagan jornadas laborales kilométricas.

"Lo único que se logra con esto es agudizar la brecha entre los que tienen trabajo y aquellos que no encuentran espacio para desempeñarse como empleados", dice Medina.

Sin embargo, Medina explica que en la actual legislación laboral existe cierta flexibilidad.

"Si una persona tiene SIDA y es despedida por la empresa, no hay problema, ya que el patrono lo indemniza y de esta forma cumple con su parte, aunque se reconoce que lo que ahí existe es una fuerte discriminación que es otro tema", manifestó el Juez Primero de lo Laboral.

Actual rigidez laboral

El salario mínimo



Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo... (Art. 144 del Código de Trabajo)

El salario mínimo es establecido por el Consejo Nacional del Salario Mínimo, de acuerdo al costo de la vida, clase de trabajo, sistemas de remuneración, zonas de producción y otros criterios"

La semana laboral



(Art. 161 al 170 del Código de Trabajo)

"La jornada de trabajo diurno comprende desde las 6 horas y las 19 horas de un mismo día; y las horas nocturnas entre las 19 horas de un día y las 6 del siguiente día. El trabajo nocturno se pagará con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas

Vacaciones



(Art. 177 al 189 del Código de Trabajo)

Todo trabajador tiene derecho a 15 días de vacación por cada año de trabajo continuo en la misma empresa, bajo dependencia de un mismo empleador.

El pago de las vacaciones será equivalente al salario ordinario de los 15 días más un 30% del mismo y deberá pagarse antes de que el trabajador inicie sus vacaciones.

Está prohibido que las vacaciones se compensen en dinero o especies, dividir o acumular los periodos de vacaciones.

Es obligatorio del empleador otorgar las vacaciones y es obligatorio del trabajador tomarlas"

Fuente: Dirección General de Inspección del Trabajo.

Salarios mínimos vigentes



	Diario	Mensual
Para trabajadores del comercio, industria y servicios	€22.00	€260.00
Para trabajadores agropecuarios	€21.60	€259.20
En la recolección de la cosecha de café (por unidad de tiempo (8 hrs.))	€30.50	€366.00
En la recolección de la caña de azúcar (por unidad de tiempo (8 hrs.))	26.30	€315.60
En la recolección de la cosecha de algodón	€24.05	€288.60
Trabajadores de las industrias agrícolas por temporada		
• Quienes laboran en beneficios de café	€31.20	€374.40
• Quienes laboran en beneficio de algodón y en ingenios de azúcar	€22.80	€273.60

Mercado laboral

Sindicatos resistentes a flexibilidad laboral

El debate sobre la flexibilidad laboral continúa; mientras la mayoría de gremiales empresariales apoya la aplicación, los sindicatos la rechazan totalmente.

NANCIE ALVARADO
nanciealvarado@laprensa.com.gr

El debate en torno a la flexibilidad laboral ha generado opiniones encontradas: mientras el sector privado se pronuncia por reformar la legislación laboral, para volverla menos rígida y desfasada, los sindicalistas prefieren seguir con el régimen de contratación vigente.

Profesionales, industriales y altos funcionarios, manifiestan diversas opiniones en cuanto a flexibilizar el trabajo en El Salvador.

Los sindicalistas tienen su propia opinión sobre la flexibilidad laboral y sus ventajas.

El secretario general de la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), Juan José Huezó, califica de a la flexibilidad como un proyecto "nocivo y abusivo".

"Lo que pretenden los empresarios es eliminar los contratos colectivos o que los empleadores trabajen sólo por horas, pagándole de esta forma menos del sueldo mínimo", razona.

"Se quiere imponer"

FENASTRAS ha preparado un documento en el que se interpreta la flexibilidad laboral como una "imposición a los trabajadores y no una negociación entre patrono y empleado".

Son los trabajadores en todo caso los que actualmente están obligados a hacer flexibles y no los patronos, se concluye en el documento.

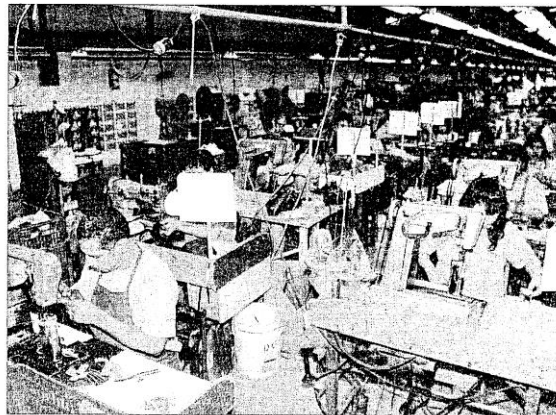
Huezó augura que si se impulsa la flexibilidad laboral, lo que se puede generar es desestabilidad social, y un retroceso en los logros laborales.

Ya se aplica la flexibilidad

Por su parte, el secretario general de la Federación de Asociaciones Sindicalistas de El Salvador (FEASIES), Roger Gutiérrez, considera que la flexibilidad laboral lleva años aplicándose en El Salvador.

"La flexibilidad laboral ya está en práctica en nuestro país a favor de los patronos, ya que éstos obligan a trabajar a sus empleados más de las ocho horas diarias, y no les reconocen horas extras", reflexiona.

Para Gutiérrez, si bien es cierto que en países como España o Alemania el proyecto laboral ha tenido éxito, nada garantiza que ocurra lo



SINDICATOS. Los sindicalistas consideran que en El Salvador la flexibilidad laboral se ha puesto en práctica por favor de los patronos.

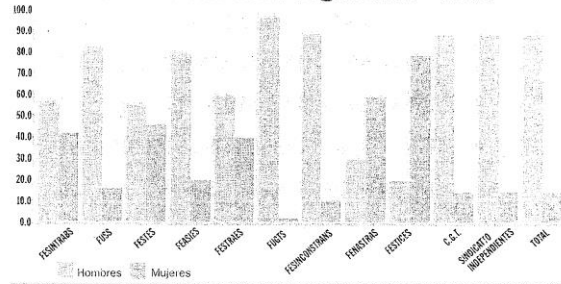


ROGER GUTIERREZ SECRETARIO GENERAL DE FEASIES. "Significaría dar derechos de los trabajadores y poner lo que hasta ahora se ha logrado, en favor de los empleados".



JUAN JOSÉ HUEZÓ SECRETARIO GENERAL DE FENASTRAS. "No hay garantía para los trabajadores. Si existe en algunas empresas con la rienda suelta, la situación sería peor flexibilizarla".

Afiliación sindical según sexo - 1996



Fuente: Centro de Estudio del Trabajo (CENTRA)

mismo aquí.

"El caso de El Salvador es diferente ya que se manifiesta una cultura de aprovechamiento por parte de los patronos", dijo el sindicalista, aunque aclaró que algunos empresarios reconocen con buenas prestaciones la mano de obra salvadoreña.

No existe el "gana"

Gutiérrez manifestó que con la flexibilidad laboral no existe el "gana, gana", es decir que gana el patrono y gana el trabajador, como lo han manifestado algunos empre-

sarios.

Argumenta que el desbalance ocurre cuando "por la misma necesidad de trabajar el empleado acepta cualquier condición impuesta por su patrono".

"En nuestro país lo último que un trabajador normalmente pregunta es por ejemplo cuánto ganará; pues si bien es cierto trabajan para sobrevivir, lo que más les interesa es ubicarse y luego preguntar las condiciones salariales", explicó Gutiérrez.

El ministro de Trabajo, Jorge Nieto, augura un clima favorable

para la flexibilidad laboral, que a su juicio es un tema de mucha importancia debido a la globalización y liberalización de los mercados.

"Nuestro país se encuentra en vías de desarrollo, por lo que es necesario que el sistema jurídico haga cambios en las reformas laborales, sobre todo por la rigidez que actualmente enfrentan las mismas", sostuvo Nieto.

Su colega, dijo el funcionario, considera necesario impulsar reuniones tripartitas (Gobierno, sindicalistas y patronos), para ahondar sobre la flexibilidad laboral.

Para Nieto, deberán asistir a reuniones la cúpula del sector público y laboral, sindicatos, federaciones y el Consejo Superior de Trabajo.

¿Qué es la flexibilidad?

Hasta el momento no existe una definición clara en nuestro país respecto a la flexibilidad laboral, pero diferentes sectores coinciden en pensar que ésta representa la posibilidad que patronos y trabajador sean los que decidan directamente el tiempo que desean laborar en una empresa.

Asimismo, la mayoría de empresarios considera que flexibilizar significa la generación de empleos así como mayor productividad en los resultados del trabajo diario.

Mientras tanto, diferentes sectores han iniciado los primeros estudios acerca de la flexibilidad laboral, aunque otros prefieren ignorar el tema, aduciendo que es imposible cambiar el sistema laboral.

ANEP desea flexibilidad laboral

El presidente de ANEP, Ricardo Simán, dijo que si bien la Policía ha logrado éxitos en el combate de la delincuencia, aún le falta mucho por hacer.

VICTOR PAÑO/ENVIADO ESPECIAL
ECONOMIA.ELNUEVO.COM.SV

México DF, Junio 30. El presidente de la Asociación Nacional de la Industria Privada (ANEP), Ricardo Simán, dijo ayer sentirse satisfecho de haber logrado la unidad del sector privado, al tiempo que insistió en la necesidad de reforzar de recursos y capacitación a la Policía, para combatir con eficacia la delincuencia.

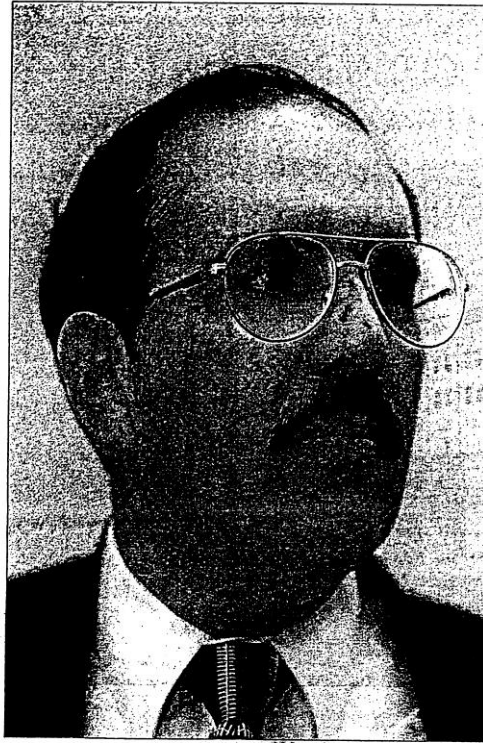
El dirigente empresarial, entrevistado en México DF, afirmó que una propuesta económica que presentará la ANEP no consiste en políticas sectoriales, porque no están vinculadas a la gangería y el proteccionismo.

OPINIÓN GRÁFICA: Recientemente entrevisté al director ejecutivo de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), Jorge Arriaza, sobre la posición que ese sector tendrá en la propuesta económica que dará a conocer la ANEP, y una de las coincidencias de los industriales, comerciantes y el agro es la necesidad de impulsar la flexibilidad laboral, reformando el Código de Trabajo.

Ricardo Simán: Sí, pero encarecerlo a conseguir una flexibilidad laboral para la contratación de nuevos empleos, estamos hablando que los privilegiados somos los que tenemos trabajo en El Salvador y hay una gran cantidad de salvadoreños que no tienen la oportunidad de contar con un trabajo. Estaríamos deseosos con alguna flexibilidad laboral de algún tipo, de obtener una oportunidad de trabajo. Y a ellos nos referimos.

Creemos que la (flexibilidad) debemos estudiarla y plantearla.

Otro de los planteamientos es que se modernicen las aduanas, para agilizar el comercio con la región Centroamericana.



TERMINA PERIODO.

El presidente de ANEP, Ricardo Simán, termina a finales de este mes su mandato como dirigente de la gremial, aún no se sabe si será recogido. Cree que su mayor logro fue lograr la cohesión del sector privado.

FRASES DE SIMÁN

"Si algo se ha logrado en los últimos meses es una gran cohesión (del sector privado)".

"Estaríamos deseosos con alguna flexibilidad laboral de algún tipo, de obtener una oportunidad de trabajo. Creemos que la (flexibilidad) debemos estudiarla y plantearla".

"No sólo el secuestro (se ha agravado), vemos al trabajador nuestro que en la parada de buses le ponen una 'punta' y le quitan el salario, que con tanto sudor ha ganado, hasta el secuestro, la violación y cualquier delito de ese tipo".

ra y hay que hacer un esfuerzo mayor. El problema es que la Policía necesita mayores recursos del Gobierno.

Y se le debe ayudar en varios sentidos: equipamiento, más gente, capacitación y que los ciudadanos brinden información.

¿Por que los salvadoreños aún no perciben los beneficios de las medidas económicas?

R: Porque hay una crisis a nivel mundial, el petróleo ha subido a niveles que no ha tenido por décadas y eso es algo que no puede controlar el Gobierno ni los salvadoreños. Eso es algo incontrolable. También los precios de nuestros productos de mayor generación de empleo, como la azúcar y el café, están muy bajos. Entonces, tenemos una inversa situación: los precios altos de los insumos y precios bajos de nuestros productos y ahí es donde está la paralización de nuestra economía en gran parte.

Ahora con los tratados (como los firmados con México), con esas oportunidades, hay la visión de poder tener una apertura para crear nuevas fuentes de trabajo.

R: Es una parte de la modernización del Estado que se ha llevado con mucho protagonismo, en el mecanismo de operar las aduanas.

Quiero dejarlo bien claro que no tiene nada que ver con que en el país se redujo el contrabando y la defraudación fiscal a través del ingreso de mercadería fraudulenta. La agilidad en las aduanas es impresionante y creo que tenemos la mayor eficiencia en Centroamérica.

La delincuencia sigue azotando a los salvadoreños y se ha agravado el delito del secuestro. ¿Que opinión tiene?

R: No sólo el secuestro, vemos desde el trabajador nuestro que en la parada de buses le ponen una punta y le quitan el salario que con tanto sudor ha ganado, hasta el secuestro, la violación y cualquier delito de ese tipo.

Todo tipo de delincuencia es nuestra preocupación. No podemos

preocuparnos por algún tipo de delincuencia; claro que el secuestro es doloroso y desintegrador de la familia. Es un crimen bárbaro.

¿Están operando eficientemente instituciones como la Policía?

R: La Policía ha tenido bastantes éxitos pero creemos que le hace falta más; vemos que las capturas que se han dado son buenas (acciones), pero de cada una de las bandas que se captura, todavía queda gente fue-

ANEP pide incentivar la inversión

La ANEP presentará una propuesta que contiene 93 recomendaciones para reactivar al menos 13 sectores económicos y garantizar la seguridad.

ANA BRAVO
ECONOMIA@Prensa.com.sv

Incentivos para la inversión, flexibilizar el mercado laboral y diseñar políticas a favor de la industria y la construcción de vivienda, son de las recomendaciones que la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) presentará hoy, en el Primer Encuentro Nacional de la Empresa Privada.

El encuentro se realizará este día en el Hotel Radisson Plaza, en esta capital.

En su propuesta económica, el sector privado, representado en la ANEP, sostiene que para salir de la fase de lento crecimiento que vive la economía nacional, es necesario redefinir la política económica y fijar objetivos de crecimiento a medio y largo plazo.

Para ello, el Estado debería reducir su participación en la economía, dejando a las empresas privadas un mayor margen de maniobra en el mercado.

A largo plazo, los principales objetivos que la ANEP pretende conseguir son la generación de empleos de calidad que eleven la productividad y que sean mejor remunerados.

"El reducido dinamismo de la actividad económica observado, evidencia que la economía está en presencia de problemas estructurales que limitan su crecimiento", dice parte del documento.

La propuesta de ANEP será entregada al Presidente Francisco Flores y la gremial empresarial espera que sea discutida y analizada en mesas de trabajo entre funcionarios de gobierno y dirigentes empresariales.

Compromisos

En su propuesta, los empresarios se comprometen a mejorar la calidad de vida de los salvadoreños en "un ambiente de concordia, paz social y vigencia plena de democracia política y económica".



PROPUESTA. El Comité Ejecutivo de la ANEP, al momento de anunciar la presentación de su propuesta de política económica, que será revelada este día en el encuentro ENADE 2000.

Asimismo, asumen la responsabilidad de actuar con responsabilidad social y un comportamiento empresarial regido por los principios éticos y la competencia, rechazando toda forma de corrupción, además de desalentar las prácticas monopolísticas y oligopólicas.

Objetivos

En cuanto a los objetivos a corto plazo, los empresarios plantearán propuestas para mejorar las infraestructuras, reducir los elevados costos del sector público y dar consistencia a las políticas del Gobierno.

No obstante, también se hace referencia a las deficiencias que impiden actualmente un desarrollo apropiado.

Entre ellas subrayan la obsolescencia del marco jurídico, una gestión interna ineficiente, la interferencia política en los asuntos económicos, insuficiente competencia y proteccionismos en los precios.

"Es preciso reconocer que en algunos aspectos se requiere fortalecer el marco normativo y regula-

dor, para garantizar plenamente la sana competencia", consigna la propuesta.

Propuestas de política

En lo referente a las políticas macroeconómicas, se pide una definición de las políticas de gobierno e incluso cambios en ellas, además de la constitución de varias instituciones que mantengan un control sobre las leyes.

Detalla que el principal objetivo de la política fiscal es aumentar la eficiencia del gobierno en la ejecución de los presupuestos, garantizar la sana competencia en los mercados y aumentar la inversión pública prioritaria.

También se proponen medidas a favor de varias áreas de desarrollo, vitales para la reactivación económica: la construcción, el sector agropecuario, la industria, la pequeña y mediana empresa y el turismo.

Aspectos sociales

En lo referente al sector social y al medio ambiente, "es necesario

avanzar de manera simultánea en los campos económico y social para el logro de mejores niveles de bienestar poblacional".

Se requiere una mejora de los índices de alfabetización, de cobertura y de aumento continuo de la calidad de la educación. Para conseguir estos objetivos se propone un aumento del presupuesto para Educación para así, aumentar la cobertura y la calidad de la enseñanza.

También se pretende mejorar los indicadores de salud y estimular las acciones preventivas aumentando el presupuesto designado para este departamento y modernizando el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

La propuesta de ANEP también busca detener el deterioro ambiental del país, diseñando un sistema de créditos e incentivos ambientales para las empresas que apliquen procesos de tecnologías no contaminantes.

(Ver detalles de las propuestas en recuadro).

PROPUESTAS DE ENADE 2000

Política fiscal

1. Elevar la edad de jubilación de 60 a 65 años para los hombres y de 55 a 60 años para las mujeres.

2. Fusionar el INPEP con la Unidad de Pensiones del ISSS.

3. Dar en concesión la administración de: el Puerto de Acajutla, aeropuerto, zoológico, Correos, Lotería Nacional, los turicentros, Radio Nacional, Imprenta Nacional y de Ferrocarriles.

Política laboral

1. Definir la jornada ordinaria en número de horas por semana en lugar de número de horas por día.

2. Modificar la norma que establece salarios mínimos por jornada parcial.

Política financiera y crediticia

1. Definir el régimen de tipo de cambio.

2. Reducir la tasa de encaje bancario.

3. Dar mayor autonomía al Banco Central de Reserva.

Política comercial

1. Crear un Consejo de Comercio Exterior e Integración Económica.

2. Establecer un mecanismo para la administración de los Tratados de Libre Comercio.

3. Perfeccionar la integración económica centroamericana.

Construcción

1. Aprobar el Fondo Vial.

2. Transformar el Ministerio de Obras Públicas en una entidad de planeamiento, contratación y supervisión de las obras públicas.

3. Subvencionar la compra de vivienda.

Agropecuario

1. Aumentar los aranceles de las materias primas y los productos sensibles de origen agropecuario.

2. Transformar el BFA en un Banco de Desarrollo Rural.

Industria

1. Revisar el marco regulatorio de la generación de energía para asegurar la competencia.

2. Crear un Fondo para la Reconversión Industrial.

3. Crear estímulos para la creación de industrias en el interior del país.

EMPRESARIOS REDUCIRÍAN COSTOS DE PRODUCCIÓN

Advierten propuesta de flexibilidad laboral podría dar lugar a abusos

Se pretende aplicar al comercio, industria y servicios la misma **tendencia del agro: tener gente por temporada sin responsabilidad de pasivo laboral.**

José Luis Henríquez
EDICION@LA PRENSA.COM.SV

Las propuestas de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), planteadas en el I Encuentro empresarial ENADE 2008 en el sentido de implantar la flexibilidad laboral, han generado opiniones de vista encontrados.

El analista económico Francisco Molina cree que de no regularse bien, la aplicación de la propuesta podría dar lugar a abusos.

Mientras tanto, la socióloga Sandra de Barraza dice que la medida haría más productivas a las empresas.

La primera propuesta laboral de ANEP busca definir la jornada ordinaria en un número determinado de horas por semana, y no horas por día.

Francisco Molina, en este punto, advierte que podría dar lugar a abusos porque un empleado podría trabajar jornadas extenuantes, ya que una persona bien puede trabajar 10 horas, "pero laborar 12 ó 15 horas es una locura", señaló.

Explicó que esta propuesta pretende evitar el pago de horas extra, por lo que habría que ver cuánto se puede flexibilizar la jornada. "Hay personas en bancos y supermercados que trabajan más de ocho horas y no les pagan horas extra. No sé cómo se puede flexibilizar más eso", cuestionó el economista.

En ese sentido, indicó que no puede dejarse abierta la flexibilidad laboral porque daría lugar a abusos.

Pero la socióloga Sandra de Barraza manifestó que definir la jornada en horas por semana y no horas por día sería ventajoso para las empresas, porque se podría trabajar por turnos las 24 horas



FOTOS DE LA PRENSA, POR EDWIN SALINAS

FLEXIBILIDAD LABORAL. El trabajo nocturno por ahora es difícil porque al personal que labora de noche debe pagársele el doble, lo que incide en que exista mucha capacidad ociosa, se informó.

CONTRA



Francisco Molina, economista.

"Esta propuesta pretende evitar el pago de horas extras por lo que habrá que ver cuánto se puede flexibilizar la jornada".

PUNTO



Sandra de Barraza, socióloga.

"Definir la Jornada en horas por semana y no por día; es ventajoso en las empresas porque se trabajaría por turnos 24 horas ininterrumpidamente".

ininterrumpidamente.

"Por ahora esto es difícil, porque al personal que labora de noche debe pagársele el doble, lo que incide en que exista mucha capacidad ociosa", dijo.

Jornadas parciales

En el punto que trata de modificar la normativa que establece salarios mínimos por jornada parcial, en donde si a alguien que trabaja menos de ocho horas se le

pagará proporcionalmente al tiempo laborado, Molina aseguró que un país no puede ser competitivo si se trata de rebajar los salarios, sino que se es más competitivo si aumenta la productividad.

Argumentó que "esto de flexibilidad se entiende como querer pagarle menos a la gente".

Adicionalmente, señaló que en cuanto a salarios habrá que ver en qué medida se cumple lo estipulado en el Código de Trabajo.

Sandra de Barraza opina al respecto que varias micro y pequeñas empresas, por el tipo de trabajo que realizan a veces, no necesita personal las ocho horas que establece el Código de Trabajo, sino quizá tres o cuatro, razón por la que esta regulación encarece los costos de producción.

"El Código es demasiado rígido por lo que muchas empresas al no poder contratar por horas, pagar ISSS y FSV no se formalizan y, por ende, difícilmente crecen", apuntó.

PRÁCTICO



MIGUEL LACAYO, ministro de Economía.

Lacayo apoya propuesta de la ANEP

El ministro de Economía, Miguel Lacayo, al opinar sobre la propuesta de la ANEP, dijo que "el hecho de que este documento presente un frente unido de todo el sector privado es algo que nos dará grandes beneficios, porque es el único caso en Centroamérica en que el sector privado está totalmente armonizado con un plan conjunto".

Además explicó que en El Salvador es donde existe el mayor acercamiento entre sector privado y gubernamental.

En términos del contenido, dijo que este era práctico, concreto y puntual.

"No es retórica, si no cosas que juntos debemos hacer, y sustentan y le da validez al concepto que la Nueva Alianza ha permeado".

Hubo consultas

En general, el funcionario dijo sentirse satisfecho con la propuesta, por la metodología con que fue elaborada.

"Esto implicó muchas consultas, intervención de una gran cantidad de sectores, se tomó en cuenta el Plan de Nación, el documento de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y el plan de gobierno La Nueva Alianza.

Flexibilización laboral, un arma de doble filo

Si bien flexibilizar las normas laborales, puede generar en el corto plazo un significativo aumento de empleos, una aplicación incorrecta de esta medida, podría traer graves repercusiones en la fuerza laboral, ocasionando un gran descontento en este sector, que podría desencadenar nuevamente una crisis social en el país.

La flexibilización, tiene como objetivo alcanzar una mayor competitividad en las empresas, a través de la reducción de costos.

"Aunque se está usando mucho en los Estados Unidos y en Europa, para mí es un arma de doble filo", aseguró el decano de la Facultad de Economía de la UCA, Francisco Javier Ibsate.

Según explicó, la flexibilidad puede ofrecer una oportunidad para aumentar el nivel de empleo y algunas ventajas para aquellas empresas en las que no se necesita que el empleado trabaje durante el mismo horario todos los días, como es el caso de las pequeñas y micro empresas. En ellas dijo, el trabajo se puede realizar en horas variables, sin que ello afecte la productividad de la empresa.

Sin embargo advirtió, que la medida puede ofrecer la oportunidad a otras empresas que no lo necesitan, de disminuir las horas de trabajo a sus empleados discretionalmente.

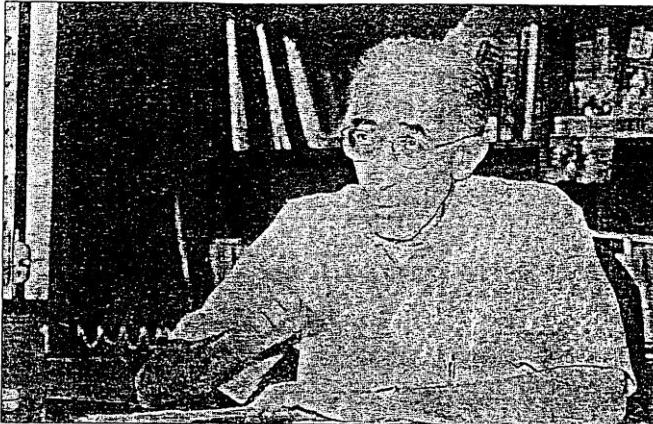
"Con esto el empleador puede decir perfectamente: Vea le puedo pagar sólo 30 horas a la semana. Si quiere acepte", expresó el sacerdote.

De generalizarse esta discrecionalidad en la aplicación de las nuevas normas laborales, el economista augura un aumento en los niveles de desempleo y subempleo, lo que mantendría el crecimiento económico estancado.

"El subempleo y el desempleo, lo que genera es una demanda deficiente, es decir que la gente no tiene poder de compra. Entonces si la población no tiene poder de compra, las empresas se encuentran con que no tienen poder de venta", explicó.

En caso de que se aplicase la medida, Ibsate recomienda al gobierno supervisar su ejecución, a fin de que no se generen en los trabajadores contratos presionantes.

Además, dijo que esto que está en torno al salario mínimo, que son los ingresos de la población, es un punto muy delicado", aseguró.



Francisco Javier Ibsate, Decano de la Facultad de Economía de la UCA.



José Antonio Candray, Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA).

Para garantizar que la flexibilidad laboral sea aplicada correctamente, y lograr que se cumplan las ventajas que se le atribuyen, Ibsate es de la opinión, que tanto el gobierno como la empresa privada, deben invitar tanto al sector laboral como a los sindicatos, a que se incorporen a la mesa de trabajo, donde se discutirá la medida, a fin de que se tomen decisiones consensuadas sobre el tema.

Flexibilización laboral, tecnológica y social

Por su parte, el Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), José Antonio Candray, dijo que para hacer frente a la globalización, las empresas

deben implementar una flexibilidad no sólo laboral, sino en las áreas económica, tecnológica y social.

"A lo mejor, con la flexibilización laboral van a lograr un mayor rendimiento y una mayor utilidad, porque están contrayendo la carga laboral, pero están sacrificando la mano de obra", señaló, al comentar que este concepto podría generar poco a poco un descontento en el grueso de los trabajadores.

Al igual que Ibsate, Candray augura que una incorrecta aplicación de esta medida llevaría al fracaso, "porque ésto se va convertir en una caldera social como sucedió antes del conflicto armado, que fue alimentándose hasta ex-

plotar y pone en riesgo la paz social e interna de las empresas".

El término de flexibilidad, explicó, viene acuñado en las nuevas tendencias del neoliberalismo, e implica su incorporación simultáneamente en tres grandes áreas: económica, tecnológica y social.

En la primera implica una adaptación de las empresas a las nuevas circunstancias que la economía plantea, básicamente en su competitividad; en lo tecnológico significa que las empresas tengan la capacidad de introducir nueva tecnología a su ritmo de producción; y de la flexibilidad social se deriva el aspecto laboral.

"El término de flexibilidad es un desafío que el modelo económico les presenta a las empresas para poderse adaptar a las nuevas reglas del mercado (globalización), desde el punto de vista de la competitividad, de la innovación tecnológica y de la flexibilidad laboral", señaló.

A su juicio, estas tres áreas deben ir de la mano para que las empresas puedan hacer frente a las nuevas circunstancias económicas. Según dijo, en El Salvador las empresas hacen frente a esta situación a través de la disminución de costos por la vía del trabajo.

"Cuando se trata de sacar a flote las empresas en lo primero que se piensa es en eliminar las prestaciones de los trabajadores o reducir la carga laboral, en vez de revisar otras organizaciones", expresó.

Si hay problemas estructurales

El decano de la facultad de Economía de la UCA, Javier Ibsate, dijo que, contrario a lo que el presidente de la República, Francisco Flores ha expresado, en El Salvador sí existen problemas económicos estructurales.

"Con todo el respeto que el señor presidente se merece, todos los análisis de mediano plazo de la economía nos indican que hay serios problemas estructurales", expresó.

A lo largo de la década de los noventa, explicó, que se han venido acentuando los problemas de subempleo, de desempleo, rezago tecnológico y pérdida en el poder de compra de los salarios mínimos, medios y bajos. A su juicio, esto significa que al mal desempeño de la economía no se debe al ciclo económico normal, sino que éstos obedecen a deficiencias estructurales.

También tenemos el alto nivel de pobreza. Anteriormente, en el Plan de Nación se mencionaba una pobreza estructural, la marginación socio-cultural, señaló.

Otro de los problemas estructurales que señala el economista, es la distribución desigual de los ingresos, lo que significa que los beneficios del crecimiento económico no llegan a quienes más lo necesitan, los pobres.

Esto de decir que no hay problemas estructurales, es como querer tapar con una alfombra los mismos problemas", expresó.

Ibsate también apuntó como un serio problema la corrupción en el interior del Estado, lo que a su juicio se traduce en un alto grado de inseguridad jurídica y social, que aleja no sólo el capital extranjero, sino también el nacional.

Por lo menos, se le empiezo a reconocer que con esto de los secuestros, no hay economía que prospere. Los secuestros son parte de esa inseguridad generalizada, asévero.

MINISTERIO DE TRABAJO DISPUESTO A DISCUTIR PROPUESTA

Flexibilización laboral implica reformar Código Trabajo

La globalización es un hecho. Si no se flexibilizan las jornadas laborales —el país y las empresas— podrían no ser competitivos.

REDACCIÓN DE ECONOMÍA
ECONOMIA@LA PRENSA.COM.BV

El Ministerio de Trabajo indicó que cualquier paso que se quiera dar a favor de la flexibilización laboral pasa por reformar el Código de Trabajo, y aunque el sector laboral no está muy de acuerdo con el conjunto de propuestas empresariales declaró estar dispuesto a buscar consensos.

La propuesta de flexibilizar el mercado laboral fue planteado en el marco del Primer Encuentro Nacional de la Empresa Privada (ENADE 2000), realizada por la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) el pasado 20 de julio.

En el mismo evento la gremial indicaba que debía definirse la jornada ordinaria en un determinado número de horas por semana y no horas por día, así como modificar la norma que establece salarios mínimos por jornada parcial, si la jornada es menor de ocho horas la remuneración será proporcional al tiempo laborado.

Adicionalmente, ANEP pide que se permita la libre contratación por tarea o tiempo definido.

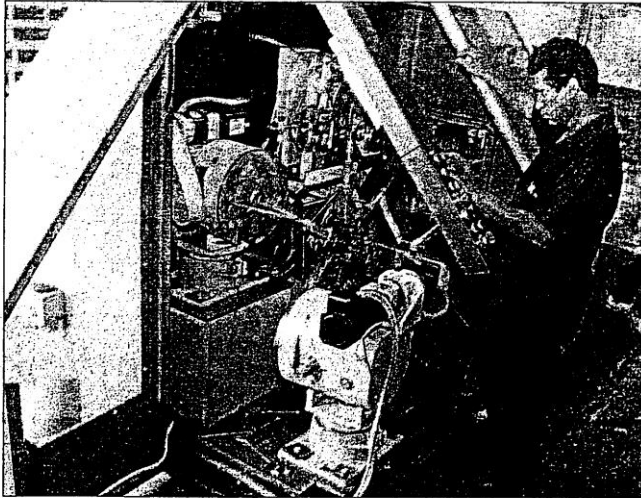
Ante estos planteamientos, el ministro de Trabajo, Jorge Nieto, señala que primero debe reformarse el Código de Trabajo; pero enfatiza que a la fecha no hay ninguna propuesta de reforma preparada.

En lo que sí es claro el funcionario es en la necesidad de que sea una decisión consensuada entre patronos y trabajadores en "un marco de discusión franca y sincera a través del Consejo Superior del Trabajo (CST)".

"Estamos abiertos a discutir con el sector laboral y con el empresarial y que juntos busquemos la mejor alternativa en la propuesta planteada por la ANEP", dijo.

No reformar equivale a no ser competitivo

Jorge Nieto apuntó que la globa-



CONSENSO. El Ministerio de Trabajo sostiene que está dispuesto a apoyar las reformas de flexibilidad en la jornada de trabajo, siempre que exista concertación entre empresarios y trabajadores.

lización y la apertura de los mercados es un hecho, razón por la cual si no se flexibilizan las jornadas laborales —el país y las empresas— podrían no ser competitivos.

"No basta tener formación, capital humano, trabajadores capacitados y especializados. Basta tener un marco jurídico que contribuya a mejorar la competitividad y a aumentar la producción de las empresas", acotó.

Añadió que lo importante era no generar "anticuerpos" sino tener toda la información para saber plenamente qué significa modificar y flexibilizar la jornada laboral.

Trabajadores se oponen a fraccionamiento de jornada

El vicepresidente del Consejo Superior del Trabajo, Aníbal Somoza, representante de la parte laboral, enfatizó que los trabajado-

res deben participar activamente en la discusión de las propuestas para ser protagonistas y no sólo meros espectadores.

"Queremos discutir las propuestas una a una. Hay propuestas que coincidimos, como la creación de empleos, pero estamos contra el fraccionamiento de la jornada laboral, ya que los salarios no son tan reales como para permitir a una persona vivir sólo del salario", dijo.

Somoza también externó su postura contraria al fraccionamiento de la jornada, a la reducción del salario y al aumento de edad de jubilación.

"Si a eso le agregamos que el patrono va a decidir unilateralmente cuántas horas se va a trabajar cada día y cuántas no se trabajarán mañana pues sería de definir un presupuesto que no es real", concluyó Somoza.



DESACUERDO. El sector laboral no coincide con la idea de fraccionar la jornada laboral.

PROPUESTA INCOMPLETA

¿Y la flexibilización en el Gobierno?

Para la socióloga, Sandra de Barraza, aunque en la propuesta de flexibilidad laboral se condiciona el desarrollo a la eficiencia en el sector público, no se hacen propuestas concretas de cómo lograrla, ni se analizan las implicaciones y requerimientos que se plantean en la definición de una política en el empleo público y los salarios. "El interés se concentra en el mercado laboral del sector privado haciendo énfasis en la flexibilidad y capacitación laboral".

Sin embargo, dijo que "el objetivo de la propuesta es válido porque responde a la preocupación de los ciudadanos: tener trabajo y contar con un ingreso suficiente".

Al enjuiciar la viabilidad de la propuesta, debe reconocerse que en nuestro país, la tercera parte de la población ocupada es "asalariada permanente", otra tercera parte son "trabajadores por cuenta propia" y casi una quinta parte es "asalariada temporal". "Ahora bien, esta propuesta debería inspirar la flexibilización del empleo público que está incluido en ese 30% descrito anteriormente".

Lluvia de críticas contra propuesta de ANEP

“No se puede flexibilizar lo que ya está flexibilizado”: AGEPYM

Texto: Santiago Leiva
Foto: Giovanni Lemus

La propuesta de la empresa privada para reactivar la economía nacional ha nacido en época de invierno. Los sindicatos y diversos sectores han lanzado una lluvia de críticas y una avalancha de cuestionamientos en el que externan su total rechazo.

Ayer, después de más de 15 días de que la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) diera a conocer la propuesta, 15 sindicatos del sector público

externaron su oposición de forma conjunta.

Los sindicalistas centraron su protesta, principalmente en el numeral II, que se refiere a las Políticas Macroeconómicas, que propone, entre otras cosas, aumentar el número de años para jubilarse.

William Huezo, Presidente de la Asociación General de Empleados Públicos y Municipales (AGEPYM), después de analizar la propuesta, también ha desvirtuado su espada para luchar por los derechos logrados por los trabajadores y que se vendrían abajo, si la propuesta es admitida.

Huezo focalizó su análisis, en la “flexibilización laboral” que está incluida en otro apartado, siempre del numeral II, pero, también se refirió al incremento al número de años para jubilarse.

La propuesta concreta de la ANEP, en ese punto es que los hombres no se jubilen a los 60 años sino a los 65, y las mujeres a los 60 y no a los 55 como está contemplado actualmente.

“Ellos lo ven desde el punto de vista lucrativo, porque saben que nadie de los trabajadores va a llegar a los 65 años y eso les permite la acumulación de capitales”, expresó Huezo, quien recordó que la longevidad para los salvadoreños es menor a los 60 años, debido a las altas contaminaciones y la desnutrición.

Huezo también fue tajante cuando se refirió a la “flexibilización laboral”, que permitiría más libertades a las empresas sobre las formas de contratos y de pago.

“No se puede flexibilizar lo que ya está flexibilizado... En El Salvador, las leyes han sido de beneficio y a favor de los empresarios”, manifestó el entrevistado.

Los 15 sindicatos también coincidieron con el presidente de AGEPYM. Mediante un campo pagado externaron que el mercado de trabajo salvadoreño es altamente flexible y desregulado.

“Solo el 20% corresponde a los asalariados, la gran mayoría de los cuales no gozan de las regulaciones que protegen los derechos laborales ni contratos colectivos”, expresa el campo pagado.

Según Huezo, la “flexibilización laboral” lesiona los derechos de los trabajadores desde todo los ángulos. Por ejemplo no garantizaría la estabilidad laboral, ni permitiría los derechos que un trabajador conquista por la antigüedad, y tampoco reconocería las prestaciones laborales, ya que las empresas tendrían libertades para contratar personas para el tiempo que las requieran.

“(Flexibilizar) es una forma de emplear a trabajadores con menos salarios, con menos prestaciones y no reconocerles nada”, explicó Huezo.

Lo más grave aún es que la “flexibilización”, no permitiría la libertad de organización, es decir, la creación de sindicatos.

“Ellos saben que el trabajador organizado es una piedra de tropiezo... por lo consiguiente, la estrategia de flexibilizar o de regular las leyes laborales significa eliminar toda oportunidad de organización de los trabajadores”, añadió el entrevistado.

Los derechos arriba citados están contemplados en convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que han sido firmados por el gobierno, pero que no han sido ratificados.

La Constitución de la República también faculta el derecho a la libertad de asociación, derecho al empleo, garantiza pago del salario mínimo, vacaciones, aguinaldo y bonificación, por lo que tendría que reformarse para que la “flexibilización”, sea aplicada.

Pero, para Huezo, el término “flexibilización laboral”, no es nada nuevo. El afirma que esta se practicó en Europa durante las décadas de los 70s, y 80s, debido a que los países europeos no podían competir con el mercado americano.

“Allí es donde nace la flexibilización laboral, pero, como una medida de concertación entre el gobierno, empresarios y trabajadores... Si en Europa tuvo cabida, es porque las medidas de protección al trabajador, eran inmensas... y en El Salvador no tenemos protección ni siquiera por parte del ministerio de trabajo”, se lamentó Huezo, tras señalar que el Ministerio de Trabajo ha sido un instrumento de los empresarios salvadoreños.

En el país tampoco es nueva la temática. De acuerdo con Huezo, la Asamblea Legislativa quiso aprobar, hace cinco años, un proyecto denominado “Ley de Función Pública”, que no era más que un intento de flexibilizar el mercado de trabajo estatal.

“Allí prácticamente se presentaba la flexibilización laboral... el trabajador iba a perder las condiciones de jornada y reconocimientos de tiempos extraordinarios por sus labores”, dijo.

Huezo afirmó también que hace unos tres años conocieron de la existencia de un proyecto de Código de Trabajo Centroamericano, en el que se establecía el pago de los trabajadores a través de especies.

A juicio del dirigente gremial, la propuesta de la ANEP no es la más adecuada por lo que instó al presidente de la república a reunirse con los sectores verdaderamente representativos, para establecer políticas que permitan salir de la crisis en la que ha caído el país.

Huezo incluso, le propuso al gobierno y a la ANEP que sienten a negociar... para establecer puntos en común y establecer políticas que sirvan de alternativa para salir de la crisis.



William Huezo, Presidente de AGEPYM.

AQUÍ Y AHORA

LA FLEXIBILIDAD LABORAL

«Trabajo barato, desprotegido e inestable»

ROY ARCHILA
 MIEMBRO DE APES, SINPESS Y ASPIS-ES
 SECRETARIO DE CONFLICTOS DEL SINPESS

Anteriormente señalábamos que el neoliberalismo, como concepto y como práctica, ha servido para ocultar y disimular la contradicción entre capital y trabajo, despojándolo de su connotación social y política.

Y es que el neoliberalismo a través de sus estrategias ofensivas de penetración y dominación, conocidas elegantemente con el nombre de Programas de Ajuste Estructural; entre éstos, la flexibilidad y la desregulación laboral.

Acciones que encierran la más descarada explotación de los trabajadores y las trabajadoras: abarata el trabajo, lo vuelve inestable, temporal y lo desprotege jurídicamente a través de «leyes leoninas», subordinándolo a las exigencias de la economía globalizada y al equilibrio macroeconómico -sin la participación democrática de quienes realizan el trabajo-.

El gobierno, por su parte, le entrega los bienes estratégicos del Estado, al capital transnacionalizado, dejándolo en libertad para la explotación desenfundada del territorio salvadoreño y de sus mismo ciudadanos y ciudadanas.

Es una realidad obvia, tal como lo sostuvo el sindicalista cubano, Pedro Ross Leal, durante el Simposio Internacional sobre Globalización, Educación y Democracia en América Latina, celebrado en la Habana. «Cuba, hace cuatro años... «una guerra virtual del más fuerte contra el débil que destruye también el hábitat humano y a la naturaleza». Afirmación que refleja una situación alarmante de un terrorismo económico de «Lesá Humanidad», en contra de los condenados a vender su fuerza de trabajo, que los está llevando a la más paupérrima miseria, en el marco de un esquema trazado por el imperialismo industrializado y su principal potencia política y militar: Los Estados Unidos de Norteamérica.

NUESTRO RETO

Si la ideología neoliberal y su proyecto globalizador, ha sido diseñado a la medida de los intereses del imperio, nuestro reto es político, al igual que su solución; de allí que los sindicatos no podemos encerrarnos ante este desafío -no debemos estancarnos en una lucha puramente laboral y salarial... TIENE QUE SER POLÍTICA-.

Es necesario que comprendamos que se trata de un reto global -con un fuerte componente ideológico- y solamente podremos enfrentarlo con la construcción de un Nuevo Proyecto Histórico Revolucionario, con una visión política de adhesión y unidad, desa-

rollando nuestro propio pensamiento, haciendo causa común con todos los sectores consecuentes de la sociedad civil, vertebrando toda esa fuerza viva, que sufre la injusticia social en carne propia, y que conlleve a la formación real del Sujeto Histórico Social de Cambio.

Debemos hacer un frente unido latinoamericano -La Patria Grande, por la que soñó Bolívar -ya que la unidad sindical salvadoreña es posible, al igual que la regional, continental y mundial y más posible es la integración latinoamericana de los intereses económicos, políticos y culturales de nuestras naciones.

NUESTRA VÍA DE ACCIÓN:

Nuestro primer objetivo primordial, a nivel sindical, es mantener una disposición, desprejuiciada y sincera, al diálogo gremial y a la unidad, con aquellas organizaciones sindicales, gremios, asociaciones consecuentes, etc., forjando un frente común, cuyo ideal sea la conquista y cumplimiento de los más vital es intereses de los trabajadores y las trabajadoras: que es el punto medular coincidente.

En segundo lugar, mantener una férrea resistencia contra el neoliberalismo, desechando las posiciones de organismos internacionales y sindicatos salvadoreños «para neoliberales», así como de todos aquellos políticos, que con sus posiciones esquizofrénicas y gritos destemplados; sostienen que se puede administrar el neoliberalismo y democratizar la globalización, posiciones que solamente reflejan un oportunismo coyuntural y una pereza mental. Estos sólo ven la conveniencia y usufructo personal a costa de los trabajadores y las trabajadoras; también debemos impulsar una limpieza sindical de aquella directivas burocráticas acostumbradas al turismo sindical, a las «grandes comilonas», bebas, etc., sin aportar nada para el movimiento sindical salvadoreño; debemos hacer desertar también, a todos aquellos dirigentes demagogos, que en las asambleas generales se rasgan las vestiduras, pero en la práctica no son nada; debemos expulsar a todos aquellos dirigentes partidizados e ideologizados, principalmente aquellos pertenecientes a la izquierda sistemática y electorera, que manipulan al movimiento sindical: no digamos aquellos comprometidos con la derecha reaccionaria que propugna el solidarismo. No debemos permitir, que el neoliberalismo asegure el control de las principales riquezas del país e incluso nuestra identidad y soberanía, ya que de hecho nuestro país al igual que nuestros hermanos latinoamericanos -como países subdesarrollados- quedaríamos abandonados por completo, con menos programas de ayuda social y con una represión y terrorismo de Estado, cada vez más ascendente.

¡¡SALVADOREÑOS UNIDOS!!

VII MESA INTERSINDICAL

FLEXIBILIZACION Y DESREGULACION LABORAL

Los sindicatos abajo firmantes participantes de la Escuela Intersindical, reunidos el día 28 de septiembre de los corrientes, luego de un análisis del tema de la flexibilización laboral, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

¿QUÉ NOS PREOCUPA?

- ✓ Que la llamada flexibilización laboral que actualmente ha propuesto tanto la empresa privada como el gobierno, no es una cosa nueva, sino que desde hace tiempo se ha venido "flexibilizando" los derechos de los trabajadores. No se puede flexibilizar lo que ya está flexibilizado. Se trata de un proceso que trata de legalizar hechos victoriosos al sector laboral que se vienen dando desde hace tiempo.
- ✓ Que se están elaborando leyes encaminadas a la flexibilización laboral, en las cuales no se ha tomado en cuenta el sector laboral (ejemplos. Ley de la Función Pública, Ley de Reactivación del Empleo).
- ✓ Que la flexibilización laboral tiende a ser justificada como una política de austeridad económica que se expresa en la restricción de las prestaciones económicas y sociales: en reducción de personal: en recargo de trabajo o en políticas de contratación desfavorables al o las trabajadoras. Sin embargo, esa justificación no es válida, cuando se nota que la austeridad sólo es para la clase trabajadora y no para los jefes.
- ✓ En especial, nos preocupa que la flexibilización laboral
 - a) viola acuerdos ya ganados en la contratación colectiva y en la libertad sindical;
 - b) violenta la estabilidad laboral en sectores públicos y privados;
 - c) deteriora la calidad de vida por sobrecarga de trabajo y disminución salarial;
 - d) Solo favorece a que los empleadores evadan sus responsabilidades hacia los trabajadores (as). Ej. seguridad social; y
 - e) favorece solamente a la gran empresa privada, en su acumulación de riqueza.

¿QUÉ EFECTOS DAÑINOS VEMOS PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL?

- ✗ Inseguridad, inestabilidad laboral y temor a organizarse, esto implica debilitamiento del sector sindical y la pérdida de las conquistas laborales.
- ✗ Pérdida de la conciencia crítica laboral para defender la violación de los derechos laborales.
- ✗ La desarticulación del movimiento laboral a través de propuestas, legislativas como la Ley de la Función Pública para el Sector Público.
- ✗ La contratación temporal del trabajador, no le permite incorporarse a formar un movimiento sindical.

¿QUÉ PROPUESTAS Y ACCIONES PROPONEMOS PARA ENFRENTAR LA FLEXIBILIZACION LABORAL?

- Retomar las propuestas presentadas por el sector laboral como las reformas a la Ley del Servicio Civil y el Código Laboral Administrativo.
- Propugnar por las reformas a los Arts. 47 y 221 de la Constitución, vinculadas con la libertad sindical.
- Exigir la ratificación de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 100, 87, 98, 144, y 151.
- Que FESPAD y los trabajadores y trabajadoras, planifiquen acciones de incidencia en las respectivas instancias (Ministerio de Trabajo, Asamblea Legislativa, Consejo Superior del Trabajo e instancias internacionales).
- Solidarizarnos con las diferentes gestiones en contra de la aprobación y ratificación del TLC.
- Unir la lucha sindical en contra del libre comercio y procurar el desarrollo de la libertad sindical.
- Mantener una mesa de trabajo obrero-patronal, para poder discutir las necesidades del trabajador (a), también que sea valorizado el obrero y que la flexibilización sea compatible con los intereses del trabajador (a) y para poder enfrentar esa tendencia todas las fuerzas laborales vivas del país, uniéndose para poder llegar a un consenso.
- Trasladar los conocimientos sobre la flexibilización laboral al pueblo en general.
- Contrato colectivo de trabajo para el sector público y privado.
- Salarios justos con respecto a la canasta básica.
- La solidaridad como alternativa de la clase trabajadora a nivel nacional e internacional.
- Que los resultados y conclusiones de las mesas de trabajo sean entregados a los medios de comunicación el día sábado 4 de noviembre de 2000, en el Día del Jubileo de los Trabajadores.
- La creación de un foro de concertación social.
- La creación de políticas nacionales hacia el sector laboral por parte del Ministerio de Trabajo para que se cumplan los derechos laborales.

La mesa intersindical es un espacio de reflexión y discusión en el que representantes de diferentes sindicatos abordan los temas de interés para el movimiento laboral con el objeto de discutir y conocer las diversas opiniones, consensar posiciones sobre los problemas nacionales, en particular los relacionados con la materia laboral y adoptar estrategias de defensa de derechos laborales y sindicales. La presente publicación recoge las posturas y conclusiones adoptadas por los sindicatos respecto a un tema en especial. La mesa se desarrolla en el marco del proyecto "PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE DERECHOS LABORALES Y SINDICALES", el cual es ejecutado por la FUNDACIÓN DE ESTUDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO (FESPAD) con el financiamiento del Programa de Dinamarca Pro Derechos Humanos para Centroamérica PRODECA.

SINDICATOS ASISTENTES

- * SITRAFOSVI
- * ATRAM
- * SITINPEP
- * SIPES
- * SINTTC
- * ASTRAM
- * SITINPROVA
- * ASEPRODEH
- * SUCEPES
- * SATAELCA
- * ATMOG
- * CTD

ENTREVISTA

Hay que legislar la flexibilidad laboral



Director Ejecutivo de CENTRA.
Antonio Candray.

¿Para qué sirve un sindicato? para hacer activismo político partidario o para mejorar nuestras condiciones de trabajo. Antonio Candray, Director Ejecutivo de CENTRA.

Redacción Co Latino

Los dirigentes sindicales tendrán que cambiar la forma de liderazgo y además -el fondo-, para enfrentar la problemática laboral que ahora debe ser tratada con base en la flexibilidad, tanto por parte de los trabajadores como de la patronal. Al respecto Antonio Candray, director ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA) explicó en relación al tema.

¿Ustedes están de acuerdo con la flexibilidad laboral?

Quisiera primero tomar en cuenta por qué existe el primero de mayo, recordemos que lo que se está conmemorando es la muerte de los trabajadores en Chicago, los llamados mártires de Chicago, ellos dieron su vida por lograr la reducción de la jornada de trabajo, y de este acontecimiento salió la aprobación de reducir las largas jornadas de trabajo que existían antes a las que hoy conocemos como 8 horas diurnas y 7 nocturnas. Creo que ha pasado mucho tiempo y ha evolucionado mucho la actividad industrial para que los trabajadores de hoy en día puedan recordar ese significado histórico. Ahora respecto a la pregunta sobre la flexibilidad, podría responder que los trabajadores lo que deberían tener presente es ¿cuál es la circunstancia actual en el trabajo se está desarrollando en El Salvador y en todo el mundo? para de ahí planear sus propias reivindicaciones, por ejemplo: las cosas que están sucediendo y que están evolucionando en la medida que evoluciona el modelo económico, es, en el fondo, la flexibilidad laboral. Yo creo que los trabajadores debiéramos ponerle atención a ese tema. ¿Flexibilidad laboral?

para el sector empresarial, la Constitución, los convenios de la OIT, significan una camisa de fuerza y lo que quisiera el sector empresarial, desde el punto de vista legal y formal, es que la Constitución, el Código laboral y las demás leyes relacionadas, les permitan a ellos márgenes de maniobras para poder tomar decisiones, ya sea unilaterales o consensuadas con los trabajadores para cambiar lo que en este momento aparece como un imperativo legal.

Ese es el punto de los empresarios, querer tener la flexibilidad laboral para eso, ahora desde el punto de vista de los trabajadores, yo creo que la iniciativa que se debería tener es, conocer a fondo hasta donde la flexibilidad laboral podrá eventualmente beneficiarlos, si es que hay un beneficio o no, porque la expectativa que se tiene de la flexibilidad laboral es que eso es una afectación de los intereses y de los derechos de la clase trabajadora, mas bien de los trabajadores, así es que el análisis que deberían tomar como punto de partida este primero de mayo, sería reflexionar, analizar y tomar decisiones sobre que hacer sobre la flexibilidad laboral, porque en la práctica ya existe, aunque formalmente no existe, o sea que una ley no existe, pero en la práctica es pan cotidiano de muchas trabajadoras y trabajadores en grandes fábricas, medianas y pequeñas empresas. Encontramos contratos que anualmente se terminan, anualmente se liquida personal. Encontramos movilidad interna, el empleador mueve a su trabajador a cualquier parte de la producción; sin importar lo que diga el contrato de trabajo. Encontramos trabajadores que realizan tareas en exceso, sin ser correctamente remunerados. Yo conozco una empresa en la que le han vendido la idea al trabajador de que quedarse a trabajar después de las 8 horas es ser un buen trabajador y no le pagan las horas extras, sino que le regalan una bonificación, pero, a criterio de la empresa. Eso ya es flexibilizar el derecho. Mi preocupación es como va a reaccionar el trabajador ante esa realidad. Lanzándose a una lucha sin control contra la flexibilización, o se va ir a una lucha reflexionada, debidamente programada, con acciones definidas, con metas y propósitos, de cuales son los intereses que tiene que defender.

¿Entonces cómo puede redefinirse el sindicalismo?

Ahora, respecto a como redefinir el movimiento sindical a estas alturas, el trabajador tendría que preguntarse ¿para que sirve un sindicato? para hacer activismo político partidario o para mejorar nuestras condiciones de trabajo. Obviamente, si el trabajador cree que el sindicato es una herramienta para hacer política partidaria, creo que no va en la línea correcta desde mi especial punto de vista, pero, si cree que el sindicato le sirve para mejorar su calidad de vida, para mejorar su

participación como ciudadano, para mejorar el sistema democrático en términos participativos, para cambiar las condiciones de trabajo en su empresa y mejorarla, creo que es la línea correcta. Basta con leer el artículo 228 del Código de Trabajo, ahí está claro, colaborar en la mejora de la producción y de la productividad nacional, yo creo que por ahí vamos mejor. Esto último que yo digo no debe entenderse como que el sindicato tiene que ponerse al servicio del patrono o al servicio de la clase empresarial, para mí significa que el sindicato debe de tener su propia identidad, tiene que ser un sindicato autónomo, y que independientemente de la lucha social y económica, que tiene que dar en su centro de trabajo o en su rama de actividad productiva, el sindicato también puede ser un agente político, pero un agente político con identidad, no un agente político que sirva de transmisión de partidos de derecha o de izquierda.

¿Que implicaría la redefinición del accionar sindical y de la filosofía sindical?

Significaría precisamente que tiene que haber una renovación de parte de sus directivos sindicales y no estoy diciendo necesariamente una renovación en que -si está Pedro, mañana que esté Juan-, no, una renovación del pensamiento, pero eso pasa para que el directivo sindical, que actualmente está en funciones conozca, comprenda e interiorice cual es el propósito de ese instrumento que se llama sindicato. Como dirigente se tiene que poner en una balanza -lo que yo he hecho en este mundo con el sindicato y lo que yo debería de hacer-. El directivo sindical tiene que cambiar internamente y debe tener una nueva filosofía, una nueva estrategia, una nueva ideología, y aquí no estoy hablando de una ideología de derecha o izquierda, sino de una nueva ideología. ¿que hacer como sindicato? tiene que pasar por un proceso serio y de reflexión, el directivo sindical actual, y ojo, hay personas que viven de ser directivos sindicales, esas personas no le hacen ningún favor al sindicalismo, esas personas no deberían estar en este ambiente, actuando como dirigentes sindicales, porque le hacen un tremendo daño a los trabajadores. El espacio de directivos sindicales debería dejarse para aquellas gentes que tengan el perfil siguiente: Claridad del rumbo de su sindicato. En el actual contexto histórico porque si vamos a estar viviendo de contextos históricos pasados, yo creo que ahí vamos por un camino equivocado. También esta persona debe tener un compromiso con los demás, y ese compromiso con los demás se debe llamar: Vocación de Servicio.

Entonces es de revisar que el dirigente actual haga una introspección y una auto reflexión, cuestionándose ¿donde estoy en este momento?, ¿le estoy sirviendo efectivamente a mi gente? ¿a

los miembros de mi sindicato? o ¿estoy al servicio de otros intereses?. Deberían de reflexionar en ese sentido y sobre todo tener claridad, para donde se debe ir.

¿Frente al neoliberalismo que hace el sindicalismo?

En relación al nuevo modelo económico desde los años 85, mas o menos, es que los economistas identifican el punto de partida del actual modelo económico, ese es, ha sido y siempre será el mayor de los retos de los trabajadores y de sus dirigentes. Pero aquí tenemos que identificar ¿en que consiste el reto?. Si el reto es derrotar al modelo económico, pues yo creo que la lucha no es sólo de los trabajadores, sino que es de partidos de oposición, de partidos progresistas, de sociedad civil en su conjunto, no es un esfuerzo sólo de trabajadores. Aunque yo vea que esa es una lucha muy difícil y casi imposible de conseguir resultados positivos, el reto es tratar de ver como ese modelo se le cambia en su filosofía y en su sistema operativo, de tal manera que no tenga la voracidad del capitalismo salvaje que se tiene en este momento. El problema que yo encuentro en mi experiencia es que muchos se oponen sólo por oponerse y se resisten a estudiar qué significa ese modelo y cuales son sus consecuencias. Nosotros como CENTRA hemos retomado temas del modelo para analizar e irlos viendo detenidamente y algunos dirigentes sindicales nos han calificado de neoliberales; por el hecho de estar promoviendo el estudio de esos fenómenos del modelo económico. Afirman que CENTRA se ha convertido en neoliberal porque hablan de flexibilización laboral, pero, lo estamos hablando para que se conozca el tema, porque únicamente conociendo la filosofía de lo que hace el adversario tendremos capacidad de actuar y tomar decisiones de que se hará frente al modelo, saber quienes son sus aliados.

Este modelo económico, mas que nunca, ha demostrado que tiene grandes y profundas contradicciones, y una de las grandes contradicciones es que sólo apunta a lo económico y se olvida de lo social, y cuando hablamos de que el modelo económico se olvida de lo social, eso es un espacio de acción de toda la sociedad civil, y aún de empresarios que resultan afectados por el modelo, ahí hay que buscar alianzas, ahí hay que buscar aliados para enfrentar al modelo, pero claro, si nosotros con un discurso le vamos a llegar a un aliado empresario, que estaba siendo afectado por el modelo, que venga para derrotar el modelo no lo vamos a encontrar, pero, si le decimos, mire, sus intereses con los nuestros coinciden, en ese sentido, venga para que ese modelo económico cambie, ahí tal vez acepte.

Informe de FUSADES

Con una economía dolarizada la flexibilidad laboral es más importante



Roberto Rivera Campos.

Engelberto Maldonado Pérez
Redacción Co Latino

La flexibilidad laboral es un tema que se discute en las organizaciones empresariales y gubernamentales para ponerla en práctica en nuestro país, mientras que los sindicatos se oponen por la pérdida de derechos laborales, pro-

ductos de sendas luchas sindicales.

Dentro de esa discusión, el director de investigaciones de FUSADES, Roberto Rivera Campos, manifestó que "con una economía dolarizada el problema de la flexibilización laboral es más importante aun". Agregó que la medida laboral es uno de los mecanismos que requiere una economía para

poder funcionar ya que eso contribuiría a que el país ganara flexibilidad.

En la medida en que la economía entre a competir con un mercado laboral flexible, esta estaría con más ventajas y menos posibilidades de caer en recesión, la cual afecta a toda la población, consideró el economista.

"En la medida en que los mercados son más flexibles, responden mejor las economías a todos los desafíos y a todas sus amenazas", agregó Rivera Campo.

La flexibilidad laboral es un factor positivo para los tratados de libre comercio, reiteró el director de investigaciones de FUSADES. El planteamiento de FUSADES sobre el mercado laboral es que, en lugar de que los trabajadores laboren 8 horas diarias, se les debe pagar por las 44 horas semanales, las cuales pueden efectuarse en tres o más días según convenga al empleado.

Los opositores a esta propuesta sostienen que los empresarios contratarían al personal por horas, lo cual los eximiría del pago de seguro, séptimo, AFP's, entre otros derechos.

!! RECHAZAMOS FLEXIBILIZACION LABORAL !!

EL SECTOR LABORAL DEL CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO RECHAZA las medidas que el gobierno y la ANEP están imponiendo, llamándole flexibilización laboral, porque en su esencia violan la Constitución de la República. Los tratados y Convenios Internacionales en Materia Laboral y Humana que el gobierno ha ratificado anulan las conquistas de los Contratos Colectivos de Trabajo y del Contrato Individual de Trabajo; y pretenden rebajar el Salario Mínimo e Imponer los horarios de trabajo a su antojo y beneficio. ESTO NO BENEFICIA EN NADA A LOS TRABAJADORES Y COMO REPRESENTANTES OFICIALES NO PODEMOS ACEPTARLO POR REPRESENTAR UNA CLARA VIOLACION A LAS LEYES PRIMARIA Y SECUNDARIA Y POR SER CONTRARIO A NUESTROS DERECHOS E INTERESES. Lo que pretenden el gobierno y la empresa privada es levantar la producción sin que les cueste a los dueños de las empresas; llevándose de encuentro a los trabajadores.

Para nosotros, la flexibilización laboral representa un retroceso

en las conquistas de los trabajadores y significa un macabro asesinato de los derechos laborales; esto no puede tolerarse. NO ES A COSTA DE LOS TRABAJADORES QUE SE VA A LEVANTAR LA ECONOMIA NACIONAL.

Por lo tanto, REITERAMOS NUESTRO ENERGETICO RACHAZO A LA FLEXIBILIZACION LABORAL POR REPRESENTAR LA MUERTE DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. Asimismo, HACEMOS EL LLAMADO DE URGENCIA A LOS DIPUTADOS DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, PARA QUE NO SE DEJEN SORPRENDER Y NO SEAN UTILIZADOS PARA DARLE CARACTER LEGAL A ESTE ASESINATO EN MASA.

A las organizaciones de trabajadores, las invitamos a realizar todo tipo de acciones concretas de protesta contra la implementación de este proyecto y demostrar en la acción que no vamos a tolerar más atropellos contra nuestra dignidad y nuestros derechos.

TODOS A PROTESTAR CONTRA LA FLEXIBILIZACION LABORAL

SECTOR LABORAL CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO

C.G.S. C.N.T.S. FENASTRAS FESTES FESINCONSTANS
FESTRAES FLATICOM FESINTRABS FUGTS FESINTEXICA
F.S.T.S. FESTICES FESITIRSEVA

San Salvador, 28 de agosto de 2001.

El "espinoso" camino de la flexibilización laboral

Santiago Leiva
Redacción Co Latino

José Santos García y Basilio Sepúlveda viven en países diferentes. El primero es salvadoreño y el otro argentino. Pero tienen mucho en común: Ambos son sindicalistas y están en desacuerdo con la flexibilización laboral. Esta oposición a la flexibilización laboral la dejaron en claro durante un encuentro sostenido en la Asamblea Continental de Dirigentes del Sector Eléctrico Latinoamericano y Centroamericano que se desarrolló en nuestro país la semana pasada.

En nuestro país, la idea de la flexibilización laboral emanó de la empresa privada hasta el año pasado, pero, en otros países como Argentina ya no es tema nuevo.

Sepúlveda, quien se desempeña como Secretario de Prensa de la Federación Argentina de Trabajadores Luz y Fuerza considera que la flexibilización laboral no es más que una exigencia de las empresas multinacionales para acelerar el proceso de recuperación de lo invertido a través del recorte de personal.

Esta política laboral logró su aprobación en el país sudamericano, pero, según Sepúlveda, en su país se está aplicando, pese a que no existe como ley.



José Lito Acosta, de SIES, Fernando Master, Director Regional de la UNI y Basilio Sepúlveda, Secretario de Prensa de la Federación Argentina del Sector Eléctrico. (Foto: Manuel Alvarado).

El entrevistado afirma que lo que están haciendo los empresarios en Argentina es delegando a los trabajadores diferentes tareas aunque sean de menor nivel, esto le permite a la empresa prescindir de muchos trabajadores, lo que le genera menos gastos.

En Argentina, por ejemplo, de acuerdo a los datos proporcionados por Sepúlveda existen 16% de desempleados y un 18% de subempleados, es decir, aquellos que trabajan dos días por semana.

"Doce millones de pobres hacen que los trabajadores tengan miedo de poder perder el trabajo, por temor a no encontrar otro", dijo Sepúlveda, al

explicar como se está aplicando la flexibilización, de la que asegura que el único perjudicado es el trabajador.

García, actual Secretario General del Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador, tiene una lectura diferente de lo que es la flexibilización laboral, pero siempre percibe una orientación a desmejorar las condiciones de vida de los empleados.

Y es que en nuestro país, la idea que se ha planteado de la flexibilización laboral contiene como componente principal eliminar la jornada de ocho horas diarias, a únicamente las horas que requiera el trabajo, es decir, que lo que importa es que

se trabajen las 44 horas a la semana requeridas por la ley. "Cuando ellos (empresarios), están planteando que ya no debe de haber jornada diaria sino jornada de semana, lo que quieren es optimizar al máximo el tiempo del trabajador y eliminar el pago de la hora extra... me refiero a que si el empresario el día lunes, tiene exceso de trabajo y me necesita 16 horas yo voy a estar obligado a trabajar 16 horas, pero no voy a ganar ocho horas extras, sino se me acumularán, si el martes no me necesitan no voy a trabajar y si el miércoles me necesita otras 15 horas voy a trabajar, entonces, esto nos es-

tará conduciendo a un agotamiento", explicó García.

Otra de las situaciones que García considera que no se han dicho y merecen reparo es que el Código de Trabajo pone como requisitos para tener derecho a aguinaldo o vacaciones haber trabajado un número de días determinados en el año y si se aplica la flexibilización se trabajará menos días y se perderá el derecho a los beneficios citados.

También afirma que mediante la flexibilización están promoviendo que se pague, no por la jornada de ocho horas, sino por cada hora que se trabaje.

"Nos están proponiendo que ahora el pago ya no va a ser por la jornada de ocho horas, sino por cada hora que se trabaje, ellos dicen que van a respetar y mejorar el salario mínimo, pero es mentira. Lo que ellos van hacer es que por ejemplo actualmente el salario mínimo es mil 260, yo trabajador se que tengo garantizado ese dinero al mes. Con esta modificación que están proponiendo probablemente lo que van hacer es que la proporción que es de siete colones a lo mejor van a pagar ocho, lo único que sólo me van a necesitar tres horas nada más y en vez de ganar 56 colones por las ocho horas a siete colones, sólo me van a pagar 24 por las tres horas a ocho colones", reflexionó.

Mujeres no apoyan la flexibilización laboral

Iván Escobar
Redacción Co Latino

La discriminación laboral para las mujeres, que no les permiten mayores oportunidades de superación, podría ir en aumento si se adoptan políticas que tienen como objetivo la flexibilización laboral, aseguraron representantes de la Asociación Mujeres por la Dignidad, conocida como "Las Dignas". Esta ONG, que trabaja por el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, advirtió que los derechos la-

borales de las mujeres, cada día va en ascenso y son atropellados tanto por el gobierno como por la empresa privada.

Las mujeres expresaron su inconformidad ante el rumor de que la Asamblea Legislativa apruebe, en los próximos días, la "Ley Emergente para la Reactivación del Empleo", que está siendo promovida por el Ministerio de Trabajo, a petición del sector privado del país.

Representantes de "Las Dignas" aseguraron que el documento ya está circulando en la Asamblea, para que lo ana-

lizará la Comisión de Trabajo, no obstante, hasta el momento no ha tenido respuestas concretas.

Pero, no descartan que la promoción que está haciendo el Ministerio de Trabajo, tiene a los legisladores, y se aprueba la medida, la cual aseguraron sólo afectaría a los trabajadores.

Zenaída Joaquín, coordinadora del programa Mujer y Economía de "Las Dignas", advirtió que "esto es una respuesta del gobierno a una propuesta de la empresa privada", tomando en cuenta que los empresarios han dejado explícito, la

necesidad de aprobar la Ley, que sin duda vendría a generar "un retroceso en los logros laborales".

La flexibilización laboral, tal y como lo han expresado distintos sindicatos, es que todo empleo estable, con sus derechos, son violentados y se favorece en gran parte a los patronos, en este caso no pagando horas extras, aumentando horas laborales con el mismo salario, eliminación de garantías legales, entre otras medidas que dejan sin protección a los trabajadores (ras), señaló Nora Hernández, de la misma gremial defensora de

los derechos de la mujer.

Las mujeres consideran que no es creando nuevas leyes como se garantizarán los derechos de las y los trabajadores, sino cumpliendo al pie de la letra las leyes actuales, entre ellas el Código de Trabajo.

Es por ello que consideran oportuno que no se adopten estas medidas, ya que las consecuencias serían grandes, en un mundo laboral, donde la mujer sólo puede desempeñarse en áreas de trabajo como: servicios, comercio e industria, en esta última, la maquila.

Reducciones de contratos internacionales continúan Maquila pierde empleos

LIZA ONDRE
ECONOMIA/LA PRENSA.COM.SV

El sector maquilero no espera recuperación en el primer trimestre del año debido a la escasez de contratos procedentes de los Estados Unidos, destino de casi el ciento por ciento de las exportaciones textiles, lo que afecta los empleos en el sector.

La semana pasada representantes de la Asociación de Industriales de la Confección visitaron la Comisión de Trabajo, de la Asamblea Legislativa, ante la que plantearon que el 40 por ciento del sector atraviesa una situación crítica.

"Si seguimos con la misma tónica se van a seguir perdiendo empleos", declaró Luis Anleu, director ejecutivo de la ASIC.

Según él, la situación del sector no sólo está siendo afectada por el estado de la economía norteamericana y los sucesos del 11 de septiembre, sino también por los altos costos de producción.

El empresario dijo que el 80 por ciento de los costos de producción de una maquila se va en pago de salarios y por tanto el primer costo que es recortado son los empleos.

La ASIC dice que hasta el primer semestre de 2001 se habían perdido 4 mil empleos.

Gobierno optimista

Sin embargo, Miguel Lacayo, ministro de Economía, sostiene que el que sólo tres maquila hayan

Los industriales textiles creen que aunque el primer trimestre será difícil los nuevos contratos comenzarán a llegar durante la segunda mitad del año.



cerrado operaciones el año pasado es "positivo" si se compara con la situación vivida por el resto de países de la región. En julio de 2001, Lacayo decía que esperaba que se aumentarían 64 mil nuevos empleos

en el sector maquila. Sin embargo, según un análisis publicado por la revista Proceso, de la UCA, en julio del año pasado, de diciembre de 2000 a mayo de 2001 se habían generado 8 mil nuevos

puestos.

Las esperanzas de los maquileros deben esperar al segundo semestre del año, pues los nuevos contratos deben arribar a más tardar en abril.

"Va a ser en la segunda mitad del año cuando se van a tener las exportaciones masivas, esperamos un crecimiento del 15 por ciento", dijo Anleu.

Ilusiones perdidas

Los fuegos artificiales lanzados tras la ampliación de los beneficios de la Cuenca del Caribe se quedaron en cenizas, puesto que la recesión norteamericana y el 11 de septiembre contrarrestaron el posible efecto positivo de la medida.

"Teníamos una proyección de crecer el 25 por ciento con la ICC, ahora creemos que sólo será el 1%", admitió Anleu.

La aduana estadounidense revela el total de las importaciones hasta febrero, por lo que no se descarta el crecimiento.

También las expectativas generadas por la posibilidad de que la producción de las maquilas afganas se trasladara al país se hicieron humo.

La ASIC tiene datos de que en el contexto de la crisis se trasladaron a Centroamérica algunos contratos a fin de entregar los pedidos en el tiempo establecido, pero las maquilas que estaban en la zona de conflicto se están moviendo para África.

EMPLEOS Y CONTRATOS

Textileros con trabajo temporal

Un gerente de producción de una maquiladora ubicada en El Pedregal, que pidió no ser identificado, dijo que la estrategia en la actual recesión es que, ante la baja de pedidos de los contratistas tradicionales, están tomando pedidos temporales. "Si es por dos meses se va a contratar, yo le digo a la gente (sus empleados) que tienen trabajo por dos meses", aseguró la fuente.

Agregó que cree que la firma en enero habrá reducido el personal en al menos un 7 por ciento.

Los industriales se están "rebuscando" en Estados Unidos para conseguir contratos aunque sea de forma temporal. Por ahora los contratistas tienen la sartén por el mango, porque ofrecen salarios menores.

"En tiempo normal, los operarios prueban... y si no les gusta, se van", destacó el empresario.

Exportaciones de maquila a Estados Unidos



MEDIDA EMPRESARIAL

Proponen flexibilización salarial

Los industriales textiles han planteado la necesidad de que exista un salario "industrial-rural", que sería el que devengarían los operarios contratados en las zonas francas que se instalen en el interior del país.

Luis Anleu, director ejecutivo de ASIC, explica que la propuesta conlleva una baja "técnica" del salario mínimo vigente, pero no precisamente una baja "práctica".

Anleu destaca que en la maquila el salario mínimo es un referente, ya que los incentivos y horas extras hacen que lo cancelado al trabajador sea superior al



LUIS ANLEU
director ejecutivo de ASIC

salario mínimo.

Este salario rural industrial podría ser de 900 colones al mes.

"Al llevar las fuentes de trabajo más cerca de sus residencias, se ahorrarían transporte y alojamiento", razona el industrial.

Según el Ministerio de Trabajo, los empleos tipificados como industria agrícola de temporada pueden devengar hasta 936 colones.

Asimismo, se contempla la posibilidad de contratar a las personas por temporadas.

Para echar andar esta medida es necesario reformar el marco legal, pero Anleu prefiere llamarle "modernización" de las leyes laborales.

Según él, lo que se busca son mecanismos para garantizar los puestos de trabajo, pero también la existencia del empresario.

Fuente: FUNDATEX

No aumentarán salario mínimo

El fallo resultó de una decisión dividida (sector privado y Gobierno contra sector laboral) al interior del Consejo Nacional de Salario Mínimo.

LEIZA OCHOA

EL ECONOMISTA

Este año el salario mínimo no experimentará cambios, según decidió ayer el Consejo Nacional de Salario Mínimo.

Dicho consejo está integrado por representantes del Gobierno, la empresa privada y los trabajadores.

El fallo fue comunicado por Andrés Amílcar Borja, presidente del consejo, a Rubén Ordalana, diputado peccanista y director de la Asamblea Legislativa, por medio de una carta oficial.

En la misiva, Borja dice que la decisión debe ser notificada a las gremiales y personas que interpusieron sus propuestas salariales y al ministro de Trabajo.

A pesar de que el consejo decidió no aumentar los salarios, reconoce una pérdida del 5.7 por ciento del poder adquisitivo del mismo, desde 1998.

Según el artículo 150 del Código de Trabajo, los salarios mínimos deben ser revisados cada tres años.

Economía adversa

Este año el consejo argumenta: "No están dadas las condiciones en el país

para aumentar el salario".

Según el documento oficial la economía salvadoreña ha sido afectada por factores como el huracán Mitch, ocurrido en 1998, los terremotos y la sequía del 2001, la caída de los precios de café y los atentados del 11 de septiembre en Estados Unidos.

En la carta enviada a la Asamblea se consigna que el sector laboral mantiene la posición de ajustar los salarios para mitigar la pérdida del poder adquisitivo de la población.

Por tanto, esta disposición fue aprobada con los votos del sector "empleador" y público.

Salario vigente

El salario mínimo de los trabajadores agropecuarios es de 21.6 colones al día, es decir, 648 colones al mes.

Los empleados de la industria, el comercio y los servicios devengan 1 mil 200 colones al mes.

Según los datos del Ministerio de Economía el salario promedio a 1998 era de 1 mil 968.13 colones al mes.

De acuerdo a la última Encuesta de Hogares y Presupuestos Múltiples de 1998, citadas en el balance econó-



SE MANTIENE.

El salario mínimo para la industria, el comercio y los servicios es de 1 mil 200 colones al mes. El Consejo Nacional acordó que esa cifra se mantendría, a pesar de que ha perdido un 5.7 por ciento su poder adquisitivo.

Foto de LA PRENSA, ANEXO.

mico de la Universidad Centroamericana (UCA) de 2001 dado a conocer a inicios del presente año, el 66 por ciento de la población ocupada percibía menos de 1 mil 500 colones al mes.

Sector privado satisfecho

Luis Anleu, director ejecutivo de la Asociación de Industriales de la Confesión

(ASICO), dijo sentirse satisfecho con la decisión del consejo.

Anleu manifestó que con la medida podrán "respirar" aquellas empresas que no hubieran podido absorber el costo del incremento del salario mínimo.

"El 80 por ciento de los gastos en la maquila se utilizan para pagar a los em-

pleados", sostuvo Anleu.

El año 2001 cerró con un índice inflacionario del 1.4 por ciento, es decir, los precios a los consumidores siguieron aumentando.

Ayer se trató de hacer contacto con los sectores laborales, pero ninguno de los dirigentes de los cuatros sindicatos buscados estuvo disponible.

SEGÚN ASI

Trabajo es la clave

Jorge Arriaza, presidente de la Asociación de Industriales (ASI), declaró que los sectores han evaluado la situación económica y las tendencias de poco crecimiento, por lo que aprueba la decisión del Consejo Nacional del Trabajo. "Un ajuste de salarios no sería lo más recomendable", destacó Arriaza. Agregó que muchos sectores pagan salarios arriba de las tarifas mínimas. Sin embargo, para Arriaza, se debe trabajar por erradicar el desempleo, pues de nada sirve que el salario "esté arriba o abajo" si no hay puestos de trabajo disponibles. El sector privado votó a favor de la congelación de los salarios mínimos.

MÁS DE MIL MILLONES DE PERSONAS ESTÁN SIN EMPLEO EN EL MUNDO, SEGÚN LA OIT

Globalización no logró crear suficientes trabajos

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) considera que alrededor de 120 millones de familias han abandonado su país de origen en busca de mejores trabajos.

Ginebra/APP

ECONOMIA Y LA PRENSA.COM.BV

El mayor fracaso de la globalización es probablemente no haber creado empleos suficientes, declaró ayer en Ginebra Juan Somavía, director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Más de 1 mil millones de hombres y mujeres están actualmente sin empleo, subempleados o infrapagados,

afirmó el director chileno ante la asamblea anual del organismo mundial.

"Una consecuencia directa de esta situación es la decisión de 120 millones de trabajadores migrantes y sus familias de abandonar su país con la esperanza de encontrar trabajo en otro lugar", agregó.

La conferencia anual de la OIT, en la que participan unos 5 mil delegados que representan a los gobiernos de

los 175 estados miembros, así como a las organizaciones patronales y de empleados de estos países, se celebrará en Ginebra hasta el 20 de junio.

Mayor demanda

"Durante la próxima década, necesitaremos igualmente 500 millones de nuevos empleos, casi todos en el mundo en desarrollo, para absorber a los recién llegados al mercado de trabajo, en su mayoría jóvenes y mujeres", subrayó Somavía.

"Nadie prevé un guión para esta próxima década, a fin de colmar este déficit de empleos decentes", expresó el director de la OIT, que urgió a una acción conjunta entre sectores públicos y privados.

Somavía consideró indis-

pensable concentrarse en el desarrollo, los mercados y las empresas locales, así como en la protección social.

En este sentido, señaló que dos millones de trabajadores, sobre todo en la agricultura y en la construcción, murieron en accidentes laborales durante el año 2000, es decir, unos 5 mil cada día.

"Para estos trabajadores en los sectores más peligrosos cada día es un 11 de septiembre. Sus familias nunca están seguras de si regresarán a casa", declaró.

Recordó que bajo los auspicios de la OIT una comisión de 25 personalidades trabajaba en la "dimensión social" de la globalización, un "proyecto ambicioso", dijo. Copresidida por la presidenta de Finlandia, Tarja Halonen, y el tanzano Benja-

min Mkapa, esta comisión se reunió en dos ocasiones y debería presentar un informe dentro de 18 meses.

Punto clave

El director regional recordó por otro lado que uno de los momentos álgidos de la conferencia de la OIT sería la jornada mundial de acción, el 12 de junio, para ayudar a erradicar el trabajo infantil.

También mencionó la situación del trabajo forzado en Birmania. "Después de años de trabajo minucioso, la apertura de una oficina de enlace en Birmania, hace unas semanas, señala un avance que debería permitir a la OIT trabajar estrechamente con las autoridades y todas las partes afectadas para que el trabajo forzado sea finalmente erradicado del país."

■ EL SECTOR PRIVADO INSISTE EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Salario mínimo, el gran ausente de ENADE 2002

Mientras los trabajadores dicen que 14 propuestas están en ENADE, los empresarios dicen que la agenda aún no está terminada.

KARLA RAMOS

ECONOMIA LAPRENSA.COM.CY

Los empresarios han abierto una puerta para que los trabajadores presenten sus propuestas en el Tercer Encuentro Nacional de la Empresa Privada (ENADE 2002).

Sin embargo, los temas bandera para el sector laboral —incremento al salario mínimo, revalorización de las pensiones y la no privatización de servicios— no están en la agenda.

Los trabajadores han presentado un paquete de 18 propuestas que consideran son vitales, sobre todo en momentos en que el país se encamina en la negociación de un TLC con Estados Unidos. De éstos, los empresarios han retomado, según dijeron, catorce.

"Se han retomado los principales elementos que son respeto a la libertad sindical, a los contratos colectivos y la libre contratación", sostuvo José Israel Huiza, representante del sector laboral y vicepresidente del Consejo Superior del Trabajo (CST).

La petición de incremento en el salario mínimo de todos los sectores, incluyendo el municipal, no está dentro de la agenda. Tampoco la revalorización de las pensiones.



FOTOS DE LA PRENSA, POR FRANCISCO ALBA

SESIÓN ESPECIAL. Ayer, todos los representantes del Consejo Superior del Trabajo se reunieron para evaluar el impacto de las negociaciones del TLC en el sector laboral del país. La petición más concreta de los trabajadores es formar parte del famoso "cuarto al lado".

"La situación económica no ha permitido discutir el tema, pero después de ENADE, que es nuestra prioridad, se puede discutir", sostuvo Antonio Saca, presidente de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), quien agregó que aún no tiene en sus manos la propuesta definitiva del encuentro empresarial.

El salario mínimo para el área

urbana es de 144 dólares mensuales, mientras que para el área rural, sobre todo para trabajos agrícolas, ronda los 74 dólares mensuales.

Por su parte, Jorge Nieto, ministro de Trabajo y presidente del CST, prefirió no opinar sobre el tema, aunque aseguró que es parte de la agenda. "Hay una comisión encargada del tema y es quien debe hablar", sostuvo.

Flexibilidad laboral es tema prioritario para empresarios

LAS VISIONES DE UN TRIDENTE



Antonio Saca,
presidente de
ANEP.

La situación económica no ha permitido discutir el tema. Ahora nuestra prioridad es ENADE.”



Jorge Nieto,
ministro de
Trabajo.

Se debe analizar si son necesarias reformas laborales a partir de la apertura comercial.”



José I. Huiza,
representante
sector laboral.

Queremos que el salario pueda dar abasto para cubrir la canasta básica y las medicinas.”

Aunque el tema no es nada nuevo ni tampoco es aceptado en su totalidad, el sector privado del país lanzará nuevamente la flexibilidad laboral en la agenda de ENADE 2002.

Antonio Saca, presidente de la principal gremial del país, aseguró que la medida “fue satanizada”, cuando en realidad es un incentivo para la generación de empleos.

“La flexibilidad tiene que seguir discutiéndose y seguiremos insistiendo dentro de ENADE porque permite generar más empleo, ya que las decisiones fundamentales del país pasan por eso: mejorar la competitividad laboral”, afirmó.

Sin embargo, los argumentos no convencen a los trabajadores, quienes insisten en que permitir que los empleados sean contrata-

dos por horas o por tres meses, es retroceder.

“No podemos perder nuestras conquistas, y para eso necesitamos detener ese tipo de reformas”, agregó José Israel Huiza, representante del sector trabajador.

Pero los trabajadores salvadoreños no sólo le están diciendo que no a la flexibilidad laboral, sino a las privatizaciones o concesiones que aún se impulsan en el país, sobre todo si tocan las fibras del sistema de salud pública del Seguro Social.

“No podemos permitir que eso se privatice”, dijo Huiza, mientras Saca aclaraba que el empresario no quiere privatizar, pero que ya existen servicios concesionados dentro de ese sistema.

■ BANCO CENTRAL BUSCA ALTERNATIVAS AL BAJO CRECIMIENTO

Recomiendan flexibilidad en mercado laboral

En agosto pasado el presidente Ricardo Lagos descartó que la medida esté en su agenda de gobierno.

Seminario/AFP

Una flexibilidad laboral, para despedir, contratar y fijar remuneraciones, alientada por los empresarios y rechazada de plano por los sindicatos, debería figurar en una estrategia para reactivar la economía de Chile, dijeron ayer jueves los responsables del Banco Central (BC).

El BC (autónomo) comunicó el miércoles pasado al Senado que su previsión de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) para este año se sitúa en un rango de 2,1% a 2,5%, en vez del 3% estimado en mayo.

Ante la cámara parlamentaria, el presidente del

BC, Carlos Massad, asoció la frustración de un crecimiento más alto al inestable panorama mundial, además del virtual estancamiento de la demanda interna.

El informe institucional aconseja una mayor flexibilidad en los mercados, ya sean laborales, crediticios o de capitales, para distribuir entre más actores los efectos de la adversidad de las fluctuaciones internacionales, dijo el vicepresidente del Banco, Jorge Marshall, en un seminario con empresarios ayer jueves.

Salario sin deterioro

En otra mesa redonda sobre la baja previsión del crecimiento, convocada por el Centro de Estudios Públicos (privado), el jefe de estudios del BC, Rodrigo Valdés, precisó que los salarios es el único elemento que no se deterioró en la economía del país, en medio del marco adverso para su comercio exterior y los flujos de capital foráneo.

En agosto, en respuesta a

demandas de los gremios empresariales, el gobierno del presidente Ricardo Lagos dijo que enmiendas a las leyes laborales no están incluidas en su agenda.

La Central Unitaria de Trabajadores, la mayor sindical del país, con unos 450 mil afiliados, dijo que las propuestas del patronato buscan alabar el costo de la mano de obra y no garantizan más empleo, y rechazó un diálogo sobre el tema.

Las agrupaciones de empresarios alientan sueldos menores para trabajadores jóvenes, jornadas más cortas y reducciones en los costos de los despidos, entre otras medidas que incentiven la inversión.

Chile registra actualmente una desocupación al borde del 10% y las cámaras de comercio dijeron que el indicador explica el actual estancamiento del consumo doméstico. "La flexibilidad en el empleo ayuda a mejorar los niveles de ingreso de los hogares", agregó.



ALTERNATIVA.
La medida propuesta por el Banco Central de Chile busca reparar las consecuencias que traerá a la economía el bajo crecimiento proyectado para fines de este año, asociado a los efectos de las economías de los países con los que Chile mantiene relaciones comerciales.

El tabú de la flexibilidad laboral

Por Raúl Monge*

La flexibilidad laboral se ha tornado un tema tabú. No obstante, hay consenso entre el Gobierno y el sector industrial en el sentido de que aplicarla sería lo mejor.

De ponerse en marcha, las partes admiten que se podrían generar no solamente mejoras a las oportunidades de inversión en el país, sino que se crearían mayores oportunidades salariales.

Desde el punto de vista de varios empresarios consultados, el mecanismo permitiría ajustes y explican que cuando se den 'shocks' en la economía, dicha herramienta propiciaría las condiciones a la empresa para acomodarse a las nuevas circunstancias y no que el último recurso sea el cierre de la misma.

Es interesante ver que al llamado "obrero de cuello azul" (o su equivalente al trabajador de producción) de los Estados Unidos, se le paga por hora trabajada. Es así como ellos y los hermanos salvadoreños residentes allá, llegan a ganar más dinero.

En un sistema flexible de contratación como éste, la empresa puede sobrevivir ante un colapso y se da el caso de que si la empresa no vende, tiene la oportunidad de reducir su personal sin pagar indemnizaciones y mantiene así una buena cantidad de empleos.

Aquí en El Salvador si no hay ventas, el costo de reducir personal es tan oneroso que el empresario termina marchándose del país y perdiéndose todos los puestos de trabajo.

La tendencia del fracaso

Está demostrado que en los países donde hay mayor flexibilidad laboral como Estados Unidos y Chile, hay menores índices de desempleo. En estos países se les da la oportunidad tanto a la empresa como al trabajador, de moverse fácilmente de un sector a otro, dependiendo de donde existan mejores condiciones económicas. En El Salvador, al contrario, la tendencia es a hacer fracasar a las empresas.

En esos esquemas laborales, cuando las condiciones son adversas, se dispone de mecanismos en donde un juez interviene judicialmente para tratar de rescatar a la empresa, con el fin de que la misma no sea absorbida por sus acreedores.

Es importante aclarar que la flexibilidad laboral no implica despedir gente. No se trata de eso, porque de aplicarse tal política, tendría que ser regulada y en caso de la indemnización, podría sustituirse por un seguro de desempleo.

Hay que recordar que cuando la dolarización era inminente, se habló de que se aplicarían medidas compensatorias para garantizar su éxito y una de ellas, entre las siete que el Gobierno expuso, era la de poner en marcha la flexibilidad laboral.

La misma no se ejecuta, supongo, porque no se



Flexibilidad laboral y desempleo

Bruce Bartlett, Economista y académico del National Center for Policy Analysis.

Washington, AIPE
Marzo

El desempleo en Alemania y Francia es ahora el más alto desde la II Guerra Mundial. En Alemania, la tasa de desempleo alcanzó 12% en enero y en Francia 12,7% en noviembre. Por el contrario, el desempleo en Estados Unidos es apenas 5,3%. En los años 60 y 70, tanto Alemania como Francia tenían tasa de desempleo entre 1% y 2%, mientras que la de este país, a menudo, era varias veces más alta.

Una de las razones por las que el desempleo en Alemania y Francia era más bajo que en Estados Unidos es porque en esos países es más difícil despedir a los trabajadores. La rotación de empleados es por lo tanto más baja que aquí, con la mayoría de los trabajadores que tienden a pasarse toda la vida trabajando para una sola empresa. Los estadounidenses, por el contrario, se han acostumbrado a trabajar para diferentes compañías a través de su vida activa.

Irónicamente, la mayor flexibilidad laboral en Estados Unidos es exactamente la razón por la que el desempleo ha bajado aquí. A medida que aumentan tanto la competencia internacional como la velocidad de los cambios tecnológicos, las empresas de Estados Unidos han prosperado a costa de las europeas. Nuestras empresas pueden adaptarse más rápidamente a condiciones cambiantes en los mercados, ganando penetración, mientras que las firmas europeas se quedan rezagadas.

Por ejemplo, a principios del año pasado AT&T anunció planes de despedir a millares de empleados, pero para fines de año tenía el mismo número de trabajadores. A pesar de haber eliminado 7.700 puestos, estos fueron compensados con los enganches en otros departamentos de la misma empresa.

Así AT&T despedía operadoras de su servicio de larga distancia, mientras empleaba nuevo personal para su nueva división de servicio de acceso al Internet. Una empresa alemana o francesa hubiera tenido inmensas dificultades en hacer lo mismo.

La estabilidad laboral europea ha ido siempre de mano con el Estado de Bienestar, lo cual muchos americanos todavía ven como fuente de inspiración.

Los beneficios

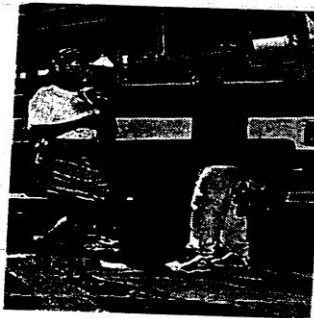
En Europa, los beneficios recibidos por los desempleados son mucho más generosos que en Estados Unidos y en algunos casos pueden recibirse de por vida. Combinado a los otros beneficios sociales, el costo para la persona de no estar trabajando es muy bajo. El resultado es que a medida que las

empresas europeas se ven obligadas a ajustar sus operaciones, un creciente número de personas se tornan virtualmente imposibles de emplear.

Un nuevo estudio de los profesores Paul Gregg y Jonathan Wadsworth de la Escuela de Economía de Londres ilustra el alto precio que los europeos están pagando por su Estado de Bienestar. Un creciente número de familias, antes de alcanzar la edad de retiro, no tienen a ningún miembro adulto trabajando.

En Alemania, el porcentaje es 15,5%, en Francia en la última década ha pasado de 12,5% a más de 16%, en Italia es 17,2%, en España es 20,1% mientras que en Estados Unidos se ha reducido de 13% a 11%.

Leyes laborales inflexibles son la principal causa del desempleo en la economía global moderna y mientras los políticos le den la espalda a esta realidad el resultado seguirá siendo mayor desempleo y estancamiento económico para sus países. •



Flexibilidad laboral

Es lunes 16 de agosto y han transcurrido 39 días desde que la Asamblea Legislativa debió haber cumplido con su obligación de elegir al Fiscal General de la República y no lo ha hecho.

cuando los salvadoreños escuchamos por primera vez el término "globalización", tenemos idea de todos los cambios inter- que nuestro país tendría que atravesar r esa apertura del comercio y de las fron- as en el mundo. La comunidad jurídica epezó a convivir con términos nuevos co- o "modernización", "competitividad", "ingeniería", "sistemas de comunicación novadores", etc.

Frente a esta forma de competir en los di- entes mercados surge el concepto de "fle- xibilidad laboral", el cual se discute en orga- smos internacionales como la ganización Internacional del Trabajo, la ganización Internacional de Empleadores, los foros de trabajadores y en las centrales idicales.

El derecho laboral, que surge como con- ista de la clase trabajadora frente a los abu- s del capital, ha envejecido cada día. De la re contratación del sistema liberal del siglo isado, se pasó a una excesiva regulación de rite del Estado, convirtiéndose ésta en un stáculo para el objetivo principal de países i vías de desarrollo que es la generación asiva de empleo.

La flexibilidad se contrapone a la tiranía gumentista a la que nuestros países están jetos. El derecho laboral, con sus caracte- sticas de autónomo, nuevo, antiformalista, cial, de clases, realista y de carácter evolu- vo, universal y de orden público, hoy debe iadir la característica de FLEXIBLE.

Los países que han aplicado la flexibilidad boral lo han hecho conforme a sus propias alidades: en Japón se habla de salario liga- o a la productividad; en México, de disminu- ón de los costos patronales; en República ominicana, del pago de salarios por horas etivamente trabajadas.

En nuestro país, podemos señalar varios mas para iniciar la flexibilización del mer- do laboral y la generación de más em- pco:

a) Reformar el Art. 28 del Código de Traba- jo, extendiendo el período de prueba del tra- bajador a más de treinta días;

b) Reformar el pago y contratación por ho- ras trabajadas, es decir, 44 horas semanales y o 56 horas, como realmente se paga en la in- dustria;

c) Reformar el Art. 147 del Código de Tra- bajo, que obliga a que el patrono pague el sa-

lario mínimo diario cuando la jornada es me- nor de ocho horas, pero mayor de cinco; podría permitirse contratar por medias jor- nadas y pagar exclusivamente por el tiempo trabajado; nuestros compatriotas en Estados Unidos saben perfectamente que el "part tí- me" es lo más normal del mundo y que puede ser de una, dos o más horas;

d) Modificar el Art. 161 del Código de Tra- bajo, en el que regula rígidamente las jor- nadas de trabajo diurna y nocturna, acortando esta última; podría flexibilizarse para que, de común acuerdo, se pueda pactar el trabajo diario, no en base a un horario máximo esta- blecido por día y limitado solamente al nú- mero de horas que el trabajador pueda de- sempeñar como máximo en una semana; asimismo, se podría igualar el número de ho- ras semanales que labora el trabajador noc- turno con el número de las que labora el tra- bajador diurno;

e) Reformar el Art. 190 del Código de Tra- bajo que establece como días de asueto remu- nerado una serie de fechas a las cuales esta- mos acostumbrados y que el trabajarlas es objeto de una remuneración exagerada; hay inversionistas extranjeros que se asombran de la cantidad de vacaciones que gozamos, con tanta necesidad de producir, y nos refe- rimos al sector privado; en el caso de los ha- raganes del gobierno, los que se puede decir que medio trabajan, horroriza a un japonés o a un alemán, que saben lo que debe hacerse para reconstruir un país después de una gue- rra.

El derecho laboral salvadoreño debe transformarse. Necesitamos una ley de aprendizaje moderna, una discusión de una ley de retiro voluntario (no de indemnización universal) para estar acorde a la Constitución y un Código de Trabajo flexible, con disposi- ciones como a las que hemos hecho referen- cia anteriormente.

Es obligación del Estado, señala el Art. 37 de nuestra Constitución, emplear "todos los recursos que estén a su alcance para propor- cionar ocupación al trabajador". Ojalá que el nuevo gobierno aborde el tema de la genera- ción de empleo, íntimamente ligado con la flexibilidad laboral, y dé una respuesta con- creta a la población que lo demanda.

*Por el Imperio del Derecho,
Centro de Estudios Jurídicos.*

FLEXIBILICEMOS NORMAS LABORALES PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL CRECIMIENTO

División de Estudios Técnicos
Cámara de Comercio e Industria

El mercado laboral de El Salvador se caracteriza por tener fuertes barreras a la entrada. Esta dificultad que afecta en particular a los jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo puede ser el reflejo de desconfianza, como también falta de diferenciación salarial entre trabajadores sin experiencia y trabajadores ya aptos para el trabajo, o por falta de flexibilidad en los horarios.

Existen bases económicas para afirmar que políticas laborales más flexibles contribuyen a elevar la productividad y el crecimiento en forma significativa. Adicionalmente, la experiencia de países europeos con normas laborales flexibles como Holanda y Gran Bretaña indica que esto ha contribuido significativamente para que en la actualidad cuenten con las tasas de desempleo más bajas de Europa del 3.4% y 6.2%, respectivamente; en contraste con otros países con leyes laborales rígidas como España que sufre una elevada tasa de desempleo del 17%, Francia del 11.4%, y Alemania 10.5%.

Un eficiente funcionamiento del mercado laboral, por lo tanto, es esencial para lograr acelerar la tasa de crecimiento económico así como para mejorar las condiciones sociales de la población.

Consideramos necesario realizar reformas de algunas disposiciones del Código de Trabajo que permitan reducir el grado de rigidez que presenta el mercado de trabajo, y que encarecen la mano de obra. Los efectos de esta rigidez tiene grandes implicaciones cuando consideramos a todos los participantes en el mercado de trabajo, que son no solo los empleados y los empleadores, sino también los desempleados y los consumidores. El encarecimiento de la mano de obra reduce la demanda por trabajo de parte de las empresas, e incrementa los precios del producto final. A su vez este encarecimiento del trabajo hace que las empresas utilicen tecnologías más intensivas en capital afectando a la mano de obra y acentuando el problema del desempleo existente.

Por lo anterior, consideramos necesario introducir modificaciones de las normas que rigen horarios diurnos, nocturnos y horas extraordinarias. Se sugiere

definir la jornada ordinaria en un número determinado de horas por semana, y no, como actualmente, en términos de un cierto número de horas por día. Se deberá establecer un recargo mínimo por hora trabajada fuera de la jornada ordinaria. Esto permitirá flexibilizar la jornada de trabajo y resultará beneficioso particularmente para las mujeres quienes podrán concentrar las horas trabajadas en un menor número de días.

También proponemos modificar la norma que establece salarios mínimos por jornada parcial. Si la jornada de trabajo es menor de ocho horas, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado. Los horarios de trabajo menores de ocho horas quedarían a la libre negociación entre las partes, y el salario tendría que ser igual o superior al mínimo, como si el mínimo fuera fijado por hora.

Consideramos necesario reformar la norma que impide el uso de contratos de trabajo por tarea o por tiempo definido; ya que restringe la flexibilidad laboral que puedan requerir ciertos tipos de empresas debido a las características inestables de su demanda o sus procesos productivos.

Globalización no se refleja en salarios

MÉXICO

NOZMES. La globalización económica que vive el mundo se encuentra aún lejos de reflejarse en los salarios, indicaron aquí especialistas en derecho laboral de siete países latinoamericanos.

La globalización económica aún no (no) se refleja en el aspecto salarial, pues mientras obreros latinoamericanos ganan por hora 90

centavos de dólar en promedio, europeos y estadounidenses perciben entre 14 y 17 dólares", se dijo en el Congreso Internacional de Derecho de Trabajo.

En este congreso que se realiza en Saltillo, capital del estado mexicano nortero de Coahuila, 22 especialistas en derecho del trabajo analizan la legislación laboral latinoamericana.

El presidente de la Asociación

Iberoamericana de Derecho del Trabajo, Isaac Sandoval, expuso la víspera durante la inauguración del evento las diferencias entre los salarios.

"El mercado se convierte en el centro regulador de la vida social y política, pero resulta que si en el mercado se encuentra el valor de las mercancías, no (no) ocurre lo mismo con los salarios que se rigen por otros parámetros", dijo.

Contradicción

"En el aspecto de salarios existe una profunda contradicción con la teoría de la globalización económica, pues los salarios no (no) forman parte de la misma, toda vez que están localizados y no (no) se mueven", agregó.

Dijo que hay contradicción entre democracia y liberalismo, pues éste prevalece en la privatización del patrimonio público, convierte al hombre en sujeto y objeto de mercado y, en algún modo, minimiza el papel de la sociedad intermedia.

"Se hace creer que la globalización es la solución a todos los problemas, que mejorará la vida de todos, pero existe una falacia pues no (no) se igualan los salarios con la dinámica del mercado y ello tiene que resultar, tarde o temprano", sostuvo Sandoval.

A su vez el presidente del congreso, Baltazar Cavazos, señaló que "el derecho del trabajo es inconcluso e inacabado, pero siempre un derecho de privilegio, por lo que nos corresponde ahora llenar esos huecos y lagunas de la legislación laboral".

"Por uno de esos giros irónicos de la historia, México está encaminado hacia una

nueva democracia, de la cual tendrá que emanar una nueva legislación laboral que tenga forma jurídica, contenido jurídico y soporte ético", enfatizó Cavazos.

Flexibilización

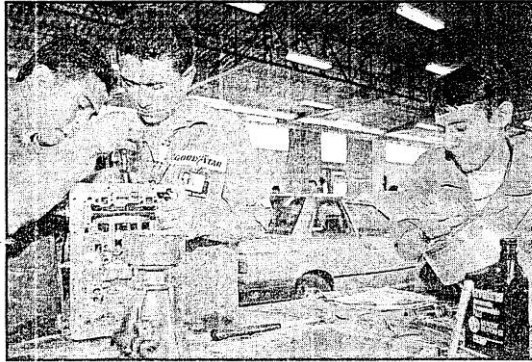
El juez del Banco Interamericano de Desarrollo en Brasil, Luis José Guimarães, subrayó que la flexibilización de las relaciones laborales ha significado disminuir los derechos de los trabajadores en aras de las empresas.

El especialista peruano, Teodosio Palomino y autor de 14 libros sobre derecho laboral, aseguró que "la robotización galopante excluye al trabajador asalariado, ubicándolo en una fase de extinción, a pesar de que hoy es más explotado y esclavizado que antaño".

Por su parte, el abogado laborista mexicano, Roberto Arizpe Narro, de la Academia Mexicana del Trabajo, estableció la necesidad de actualizar la ley del trabajo, dado que la actual data de 1970 y ha cambiado totalmente el entorno económico, tecnológico y social.

La presidenta del comité organizador, María López Martínez, dijo por último que ante una economía globalizada la tendencia a unificar mercados, cibernética, robotización y bloques económicos, se debe actualizar al trabajador mediante la capacitación.

El encuentro congrega a representantes de Brasil, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Perú y República Dominicana para buscar coincidir en asuntos fundamentales como la flexibilización laboral y globalización de la economía mundial.



Mientras obreros latinoamericanos ganan por hora 90 centavos de dólar en promedio, europeos y estadounidenses perciben entre 14 y 17 dólares.

MUNDO ECONÓMICO

De no aplicarse correctamente

Flexibilización laboral puede generar inestabilidad social

La aplicación incorrecta de una flexibilización laboral tendría graves repercusiones sociales en el país, con el peligro de desencadenar un masivo descontento entre los trabajadores. Así lo aseguró a Diario El Mundo el Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), José Antonio Candray.

El profesional explicó que la "flexibilización tiene como objetivo alcanzar una mayor competitividad por parte de las empresas, a través de la reducción de costos.

"Como concepto a la flexibilidad se le pueden ver aspectos positivos, pero como práctica es más negativo", dijo Candray.

El profesional explicó que para hacer frente al modelo económico actual (globalización), las empresas deben implementar una flexibilización no sólo laboral, sino en las áreas económica, tecnológica y social.

"A lo mejor con la flexibilización laboral van a lograr un mayor rendimiento y una mayor utilidad, porque están contrayendo la carga laboral, pero están sacrificando la mano de obra", señaló, al comentar que este concepto podría generar poco a poco un descontento en el grueso de los trabajadores.

En ese sentido, comentó que va a ser un fracaso, porque esto se va convertir en esa caldera social como sucedió antes del conflicto armado, que fue alimentándose hasta explotar y poner en riesgo la paz social e interna de las empresas".

¿Qué es flexibilidad laboral?

El término de flexibilidad laboral está acuñado en las tendencias neoliberales, y significa que las empresas tengan la capacidad de maniobrar beneficios de trabajadores como salarios, jornadas, vacaciones, aguinado u otro tipo de prestaciones, en función de su operatividad.

"Siempre estarán reconocidas por la ley, pero lo que quiere el empleador es un margen de maniobra para poder ajustar el cumplimiento de estas prestaciones a las necesidades de la empresa, de la producción y del servicio", señaló Candray.

Más allá de los beneficios económicos que generaría, dijo, es un sistema que va en contra del empleado, ya que se fundamenta en la ideología del individualismo y margina al contrato colectivo (sindicatos).

Permitiría modificar las jornadas continuas de trabajo (8 horas diarias), distribuyendo las 44 horas semanales a lo largo de la semana o en horas nocturnas. Con lo que el trabajador dejaría de percibir el pago de horas extras o pago por nocturnidad.

Además, permitiría contratar a empleados por horas sin ninguna responsabilidad de brindar prestaciones.

A juicio de Candray, otro de los aspectos negativos es que las empresas no tendrían la obligación de pagar un salario mínimo a sus empleados, sino se pagaría en base a su productividad, es decir, "que el trabajador sólo tiene derecho a ganar lo que produce y no tendría derecho a las prestaciones que en la actualidad tiene cubiertas".

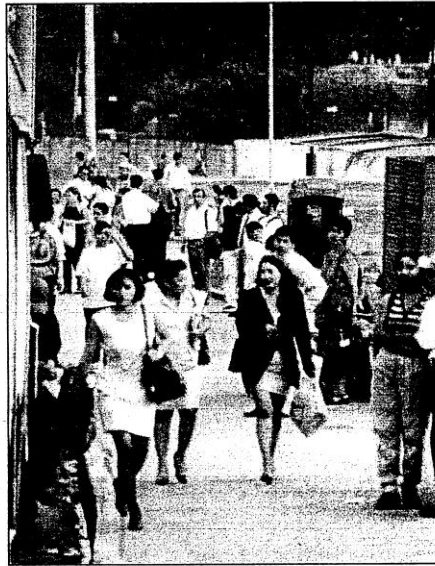
La implementación de este sistema sí traería consigo la generación de nuevas fuentes de empleo, pero con las condiciones a las que se ha hecho referencia, sostuvo.

Las flexibilidad y sus áreas

La flexibilidad, es un concepto nuevo de la tendencia neoliberal e implica su incorporación simultáneamente en tres áreas: económica, tecnológica y social.

En la primera implica una adaptación de las empresas a las nuevas circunstancias que la economía plantea, básicamente en su competitividad; en lo tecnológico significa que las empresas tengan la capacidad de introducir nueva tecnología a su ritmo de producción; y de la flexibilidad social se deriva el aspecto laboral.

"El término de flexibilidad, es un desafío que el modelo económico les presenta a las empresas, para poderse adaptar a las nuevas reglas del mercado (globalización), desde el punto de vista de la competitividad, de la innovación tecnológica y de la flexibilidad laboral", dijo Candray. A su juicio, estas tres áreas deben ir de la mano para que las empresas puedan hacer frente a las nuevas cir-



Según CENTRA, la aplicación incorrecta de la flexibilización laboral podría generar descontento entre los trabajadores, por la pérdida de derechos conseguidos previamente por los sindicatos.

cunstancias económicas. La manera en que el sector empresarial salvadoreño enfrenta esta situación, es a través de la disminución de costos por la vía del trabajo.

Según explicó Candray, las tendencias neoliberales ven que esa rigidez en el campo laboral, está determinada por dos aspectos: leyes (Constitución, Convenios OIT y Código de Trabajo), y el contrato colectivo.

En cuanto a las leyes, en el modelo actual, se permite el establecimiento de los sindicatos; en tanto que el segundo, el contrato colectivo, se mejoran las prestaciones que la ley reconoce como aguinaldos, vacaciones, seguridad social y equipos, "cosas tan fundamentales que se supone el patrón debería estar obligado a proporcionar".

"No es casualidad que el modelo económico actual ataque a las organizaciones sindicales, porque haciendo organizaciones sindicales fuertes, hay posibilidades de contratos colectivos", dijo.



Negociación limitada

De acuerdo al documento "Crecimiento con participación: una estrategia de desarrollo para el siglo XXI", de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), se cita que la actual ley laboral, limita los espacios para que los empleadores y trabajadores busquen horarios de trabajo que resulten en uso eficiente del tiempo.

Asegura que el hecho de no poder negociar algunas normas, le resta flexibilidad a las relaciones laborales, por lo cual, propone cambios a la ley laboral, con el objetivo de aumentar los espacios para la libre negociación entre las partes directamente interesadas.

Por su parte, la Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de los Programas de Ajuste Estructural (SAPRIN), la política de flexibilización laboral en El Salvador, ha consistido en mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra. Así como en el comportamiento masivo del Ministerio del Trabajo, en tolerar en base a los vacíos de la ley, se tolere la violación de derechos de los trabajadores.



José Antonio Candray, Director Ejecutivo del Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA).

Profesionales de Ciencias Económicas de acuerdo con flexibilidad laboral

Engelberto Maldonado Pérez
Redactor

Flexibilizar el mercado laboral es una de las propuestas que contiene la iniciativa que presentó la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), a los órganos del estado y a todos los empresarios salvadoreños, y que sin lugar a dudas va a comenzar a generar la discusión en la sociedad. Una de las entidades que va a introducir la discusión es el Colegio de Profesionales de Ciencias Económicas (COLPROCE), en el marco de la semana dedicada a los economistas que se desarrollará entre el 14 y 18 de agosto.

Desde ese punto de vista, el presidente del COLPROCE, Santiago Ruiz, comentó que la entidad que repre-

senta, está de acuerdo con flexibilizar el mercado laboral, pero que se respeten los derechos de los trabajadores e incluso que se mejore.

La flexibilidad debe entenderse como un proceso para facilitar la inserción en el mercado nacional e internacional de los empresarios de manera más competitiva, sin que esto signifique deterioro de las relaciones de trabajo entre empleador y empleado dijo el economista.

El presidente de COLPROCE aseguró que existen sectores interesados en que con la flexibilizar el mercado laboral vaya encaminado a ir respetar los derechos laborales y a beneficiarse del trabajo de los empleados.

Ruiz dijo, también, que existen sectores empresariales modernos que están de acuerdo con la flexibilidad labo-

ral, entendida ésta como beneficios para las partes donde no se elimine las reivindicaciones de los trabajadores.

El representante de la gremial de economistas aseguró que es posible flexibilizar el mercado laboral, incrementando las prestaciones de los trabajadores, tal como ha sucedido en Alemania, en Inglaterra y en los Estados Unidos, aunque reconoció que esos países tienen realidades diferentes a las salvadoreñas.

El economista dijo que durante la Semana del Profesional de Ciencias Económicas, se discutirá toda la propuesta de reactivación económica de ANEP y se presentará la propuesta de COLPROCE, la cual la dará a conocer el economista del año que será nombrado ese día.

Trabajo flexible, "por amor"...

La "flexibilidad laboral" perjudica a la persona trabajadora y hace el empleo cada vez más inestable... ¿Qué barbaridad, diremos, esto es injusto!

Sin embargo, hay un trabajo que ha tenido estas características y otras peores, y muy poca gente ha dicho ¡qué barbaridad! Es el trabajo doméstico, el trabajo reproductivo, realizado en el 99.9% de los casos, por mujeres.

¿Por qué decimos que el trabajo doméstico tiene las características de "flexibilidad laboral" exigidas en este momento por las personas dueñas de empresas?

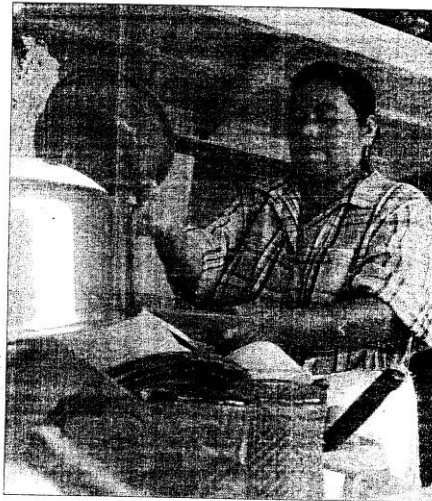
No es pagado

Ni siquiera el salario mínimo. Y se dice que no debería ser pagado porque se realiza por "amor". Si así es, en el caso que el amor es entre dos personas adultas, ¿no sería bueno que la otra persona haga su parte de trabajo por "amor" también?



No tiene prestaciones

No hay vacaciones, no hay días feriados, no hay permiso por enfermedad, no hay seguro contra accidentes, no hay pensión para la jubilación, no hay jubilación! No hay prestaciones sociales.



Hay "despidos" sin aviso

Muchas parejas, casadas o no casadas, se separan, y en muchos casos, sin mucho aviso previo... En la mayoría de los casos, a las mujeres les queda la responsabilidad de las hijas y los hijos, sin apoyo ni económico ni de tiempo del papá de las criaturas.



Se piden "horas extras" de repente

Las niñas y los niños pequeños, las personas enfermas y ancianas necesitan más atención y cuidados: comidas especiales, más ropa lavada, ayuda para movilizarse, más tiempo para llevar a consulta. Son "horas extras" que se añaden al horario cotidiano.



Mucho del trabajo se hace en la casa

Si una casa tiene más infraestructura (un chorro de agua potable, por ejemplo) será menor el tiempo para hacer ciertas labores que si se tiene que ir a sacar el agua al río. Sin embargo, en los dos casos, el trabajo doméstico siempre tiene que hacerse.

La "flexibilidad laboral" se aplica desde siempre al trabajo doméstico, sin que haya sido diseñada por los economistas de los Programas de Ajuste Estructural del Banco Mundial... ¿Será mejor de protesta y cambiar esto?

¿Qué es la flexibilidad laboral?

En nombre de la "flexibilidad laboral", las empresas quieren eliminar las obligaciones que tienen con las y los trabajadores. Veamos en qué consiste:

1. Bajar el salario mínimo. Para que vengan más inversionistas al país, el salario tiene que disminuirse, de tal forma que las empresas tengan menos costos.
2. Eliminar plazas de trabajo y recontratar por horas, con un salario más bajo y sin prestaciones. Así, las empresas se ahorran otros costos.
3. Alargar horarios de trabajo sin aumentar el sueldo.
4. Hacer trabajar a la persona desde su casa (como la confección de ropa) para que sea la trabajadora quien ponga la máquina de coser, el uso de la luz, etc.
5. Emplear una persona sin contrato, posibilitando poderla despedir sin aviso.

El horario de trabajo es continuo

Se tiene que estar disponible a las 6:00 de la mañana para preparar desayuno, a las 3:00 de la tarde para planchar, a las 7:00 de la noche para ayudar en las tareas de las hijas y los hijos, a las 2:00 de la madrugada para tomar la temperatura a una niña enferma...



Flexibilización del empleo.

Al existir apertura de mercados, los fabricantes entran en competencia por abaratar los costos, pero aumentando la calidad, por lo que muchas empresas van a tratar de producir sus productos a bajos costos, pero con buena calidad, eso significa que van a invertir comprando materia prima de calidad, pero para bajar los costos van a contratar mano de obra barata, siendo las mujeres las más afectadas debido a que son, quienes ofrecen más barata su fuerza de trabajo.

Como necesitan abaratar los costos de producción, las empresas recurren a prácticas de flexibilización de la mano de obra, eso es, que prefieren contratar personas que se acomoden fácilmente a las necesidades de la empresa: contratan personas que trabajen en horarios por turnos rotativos (mañana, tarde, noche), por períodos muy cortos o contratos eventuales, modalidades bajo las cuales las mujeres no tienen derecho a prestaciones y otros beneficios sociales.



Flexibilidad del mercado laboral

Los acuerdos económicos internacionales, los llamados "acuerdos de libre comercio," están fundamentalmente diseñados para mantener este estado de cosas. Una de sus implicaciones es lo que se ha venido en llamar la "flexibilidad del mercado laboral..." Ahí se demanda que se eliminen las barreras a la movilidad laboral y la flexibilidad salarial. ¿Qué quiere decir todo esto? No quiere decir que los trabajadores puedan ser libres de ir allí donde deseen, por ejemplo que los trabajadores mexicanos vengan a Nueva York. Lo que quiere decir es que puedan ser despedidos libremente de sus trabajos. Quieren eliminar las barreras para echar a la gente de sus trabajos y para conseguir una flexibilidad salarial que significa flexibilidad hacia abajo, no hacia arriba. (Noam Chomsky, *El significado de Seattle*).