

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2004**  
**PLAN DE ESTUDIO 1993**



**“LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PROCESO DE  
FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL  
SECTOR DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE LA CONFECCIÓN  
EN EL SALVADOR”**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTAN:

OSCAR ALBERTO FLORES DIAZ

GERMAN ALEXANDER GUEVARA SARAVIA

SANTIAGO DE JESUS SOLORZANO ORELLANA

DIRECTOR DE SEMINARIO:

LIC. LUIS ALBERTO MONJE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2005.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTORA**

**DRA. MARIA ISABEL RODRÍGUEZ**

**VICE-RECTOR ACADEMICO**

**ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ**

**VICE-RECTORA ADMINISTRATIVA**

**DRA. CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ DE RIVAS**

**SECRETARIA GENERAL**

**LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS**

**FISCAL GENERAL**

**LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**DECANA**

**LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHES DE ALDANA**

**VICE-DECANO**

**LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS**

**SECRETARIO**

**LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ**

**COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

**LICDA. BERTHA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA**

**DIRECTOR DE SEMINARIO**

**LIC. LUIS ALBERTO MONJE**

## DEDICATORIA

A mi Dios, Salvador y Señor Jesucristo, quien me ha obsequiado vida, sabiduría y fuerza para culminar mis estudios y quien siempre me ha acompañado en todos los días de mi vida, colmándome de bendiciones a cada instante aunque yo no las percibiera, con todo mi amor para Ti mi Señor Jesús, a Ti sea la Honra y Gloria por todos los siglos, Amén.

A mis padres, Oscar Alberto Flores Sura y María Trinidad Díaz de Flores, quienes siempre han estado conmigo apoyándome y dándome ánimos para concluir este triunfo que ahora pasa a ser triunfo y alegría de ustedes también, gracias por todo su apoyo y amor mostrados, con todo mi amor para ustedes.

A mi hermanita Nubia María, quien con su comprensión, cariño y paciencia me ayudó a seguir adelante en esta lucha, espero que siempre lo mantengas, gracias por recordarme lo grato de ser niño.

A mis Pastores, quienes con amor y paciencia me han aconsejado y enseñado sobre la mayor y más importante ciencia de la historia de este mundo: La Palabra de Dios.

A mis hermanos en Cristo y amigos, ustedes saben quienes son, pues estuvieron conmigo pendientes en cada instante, gracias por sus oraciones y apoyo incondicional de ahora y siempre, que Dios derrame bendiciones sobre sus vidas.

A toda mi familia, abuelos, tíos y primos con quien he compartido muy gratos momentos en la vida, gracias por todo.

A mis compañeros del trabajo de graduación con todo cariño y aprecio les pido que nunca olviden que hasta acá Dios ha estado con nosotros.

Oscar Alberto Flores Díaz

## **DEDICATORIA**

A Dios Todopoderoso, quien me presto vida para culminar mis estudios y siempre me ha acompañado en todos los momentos, colmándome de bendiciones cada instante aunque yo no las percibiera.

A mis padres, Baltasar Guevara y Francisca Saravia, quienes siempre estuvieron conmigo apoyándome y dándome ánimos para concluir este triunfo que ahora pasa a ser triunfo de ustedes también, gracias por todo su apoyo y amor mostrado.

A mis hermanos, quienes con su amor y apoyo me ayudaron a seguir adelante en este esfuerzo, gracias por estar siempre conmigo.

A mis compañeros del trabajo de graduación y amigos, ustedes saben quienes son y quienes estuvieron conmigo pendientes en cada instante, gracias por su apoyo incondicional de ahora y siempre.

German Alexander Guevara Saravia.

## **DEDICATORIA**

A Dios Todopoderoso, quien me presto vida para culminar mis estudios y siempre me ha acompañado en todos los momentos de mi vida colmándome de bendiciones cada instante, aunque yo no las percibiera.

A mis padres, Santiago Solórzano y Josefina Orellana ( Q.D.D.G.), quienes con su amor y apoyo me impulsaron y ayudaron a seguir adelante para concluir este triunfo que ahora pasa a ser triunfo y logro de ustedes también, gracias por todo su apoyo y amor mostrados, con todo mi amor para ustedes, a donde se encuentren.

Santiago de Jesús Solórzano Orellana.

## INDICE.

	Pág.
Indice .....	i
Introducción .....	iv
<b>CAPITULO I.</b> <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Identificación de la situación problemática.....	1
1.2 Enunciado del problema.....	4
1.3 Delimitación del tema de investigación.....	7
1.3.1 Delimitación temporal.....	7
1.3.2 Delimitación espacial.....	7
1.4. Objetivos.....	8
1.4.1 Objetivo General.....	8
1.4.2 Objetivos específicos.....	8
1.5 Justificación .....	10
1.6. Hipótesis de trabajo de la investigación .....	12
1.6.1 Operacionalización de la hipótesis.....	12
<b>CAPITULO II.</b> <b>EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL</b> <b>SALVADOR.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPITULO III.</b> <b>EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA FLEXIBILIDAD</b> <b>LABORAL.....</b>	<b>27</b>
3.1. Evolución de los modelos económicos.....	27

3.2 Modelo clásico o liberal: Los comienzos del Derecho del Trabajo.....	29
3.3 El marxismo como conciencia del Derecho del Trabajo.....	33
3.4 El modelo Keynesiano como una consolidación del derecho del Trabajo.....	34
3.5. El modelo Neoliberal.....	39
3.6. Situación Coyuntural de la Flexibilidad Laboral.....	43
CAPITULO IV. MARCO JURÍDICO.....	62
4.1 Marco Constitucional.....	62
4.2 Marco Jurídico Internacional ( Tratados Internacionales, Declaraciones, entre otros).....	66
4.2.1 Marco Normativo Universal.....	66
4.2.2 Marco Normativo Regional.....	68
4.3 Marco Legal Secundario.....	71
4.3.1 Ley del Seguro Social.....	71
4.3.2 Código de Trabajo.....	74
4.3.3 Código Penal.....	77
4.3.4 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.....	79
4.3.5 Reglamento de la Ley del Seguro Social.....	89



CAPITULO V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	95
5.1 Entrevista realizada a inspector de trabajo adscrito al Ministerio De Trabajo y Previsión Social.....	96
5.2 Presentación e interpretación de resultados obtenidos en las encuestas practicadas a los empleados de la zona franca del municipio de San Marcos, Departamento de San Salvador.....	107
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	125
6.1 Conclusiones.....	125
6.2 Recomendaciones.....	128
Bibliografía.....	131
Anexos.....	134

## INTRODUCCION

Es evidente que en la actualidad, nuestro mundo se encuentra en una etapa de transformación y cambios en muchos sentidos, tanto económicos como sociales y culturales, encontrándose estos aspectos, definitivamente relacionados.

En el aspecto económico, los sistemas de producción y oferta de bienes y servicios han tenido que intensificar su actividad, buscando a toda costa producir con los más bajos costos, para así obtener la mayor ganancia posible.

Es el caso que tal sistema, inevitablemente ha causado un impacto en el recurso humano, entre otras formas, mediante la llamada: “Flexibilidad de las relaciones laborales”, la cual tiene como propósito la búsqueda de alternativas que economicen a las empresas y patronos la mayor cantidad de erogaciones y gastos posibles, con respecto a sus empleados, y a su vez, obtener el mayor rendimiento de los mismos.

Esta reducción de gastos y erogaciones se refieren tanto a las remuneraciones económicas, como a prestaciones que la misma sociedad ha otorgado mediante la ley a favor de los trabajadores, incluyendo las que forman parte de la llamada: “Seguridad Social”, lo cual provoca, inevitablemente, un ambiente negativo e incomodo dentro de la clase trabajadora, y en general, de nuestra sociedad.

Nuestro país no se encuentra ajeno a estos problemas, por lo que ha sido necesario efectuar un estudio de la forma en la que dicha situación se encuentra, desarrollándose y afectando a nuestra sociedad, con el fin de verificar el papel y aplicación real de la norma jurídica en este problema, estableciendo a su vez, ideas que permitan disminuir y de ser posible, erradicar situaciones de este orden de importancia.

En vista de la amplitud y complejidad de la temática, mediante la presente entrega, se ha pretendido estudiar el problema en cuestión, especialmente en un sector de la sociedad salvadoreña, el cual es el sector de la industria maquilera de la confección, delimitándose aún más dicho ámbito, a la región ubicada en la zona franca del municipio de San Marcos, Departamento de San Salvador.

Por ello, se ha efectuado un análisis del tema en cuestión mediante fundamentos históricos, jurídicos y doctrinarios, realizando a su vez investigaciones de campo en la zona objeto de estudio y entrevistas a personalidades que tienen conocimiento de la temática tratada, reflejándose tales resultados en la presente entrega, esperando que el estudio efectuado sea de utilidad informativa y activa para todos los lectores, pero especialmente a aquellos que estén dispuestos a impulsar cambios positivos en nuestra sociedad, mediante la búsqueda de la humanización real del trabajador, a fin de que los beneficios que otorga la seguridad social en nuestro país sean efectivamente dignos de los verdaderos pilares de nuestra economía y sociedad, la clase trabajadora.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Para un mayor entendimiento y comprensión del trabajo que más adelante presentaremos, hacemos, en este capítulo, referencia a las partes más indicativas del diseño de esta investigación.

Por lo que a continuación presentamos las siguientes partes que consideramos importantes para que el lector comprenda el fenómeno problemático, que como grupo decidimos investigar.

#### **1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMATICA**

Con el nacimiento de los derechos sociales, incluido el Derecho Laboral, el Estado surge como un ente garante del cumplimiento de tales derechos, ya que el Estado mismo asume un carácter moderador en la disputa del capital con el trabajo.

Con el derecho laboral se busca equilibrar la desigualdad entre los patronos y los trabajadores, otorgando una serie de derechos al trabajador por medio de los cuales éste se encontraba en relativa igualdad con el patrono. Estos derechos laborales son irrenunciables y establecen un límite el cual sólo puede ser inobservado si es en beneficio del trabajador.

Como consecuencia de la actual coyuntura mundial y debido al proceso de globalización de la economía, a través del cual se busca establecer nuevas reglas del juego, la normativa laboral ha sido calificada de rígida, de un obstáculo para el libre desarrollo y competitividad de la empresa, sosteniendo los empresarios que las normas en las relaciones laborales son muy rígidas y encarecen los costos de producción, lo que según ellos afecta la producción y el crecimiento económico, proliferándose un mayor estado de desempleo, por lo que las reglas en las relaciones laborales deben ser cambiadas y actualizadas según el momento coyuntural que vivimos en la actualidad.

Estas medidas conocidas como “políticas de ajuste estructural” son promovidas por los organismos financieros internacionales y persiguen una creciente apertura de los mercados nacionales a la competencia internacional, la redefinición del papel del Estado y la adecuación de la estructura productiva a las necesidades modernas de crecimiento económico, siendo en este

contexto, que aparece el tema de la flexibilidad laboral con lo cual se pretende dejar las relaciones laborales al libre albedrío de los patronos para que éstos las adecuen de acuerdo a sus necesidades, lo que significaría una regresión a la época en que no existía limitación del capitalismo y se consideraba el trabajo como una mercancía.

Entonces, según lo manifestado, el empleador ve en el trabajador un objeto para extraer de él lo que le sirve, y estando listo para desecharlo cuando sea necesario, denotándose así la diferencia entre uno y otro.

Ahora bien, respecto al tema que nos interesa en este momento que es la Seguridad Social en la Industria Maquilera de la Confección en El Salvador, podemos señalar varias anomalías que se producen en el desarrollo de las actividades en este rubro, pero más específicamente en lo concerniente a la Seguridad Social del trabajador, puesto que se ve muy afectada por la falta de cooperación de parte de los patronos.

Por ejemplo, muchas veces, al trabajador no le es transferida su cotización al Seguro Social ni a la Administradora de Fondos para Pensiones respectiva, por lo que el obrero no puede hacer uso del Seguro social por no tener al día sus cotizaciones, ni puede tener la seguridad que un día podrá jubilarse.

En este sentido, ubicamos nuestra situación problemática en los aspectos siguientes:

- 1) Se identifica un alto nivel de fuerza laboral que no goza del beneficio de la seguridad social plenamente.
- 2) También se logra identificar en esta área un grupo inmenso de trabajadores que por su condición de trabajadores temporales, no son tomados en cuenta por los patronos para poder retenerles las cotizaciones del Seguro Social o de las Administradoras de Fondos de Pensiones.

## **1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

Tomando en cuenta los aspectos antes descritos, a continuación enunciamos nuestro problema de investigación en los términos siguientes:



¿En qué medida la tendencia flexibilizadora impulsada por los dueños de los medios de producción, es causa de una deficiente seguridad social para los trabajadores del sector maquila de la industria de la confección de El Salvador?

Delimitando nuestro campo de investigación se elaboraron las siguientes sub.-preguntas:

1. ¿Cuáles son los factores políticos, económicos y jurídicos que influyen en el incumplimiento del Derecho a la Seguridad Social de los trabajadores del sector maquila en la industria de la confección?.
2. ¿Cuál es el impacto que tiene en la economía familiar de los trabajadores de la industria de la confección la implementación de estas políticas flexibilizadoras?
3. ¿Cuál es el grado de desprotección social de los trabajadores de la maquila, como consecuencia de este proceso?
4. ¿Gozan los trabajadores de un verdadero beneficio médico preventivo?

5. ¿Cuál es la prontitud con la que se le entrega a los trabajadores su certificado del ISSS para poder tener derecho a consulta médica?
6. ¿Cuál es el grado de flexibilidad del patrono para que el trabajador asista a sus consultas médicas?
7. ¿Cuál es la regularidad con la que el trabajador asiste a la consulta al Instituto Salvadoreño del Seguro Social?
8. ¿Son retenidas y, por consiguiente, transferidas las cotizaciones del trabajador, a las Administradoras de Fondos de Pensiones?
9. ¿Cuál es el plazo para que el trabajador inicie sus cotizaciones al Seguro Social y a las Administradoras de Fondos de Pensiones?

## **1.3 DELIMITACION DEL TEMA DE INVESTIGACION**

### **1.3.1 Delimitación temporal**

Es nuestro propósito que el trabajo de investigación final se desarrolle haciendo una breve referencia bibliográfica de los antecedentes históricos del fenómeno de La Flexibilidad Laboral y la Seguridad Social, en los términos ya expresados anteriormente, ubicándonos en un período de 3 años, desde el año 2002 hasta junio de 2005

### **1.3.2 Delimitación espacial**

Nuestro campo de investigación se limitó a una muestra poblacional determinada en la Zona Franca de San Marcos, Departamento de San Salvador, con lo cual demostraremos nuestra hipótesis formulada, considerando el número de empresas que existen en la industria maquilera en tal zona, y la problemática que enfrentan los trabajadores que se dedican a vender su fuerza de trabajo en dicho rubro.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General.**

“ Determinar si el proceso de flexibilización de las relaciones laborales, impulsada por los dueños de los medios de producción, específicamente en el sector maquila de la industria de la confección de El Salvador, afecta de manera directa la seguridad social de los trabajadores de la industria de la confección.”

### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Identificar los factores políticos, económicos y jurídicos que influyen en el Incumplimiento del Derecho a la Seguridad Social que tienen los trabajadores de la industria de la confección.
2. Determinar el impacto que tiene en la economía familiar de los trabajadores de la industria de la confección, la implementación de las políticas flexibilizadoras.

3. Identificar el grado de desprotección social de los trabajadores como consecuencia de este proceso.
4. Identificar si realmente los trabajadores gozan del beneficio médico preventivo.
5. Constatar la flexibilidad que el patrono tiene para que el trabajador asista a la consulta médica.
6. Comprobar con qué regularidad asiste el trabajador a las consultas del Seguro Social.
7. Comprobar si las cotizaciones retenidas a los trabajadores por los patronos, son o no transferidas realmente por los mismos al ISSS o a la AFP en su caso.
8. Constatar el plazo para que el nuevo empleado de una empresa, pueda comenzar a cotizar al ISSS y a las AFP, una vez el trabajador haya comenzado sus labores en dicha empresa.

## 1.5 JUSTIFICACION

Con el neoliberalismo como tendencia globalizadora que pretende hacer un solo mercado y con la necesidad de competir que existe entre las empresas, se hace necesaria la reestructuración en la operacionalización de sus actividades, lo cual requiere que las empresas realicen un recorte de personal o un reordenamiento de los trabajadores, para así, poder bajar precios, volverse más rentables y al mismo tiempo más competitivas para poder ordenar mejor sus actividades y aprovechar de mejor manera la fuerza de trabajo existente. A este proceso se le denomina **“Reingeniería de la Empresa”**.

Pero esta reingeniería de la empresa ha traído consigo la violación de varios Derechos Fundamentales, lo cual provoca que el trabajador poco a poco se vea más desprotegido en contra de este nuevo orden, y el caso de la seguridad social en el sector Maquila de El Salvador no es ajeno a este nuevo sistema, pues encontramos un grave problema, ya que en muchas industrias del sector maquilero, al trabajador se le descuenta su cotización, pero el empleador se queda con ésta y no es transferida al Instituto Salvadoreño del Seguro Social ni a las Administradoras de Fondos de Pensiones, lo cual genera el problema que el trabajador no tenga protección en una situación no prevista,

como bien puede ser una enfermedad, ni un ahorro periódico para hacerse acreedor a una futura pensión al momento de su jubilación.

De acuerdo con lo anterior, cabe mencionar que dentro de nuestra investigación fue necesario indagar lo siguiente:

¿Cuál es el papel activo que desarrolla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente a esta situación de los trabajadores, es decir, a la falta de cotizaciones al ISSS y a las AFP?

También consideramos necesario investigar o medir el impacto que tiene sobre la economía familiar el hecho de que los trabajadores no tengan acceso al sistema de salud por no estar cotizando al ISSS y a las AFP, además de mostrar un enfoque jurídico de la problemática que explique por qué consideramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no realiza y no toma un papel más activo para hacer cumplir la Normativa Laboral, la cual incluso contempla sanciones penales, y las pertinentes a la Seguridad Social tales como: LA LEY DEL SEGURO SOCIAL y LA LEY DEL SISTEMA DE AHORRO PARA PENSIONES.

En este mismo punto, consideramos necesario investigar porqué el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no es dotado de más recursos y herramientas para poder realizar un trabajo de investigación con respecto a esta problemática.

## **1.6 HIPOTESIS DE TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN**

“La tendencia flexibilizadora impulsada por los dueños de los medios de producción, es causa de una deficiente seguridad social, para los trabajadores del sector maquila de la industria de la confección en El Salvador.”

### **1.6.1 Operacionalización de la hipótesis.**

#### **a) Variable Independiente.**

La tendencia flexibilizadora de las relaciones laborales por parte de los dueños de los medios de producción.



## b) Variable dependiente

Es causa de una deficiente seguridad social, para los trabajadores del sector maquila de la industria de la confección en El Salvador.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
Flexibilidad Laboral	-Formas de Contratar.  -Jornada Laboral.  -Salario.  -Prestaciones.	-Tiempo, determinado, tiempo indeterminado, individual, colectivo. Tiempo completo, Medio Tiempo. -Diaria, semanal, Diurna, nocturna.  -Mínimo, mas del mínimo, menos del mínimo.  -Aguinaldo, Vacaciones, Asuetos, Descanso Semanal.

<b>Seguridad Social Deficiente</b>	-Atención Médica preventiva. -Atención Médica curativa. -Atención medica de emergencia.	-Numero de consultas, preventivas semanal, mensual diarias ( o permisos) -numero de Permisos para asistir a consultas. -Accidente de trabajo, accidente común.
	-Prestaciones por maternidad.	-Doce semanas de descanso pre y post-natal. -Una hora para Amamantar. -Pago de salario durante la incapacidad -Estabilidad laboral durante el embarazo.
	-Cotizaciones.  -Tiempo que comienzan a cotizar	--Son Retenidas, no son retenidas - Son transferidas, no son transferidas - un mes, dos meses, tres meses.

## CAPITULO II

# EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL SALVADOR.

Antes de iniciar un breve recorrido sobre lo que ha sido el desarrollo de la Seguridad Social en El Salvador, comenzaremos por conceptualizar la Seguridad Social, como "La Rama de las Ciencias Sociales, que está integrada por el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado para hacer frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia."<sup>1</sup>

También se puede decir que la Seguridad Social, son los medios económicos que se le dan al individuo, como protección especial, para garantizarle un nivel de vida suficiente, de acuerdo a las condiciones generales de un país, en un momento determinado.

---

<sup>1</sup> *Página web* [www.iss.gov.sv](http://www.iss.gov.sv)

En ocasiones se ha visto a la Seguridad Social como sinónimo de Previsión Social, que significa los auxilios que el obrero o trabajador recibe del Estado, en forma de seguros o subsidios, por desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad y otros.

En nuestro país, la Seguridad Social se ha desarrollado por medio de la creación de Leyes dispersas, destinadas a proteger a determinados grupos o sectores (empleados privados, públicos, docentes, militares, etc.) contra algunos riesgos o contingencias, como por ejemplo: accidentes de trabajo, vejez, enfermedad, entre otros. Algunos antecedentes legales inmediatos son:

- La Ley sobre Accidentes de Trabajo de 1911, que en 1956 fue sustituida por la Ley de Riesgos Profesionales.
- La Ley de Protección de Empleados de Comercio de 1927, y cuya aplicación se extendió a los trabajadores intelectuales de las empresas periodísticas en 1942.
- La Ley de Jubilaciones de Empleados Civiles.

- La Ley de Pensiones y Montepíos Militares.
- La Ley de Pensiones y Jubilaciones de 1930.
- La Ley de Botiquines de 1950.
- La Ley de Contratación Individual del Trabajo de 1953.
- La Ley del Seguro Social de 1949.

La promulgación de estas Leyes nace de la necesidad de dar cobertura a los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, y cesantías debido a vejez y salud, que de alguna manera, comenzaron a mermar la capacidad de ganancia de los trabajadores ante la ocurrencia de dichas contingencias.

Como se puede observar, desde principios del siglo pasado el tema de la Seguridad Social adquirió importancia; dadas las características demográficas

del país, las prestaciones por enfermedad común y maternidad adquirieron importancia social; el crecimiento económico y la industrialización trajeron consigo accidentes de trabajo y consecuentemente la necesidad de prestaciones Médico-Hospitalarias, así como prestaciones por cesantías ocasionadas por invalidez temporal o permanente.

Dentro de este marco y debido a la evolución de la Seguridad Social a nivel internacional, en nuestro país se planteó la necesidad de un Régimen que brindara todas éstas prestaciones. Fue así como en 1945 se reformó la Constitución Política de El Salvador, sustituyendo la Constitución de 1886, en la que se estableció, el Seguro Social Obligatorio con el concurso económico del Estado, de los patronos y los trabajadores.

Por lo anterior, en 1948 el gobierno designó una comisión para la elaboración del anteproyecto de la Ley del Seguro Social, dicha comisión se convirtió luego en el Consejo Nacional de Planificación de Seguridad Social, siendo en 1949 la fecha en que entró en vigencia la primera Ley del Seguro Social, la cual fue sustituida por la de 1954.

En este cuerpo normativo se estableció el Régimen del Seguro Social obligatorio, aplicable a todos los trabajadores que dependieren de un patrono, y

sentó las bases para que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social cubriera en forma gradual, los riesgos a que están expuestos los trabajadores, debido a enfermedad o accidente común, riesgos profesionales y maternidad, iniciándose de esta manera las prestaciones Médico-Hospitalarias y quirúrgicas.

Posteriormente, en 1969, se estableció el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, para la cobertura de dichas contingencias.

Respecto a los trabajadores de la Administración Pública, desde 1930, la Ley de Pensiones y Jubilaciones Civiles, brindaba a los empleados civiles, judiciales y administrativos al servicio del Estado, así como a los empleados municipales, excluyendo al personal llamado de planillas, varias prestaciones.

Estas prestaciones comprendieron beneficios tales como: un salario completo en caso de enfermedad por tiempo limitado, subsidio adicional para gastos hospitalarios y quirúrgicos, servicios médicos, pensiones de invalidez y muerte para el cónyuge, hijos y padres y seguro de vida para los profesores de Instituciones Públicas.

El financiamiento de estas prestaciones era con cargo al Presupuesto General de la Nación, el 2% del salario de los profesores y con fondos municipales en el caso de los empleos de este ramo.

Debido a la dispersión de las disposiciones legales en materia de jubilaciones y pensiones, que regían a los servidores de la Administración Pública y la falta de uniformidad en lo referente a las prestaciones, surge en 1975 el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, creado por la Ley que entró en vigencia en noviembre de ese año, como una entidad oficial autónoma, la cual tendría por objeto el manejo e inversión de los recursos económicos destinados al pago de las prestaciones, que darían cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, de los empleados civiles del sector público, creándose de esta forma el Sistema Nacional de Pensiones.

Con implementación de este nuevo sistema, se prohibió la creación, en las instituciones o dependencias de Estado, de nuevos regímenes, para el otorgamiento de las pensiones por los riesgos de invalidez, vejez y muerte.

En 1978, se incorporó a los empleados públicos docentes a dicho sistema.



Los miembros de la Fuerza Armada, en materia de Seguridad Social, contaban únicamente con el apoyo del Estado en el otorgamiento de pensiones por retiro y montepíos.

Debido a la carga que representaba para el Estado mantener las prestaciones generadas por la Ley de Retiro de las Fuerzas Armadas, es que en 1974 basándose en el principio de mutualidad y para responder a las necesidades de la población castrense, se creó la Caja Mutual de la Fuerza Armada, cuyos objetivos principales fueron el Fondo de Retiro y el Seguro de Vida Solidario, ofreciendo, además, préstamos hipotecarios para financiar viviendas.

Posteriormente, en 1981, nace el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, como una institución autónoma de derecho público de crédito y con recursos propios, con el objeto de realizar los fines de previsión y seguridad social para los elementos de la Fuerza Armada, encargada de otorgar pensiones por invalidez, retiro y sobre vivencia, además de un Fondo de Retiro, Seguro de Vida Solidario y Auxilio de Sepelio.

La Constitución de 1983, institucionaliza la Seguridad Social, estableciendo en su artículo 50 que la Seguridad Social constituye un servicio público de carácter

obligatorio, el cual debe ser prestado por una o varias instituciones, coordinadas entre sí, para guardar una buena política de protección social.

Para el año de 1983, ya coexistían como Institutos encargados de prestar el servicio de Seguridad Social: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, la Dirección de Bienestar Magisterial del Ministerio de Educación y los programas complementarios de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Actualmente, y con la entrada en vigencia de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, en 1998 entró en operaciones el Sistema de Ahorro para Pensiones, sistema destinado a los trabajadores del sector privado, público y municipal, uniformándose de esta manera las prestaciones para los trabajadores de dichos sectores, el cual posee las siguientes características:

- a. Los afiliados tienen derecho al otorgamiento y pago de pensiones por invalidez, vejez y muerte; por riesgos comunes.

- b. Las cotizaciones se destinan a la capitalización de una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones propiedad de cada afiliado y al pago de las primas de seguros para atender el total o la proporción que corresponda según el caso, de las pensiones por invalidez por enfermedad e invalidez común y de sobre vivencia, así como al pago de la retribución por los servicios de administrar las cuentas y prestar los beneficios.
  
- c. Las Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones, son administradas por instituciones autorizadas por la Superintendencia de Pensiones, las cuales se denominan Instituciones Administradora de Fondos de Pensiones.
  
- d. Los afiliados tienen la libertad de elegir y trasladarse entre Instituciones Administradoras y la modalidad de su pensión.
  
- e. Las Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones son de propiedad exclusiva de cada afiliado.

- f. Cada Institución Administradora administra un Fondo de Pensiones, constituido por el conjunto de Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones.
  
- g. Las Instituciones Administradoras deben garantizar una rentabilidad mínima del fondo que administran.
  
- h. El Estado aporta los recursos que sean necesarios para garantizar el pago de las pensiones mínimas.
  
- i. La afiliación al sistema es obligatoria.

Las Instituciones Administradoras del Sistema de Ahorro para Pensiones, se caracterizan por ser instituciones de carácter financiero, que tienen por objeto exclusivo administrar el Fondo de Pensiones, gestionar y otorgar las

prestaciones y beneficios por los Riesgos de invalidez, vejez y muerte.

Dichas Instituciones Administradoras, cobran una comisión por el manejo de las cuentas individuales, la administración del Fondo de Pensiones y para el pago del contrato de invalidez y sobre vivencia, el cual debe ser contratado con una Sociedad de Seguros, que opere exclusivamente en el ramo de personas.

Junto al Sistema de Ahorro para Pensiones, se crea lo que la Ley denomina Sistema de Pensiones Público, el cual está compuesto por los Regímenes de Invalidez, Vejez y Muerte, administrados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos.

En este sistema, se incorporó a las personas que fueron beneficiarias de la Ley de Incorporación al Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos de las Jubilaciones y Pensiones Civiles a cargo del Estado (Decreto 474), y del Decreto 667 que corresponde al Sistema Temporal de Pensiones de Vejez.

Ambos sistemas están siendo regulados por la Superintendencia de Pensiones, cuya finalidad principal es: fiscalizar, vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al funcionamiento del Sistema de Ahorro para Pensiones y del Sistema de Pensiones Público, particularmente, al Instituto

Salvadoreño del Seguro Social, del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos y de las Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones.

De esta manera, se ha tratado de ilustrar brevemente el desarrollo de la Seguridad Social en El Salvador, de las Leyes promulgadas para su protección, así como de las Instituciones creadas para tal fin.

## **CAPITULO III**

### **EVOLUCION HISTORICA DE LA FLEXIBILIDAD**

#### **LABORAL**

##### **3.1 Evolución de los Modelos Económicos.**

El objeto de este apartado es hacer énfasis en que el derecho del trabajo y la Seguridad social no pueden escapar a la actual coyuntura mundial, ya que el Derecho del trabajo no ha sido, históricamente, otra cosa más que una limitación al Derecho de Propiedad del empresario y al Derecho de Libre Contratación, restando poder de dirección al empresario y garantizando al trabajador 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 en roma, se inscribe en el contexto de las relaciones de

propiedad; luego con 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 accesoria, ya que las normas

que se dictaban eran dirigidas al ordenamiento de otras realidades, que no eran propiamente la esfera laboral.<sup>2</sup>

Así, bajo una relación estatutaria, era regulada por ordenanzas reales y municipales y por los estatutos de los gremios; 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.<sup>3</sup> 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.

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 de Trabajo. De tal manera, que

---

<sup>2</sup> *Separata "Conceptos Fundamentales de derecho de Trabajo", Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Derecho Público, Universidad de El Salvador.*

<sup>3</sup> *Montoya Melgar, Alfred. "Derecho del Trabajo". Decimosexta edición, Editorial Tecnos, S.A. Madrid 1995.*



estas estructuras económicas han venido marcando la historia de la constitución y consolidación de esta rama del Derecho.

### 3.2 Modelo clásico o liberal: Los comienzos del Derecho del Trabajo.

Este modelo 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 establecen las relaciones empresa-trabajador reguladas por las leyes de mercado. “Se obtendrá la relación justa y satisfactoria... nadie pactará lo que no le conviene...”<sup>4</sup>

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

---

<sup>4</sup> Juárez Lazo, Silvia Ivette; Mejía García, Lisette de Jesús. *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, de servicios de la ciudad de san salvador. Tesis de Grado. Universidad de El Salvador, UES. San Salvador. Año 2003.*

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 Richards.

En economía, los liberales se oponían a las restricciones sobre el mercado y apoyaban la libertad de la empresa privada.

Algunos pensadores se opusieron a las legislaciones que fijaban un máximo a las horas de trabajo, basándose en que reducía la libertad contractual y en que la sociedad y sobre todo la economía, se desarrollaría más cuanto menos estuviera regulada.

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 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, lo que se denominó como la revolución burguesa; ello trajo un

cambio en la organización del trabajo, pasándose de la industria de la manufactura al sistema de las fábricas, lo cual conllevó a la división y a la especialización del trabajo, lo que provocó también una nueva forma de jerarquización y valorización del mismo.

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 indiferencias e incluso de brutalidad hacia las clases trabajadoras.

Estas clases que habían empezado a tener conciencia política y un poder organizado, se orientaron hacia posturas que se preocupaban más de sus necesidades.

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

Jurídicamente los vínculos laborales sobre los que se articuló el trabajo en el período industrial, atravesaron dos momentos a distinguirse; en el primero, los

comerciantes o mercaderes contrataban a maestros empobrecidos para adquirir la producción elaborada por estos maestros y sus correspondientes oficiales y aprendices a los cuales se denominó trabajo por encargo; y, en el segundo momento, el comerciante no se limitó a mantener esas relaciones externas, más bien se convirtió en empresario, colocándose bajo el proceso productivo y sirviéndose del trabajo ajeno mediante la celebración de otro tipo de contrato de trabajo.

Pese a que la legislación liberal reconoció al trabajador la libertad de contratar, esta libertad no se llevó a la realidad práctica, ya que los trabajadores se enfrentaron a condiciones laborales inhumanas impuestas por el empresario; situación que dio lugar a las primeras normas del Derecho del Trabajo, para contrarrestar los abusos a que estaban sujetos los empleados.

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

### **3.3 El Marxismo como 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, el utópico Británico Robert Owen. y Karl Marx, el autor de las teorías económicas socialistas más importantes, manifestadas en su principal trabajo, El Capital.

Para la perspectiva clásica del Capitalismo, el Marxismo representó un serio cuestionamiento, aunque no dejaba de ser, en algunos aspectos, una variante de la temática clásica.

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, de acuerdo al manifiesto de Carlos Marx, que el salario no paga todo el trabajo de las personas, ya que sólo 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.

Para Marx, la contradicción entre los adelantos tecnológicos, sumado al 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.

### **3.4 El modelo Keynesiano como una 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 sostenían que el Estado debía tomar un papel de garante del bienestar nacional.

John Maynard Keynes planteó soluciones para superar la gran depresión en su obra "La teoría general sobre el empleo, el interés y el dinero" de 1936. Keynes creía que el elevado desempleo era el resultado de la falta de demanda de

productos. Sugirió que los gobiernos se hicieran cargo del déficit invirtiendo en obras públicas y en otros proyectos para incrementar la demanda y el consumo.

Se necesitaban nuevas políticas y nuevas explicaciones, que fue lo que en ese momento proporcionó Keynes bajo un axioma central que se puede resumir 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, un gasto total de los consumidores, los inversores y las instituciones públicas, cuando la demanda agregada es alta y crece, la economía prospera.

En este momento histórico, los sistemas de producción Fordista y Taylorista, hacen que las relaciones de trabajo den un giro total, convirtiéndose en relaciones laborales, siendo así como se reconocen y se consolidan un conjunto

de derechos a los trabajadores, como un salario justo el cual sería un instrumento patronal para dar estímulo a los trabajadores.

Por otro lado, es importante destacar que en el período del Keynesianismo se consolidó e internacionalizó el Derecho del Trabajo.

Los problemas del capitalismo encontraron una solución con el Keynesianismo, ya que hay una redefinición de las relaciones entre la oferta y demanda, planteando un modelo de regulación que permitiera contrarrestar la autonomía política que habían alcanzado los trabajadores.

Es aquí donde aparece el Estado de bienestar y la institucionalización del sindicato, el contrato colectivo, y la huelga.

A este momento, el objeto central del Fordismo era lograr que los aumentos en la productividad, resultado de la organización científica del trabajo, (consiste en el paso del proceso de elaboración artesanal de los productos por una sola persona, al proceso de producción en serie, con lo cual se incorpora a la producción la fuerza de trabajo



descalificada), fueran acompañados, por un lado, del crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias, y por el otro lado aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores.

Esto es lo que se conoce como círculo virtuoso, cuyos elementos son: productividad, consumo, inversión, crecimiento.

Para garantizar este crecimiento regular del poder adquisitivo de los trabajadores, el Keynesianismo articula una respuesta basada en la administración estatal de políticas de estímulo a la demanda y de pleno empleo.

Esta administración estatal se concretiza en el denominado Estado de bienestar, éste perseguía restituir la capacidad de consumo afectada por la crisis estructural de 1929, y para garantizar el funcionamiento del círculo virtuoso se establece un conjunto de reglas en el ámbito social que se pueden resumir así:

- Un salario caracterizado por un contrato a largo plazo y un equilibrio entre el salario nominal y el costo de la vida, con lo que se garantizaba el consumo.

- La instauración de un salario indirecto, a través de prestaciones sociales e instituciones de bienestar (educación, seguridad social, recreación), para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo y acrecentar la capacidad de consumo.
- La estructuración de la asistencia social, o políticas sociales destinadas a preservar la reserva de mano de obra.

El Fordismo tiene como uno de sus logros fundamentales el haber destruido la resistencia del obrero profesional, convirtiéndolo en un obrero masa descalificada, y logrando así el control de hecho del proceso productivo.

Pero al mismo tiempo esa homogenización permitió el desarrollo del obrero colectivo, lo cual facilitó su constitución como clase.

El Estado de bienestar no sólo responde a una lógica de acumulación, sino que responde también al desarrollo del antagonismo de clase. En ese sentido, el planteamiento Keynesiano no se limita al incentivo de la demanda, sino que considera que la clase trabajadora debe ser parte del sistema de administración de la misma.

### ***3.5 El modelo Neoliberal***

El renacimiento del pensamiento liberal en su nueva forma surge en la década de los años ochenta, con Ronald Reagan en Estados Unidos, y Margaret Thatcher en Inglaterra, su resurgimiento y predominio ha coincidido con el agotamiento de la doctrina socialdemócrata y el fracaso del socialismo. El neoliberalismo se ha proclamado la ideología triunfante y hegemónica, ya que la apertura del comercio, la liberación del mercado, la privatización, la descentralización, y la reducción del Estado se han convertido en los principios rectores de la política económica de la mayor parte de los gobiernos del mundo.

Para Luís de Sebastián, el neoliberalismo es la negación del liberalismo clásico, ya que éste carece de los ideales, motivaciones y objetivos económicos y sociales de los autores del liberalismo clásico (Adam Smith, Stuart Mill, y David Ricardo). El liberalismo de estos pensadores tenía un ideal competitivo humanista y congruente con los ideales revolucionarios de la burguesía ascendente y con una concepción ética que se expresaba en la preocupación de los economistas clásicos por la suerte de las gentes o por los problemas sociales que la revolución industrial estaba generando.

El pensamiento neoliberal legitima a la sociedad burguesa contra la tendencia hacia una sociedad socialista, es una legitimación del capitalismo y a la vez una deslegitimación de la sociedad burguesa. Este modelo se reduce a los siguientes principios:

Un individualismo posesivo, que eleva la propiedad privada a propiedad esencial de la naturaleza humana.

El ser humano es libre y esta libertad reside en el hecho de que cada individuo es propietario de si y de sus bienes. La propiedad y por ende la libertad, es una evidencia de la naturaleza y no hace falta demostrarla ni justificarla; es una verdad universal, desde esta perspectiva el ser humano se define por su calidad poseedora como un sujeto de preferencia y gustos, llamado a realizar su esencia como competidor en el mercado.

Es una concepción del ser radicalmente economista, que hace abstracción del ser humano como ser de necesidades, y lo convierte en un puro sujeto de preferencias y de precios relativos, soslayando el problema de la satisfacción de las necesidades básicas y del equilibrio ecológico; es decir, de las relaciones entre el ser humano y la naturaleza

El ser humano es un ser de normas y de tradiciones, está referido a que las instituciones solas nunca son suficientes sino están apoyadas en las tradiciones, debe de respetarse las tradiciones más importantes ya que esto constituye el marco moral.

Los seres humanos, son naturalmente desiguales y sólo puede haber igualdad ante el mercado y ante la ley.

El concepto de oportunidades significa no un derecho de igualdad a una vida plenamente para todos, sino el mismo derecho de participar en la carrera competitiva para alcanzar el máximo de beneficio posible. Con este supuesto se justifica la desigualdad de la propiedad, porque la raíz de la misma no está en el tipo de división social del trabajo o en las relaciones sociales de producción, sino en la desigualdad de la fuerza y destreza en la lucha personal por conseguir bienes.

En otras palabras el antagonismo opulencia-miseria no es un problema estructural de las relaciones sociales capitalistas, sino un problema de ingenio personal y de menor o mayor aplicación en la competencia del mercado, etc.

La visión neoliberal de la sociedad y la política la podemos caracterizar a partir de los siguientes principios:

La sociedad capitalista contemporánea es la mejor de cuantas han existido y es insuperable, en referencia al derrumbe del socialismo para proclamar las bondades del capitalismo sobre cualquier otro tipo de sociedad, sobre la base de lo anterior el neoliberalismo proclama el agotamiento de las utopías y el advenimiento del final de la historia, por esto sostienen los seguidores de esta corriente de pensamiento que es imposible diseñar proyectos emancipadores alternativos al capitalismo.

La inutilidad de las formas ideológicas y de las utopías, esto apunta al socialismo y su propuesta de una sociedad sin explotación.

Para los teóricos neoliberales el mercado es el único ordenamiento económico racional, sostienen que el mercado es un sistema autorregulado porque existe una tendencia al equilibrio en el libre juego de sus factores. Pero históricamente nunca ha existido un mercado competitivo en las diferentes fases de desarrollo del capitalismo, la idea de un mercado autorregulador es una utopía

El neoliberalismo no significa una desestatización de la vida social como lo afirman sus ideólogos, sino una reestructuración de los fines del Estado por la cual se minimizan sus funciones de carácter social.

### **3.6 Situación coyuntural de la Flexibilidad Laboral.**

Es importante resaltar el fenómeno de la flexibilidad laboral debido a que la seguridad social que es objeto de nuestro estudio se ve amenazada precisamente por esta tendencia actual, la cual abarca todos los ámbitos de la sociedad, para esto es necesario hacer una breve reseña de cómo surge ésta o en todo caso los hechos que dieron origen desde su inicio hasta la actualidad.

De acuerdo con lo anterior, consideramos que un hecho importante en este sentido fue el paso de la producción artesanal a la industrial, ya que en este caso se da un cambio importante en la producción de los bienes, de la elaboración individual se pasa a la cadena de producción, situación en la cual ya no hay especialización en el obrero, sino que desempeña una labor monótona.

Pero la idea es la de no parar la producción en serie en la cadena de montaje, dado esto se busca la estabilidad del trabajador por parte del patrono pero no con el afán de otorgarlo como un derecho de éste, sino más bien de asegurar la producción, ya que esta no se puede interrumpir porque se produce de forma colectiva, es así como se otorgan una serie de derechos a los trabajadores: Los derechos laborales.

Entre la serie de derechos que se otorgan al trabajador está la SEGURIDAD SOCIAL que es la que nos ocupa, también la contratación colectiva, la cual aparece como una necesidad de regular el conflicto entre capital-trabajo; esto con el fin de garantizar que no se va a interrumpir la producción por continuos conflictos o por la contratación individual; con ello se pretende legitimar la explotación, en tanto que se supone que se está llegando a un acuerdo entre iguales.

En realidad lo que el capital requiere es una normativa que le garantice la continuidad en la producción y esto se logra a través de la concertación de cuatro principales elementos: Estabilidad laboral, salario, jornada, condiciones idóneas de trabajo y seguridad e higiene industrial.



La necesidad de negociar colectivamente requería de un mecanismo colectivo; el sindicato es aceptado entonces como representación de los trabajadores para discutir y negociar las condiciones laborales.

Es importante recordar que hasta antes de aparecer esta corriente flexibilizadora predominaba el Estado de Bienestar cuyo principal representante es Jonh Maynard Keynes, y fue con el otorgamiento de todos estos derechos de tipo social, que se pasa del Estado Liberal, al Estado social de Derecho, también llamado Estado de Bienestar.

Posteriormente, el modelo Keynesiano entró en crisis, producto del agotamiento de su funcionamiento estructural, este agotamiento se ve reflejado en indicadores como:

- El decrecimiento de las tasas de aumento de la productividad, ocasionado por el agotamiento del potencial técnico de los sistemas de producción Ford-Taylorista.
- El alto grado de exigencia social del sector trabajador.
- La inflación desatada en los últimos años de la década de los sesenta.

Esta situación generó un proceso de reflexión por parte de los empresarios, gobiernos y organismos internacionales, llegando a la conclusión que la crisis por la que se atravesaba no era sólo consecuencia de la crisis del petróleo (sufrida a finales de la década de los años setentas), una simple recesión, sino por el contrario se trataba de una crisis estructural.

Para finales de los años setenta se señala la política del pleno empleo como la principal causa, las ganancias eran demasiado bajas por que los trabajadores eran demasiado fuertes, esto debido a que las reglas del juego eran demasiado rígidas.

Para los patronos la solución a la crisis, no era aumentar los salarios de los trabajadores ni la seguridad social, era necesario modificar las relaciones laborales.

En consecuencia, todos los diagnósticos recomienda flexibilizar todos los ámbitos de la economía, la flexibilidad aparece entonces como la panacea, y es definida como "La capacidad de los individuos de renunciar a sus costumbres en el mercado de trabajo y adaptarse a nuevas circunstancias".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> *Página Web* [www.isss.gob.sv](http://www.isss.gob.sv)

La legislación laboral reconoce la existencia de una parte débil que debe ser protegida, lo cual se ha hecho posible gracias a la existencia de derechos económicos y sociales garantizados por el Estado.

Los supuestos sobre los que descansa esta concepción, suponen una abierta contradicción con la idea neoliberal de cómo se organiza la sociedad, ya que ésta se basa, principalmente, en el mercado como espacio de regulación, donde todas las relaciones son de índole contractual, y la intervención estatal sólo se justifica para garantizar la libertad de los contratos y la protección contra la violencia.

Es decir, que cualquier otra acción distorsiona el funcionamiento del mercado, es por ello que la ofensiva neoliberal iniciada hace dos décadas, tiene como uno de sus escenarios de transformación más importantes, las relaciones y legislaciones laborales, conquistadas por los trabajadores en el Estado de Bienestar.

El discurso neoliberal defiende la noción de que las relaciones laborales sólo deben ser entendidas a partir de sujetos iguales y libres que contratan las condiciones de trabajo que más les favorezcan.

Estos consideran que la existencia de derechos económicos y sociales y principalmente los expresados en la legislación laboral, no son producto de las desigualdades, sino de una imposición arbitraria de los menos eficaces contra los más productivos, que a nadie favorece ni siquiera a los supuestos protegidos.

En este sentido, denuncian que la legislación laboral no protege realmente a los trabajadores, ya que consideran que la mejor protección para el trabajador es la auto tutela, ya que nadie mejor que el propio individuo para contratar las condiciones de trabajo, que él esté dispuesto a desarrollar.

Según sea quien use el concepto, la flexibilidad se presta para ser poblada de muchos contenidos.

Se alude con ella al fin del trabajo rutinario y repetitivo del modelo fordista y a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo; se asimila la flexibilización a la disminución del tiempo de trabajo y con ello tener más disponibilidad para la vida familiar y más tiempo libre; pero también se utiliza para justificar la reducción de los derechos laborales.

Todas estas ideas tienen en común postular un cambio, una adaptación respecto a lo que fue el tradicional esquema normativo sobre el trabajo asalariado, que se presentaba como estable e indefinido.

Es posible distinguir dos fuerzas que se encuentran cada vez que se alude a la flexibilidad laboral.

Una de esas fuerzas predominantes impulsa ideas que tienen como fin eliminar y suprimir las normas que existen sobre el trabajo asalariado, a las que se atribuye una rigidez que impide el rápido movimiento que deben realizar las empresas para ganar y sobrevivir; este criterio cuantitativo de la flexibilización establece que la sola existencia de normas reguladoras de la relación laboral, supone un obstáculo para la utilización empresarial del recurso humano, sosteniendo que dichas normas en realidad crean más costos que, como resultado, perjudican la contratación laboral, dicho en otras palabras, la protección legal perjudica a la clase trabajadora, afirmación que es totalmente falsa.

Esta opción flexibilizadora conduce a la ideología de la desregulación, que predica la inevitable pérdida de derechos laborales y sociales para facilitar la eficiencia económica como única forma posible de obtener el máximo bienestar

social, dicha visión no diferencia distintos tipos de rigidez para la adaptabilidad empresarial, sino sólo busca la eliminación normativa que dé el margen más amplio posible de libertad de acción a las empresas.

Otra forma de entender la flexibilización alude a que la rigidez que padecen las empresas es de diversa índole y requieren de varios remedios. Esta visión arguye un criterio cualitativo para apreciar el rol sobre las normas de trabajo, referido a sopesar los efectos y eficacia de las normas y no su cantidad o complejidad para determinar en qué grado ayudan o dificultan el desempeño empresarial.

Según lo anterior, una noción desreguladora de flexibilización laboral plantea la eliminación de normas jurídicas sobre el trabajo y con ello la supresión de derechos como formula para el éxito empresarial.

Una noción flexibilizadora de adecuación, en cambio, postula una modulación normativa, que supone un protagonismo de los propios actores empresarial y laboral para acordar ajustes.

Pero la rigidez que dificulta la adaptabilidad empresarial es sistémica y no sólo atribuible a la existencia de normas protectoras sobre el trabajo. El origen de

los obstáculos para la adaptabilidad también se encuentra en conductas rígidas de los actores laborales, ya sea por la posición empresarial que excluye a los trabajadores de participar en decisiones sobre capacitación, control de trabajo y desarrollo de tareas, negándose a transigir en materias en que evidentemente la existencia de acuerdos colectivos proporciona seguridad y estabilidad empresarial, o bien una predisposición defensiva de los trabajadores ante cambios para una mejor adecuación empresarial, que niega posibilidades de acuerdos.

En efecto, la negativa empresarial de negociar colectivamente adecuaciones en las condiciones previamente pactadas en los contratos individuales de trabajo y la decisión de no permitir la participación de las organizaciones de los trabajadores en decisiones productivas relevantes, son síntomas de una política de gestión empresarial no cooperativa que renuncia a buscar el involucramiento y compromiso de los operarios en el cumplimiento de los objetivos corporativos, con el fin de asegurarse ausencia de conflictos, lo que a todas luces resulta disfuncional para obtener una organización empresarial flexible.

Por otra parte, el actor laboral concibe su contrato de trabajo como blindado, negándose a modificarlo o adecuarlo, en una actitud defensiva ante la posibilidad de

imposición empresarial de cambios en las condiciones de trabajo, lo que redundaría en aumentar el grado de rigidez laboral.

En suma, las conductas rígidas de empleadores y trabajadores se retroalimentan en un ciclo de recíproca desconfianza, impidiendo apreciar los espacios de cooperación que puedan existir en el mundo del trabajo. Y esta desconfianza alimentada por nociones preconcebidas siempre está presente en el debate de la flexibilización laboral.

El debate de la flexibilización laboral cobra vigor en momentos de crisis ocupacional, con una fuerte crítica a la legislación laboral en demanda de adaptación ante las dificultades de la economía para crear empleos. En esta línea se le exige a la legislación laboral facilitar el empleo mediante la creación de estímulos empresariales para la creación de puestos de trabajo, que rebajen el costo empresarial de la utilización de recurso humano, en la idea que la ley laboral debe ayudar al desempeño económico en la creación de empleos.

Sin embargo, se trata de atribuirle a la legislación laboral efectos sobre la creación de empleos, que hasta ahora, no han sido razonablemente demostrados, pero si frecuentemente aludidos como razón suficiente para disminuir los derechos del trabajo como recurso para inyectarle dinamismo a la



contratación empresarial de recurso humano.

No está claro que la legislación laboral tenga realmente un efecto estimulante de la inversión y el empleo, ni tampoco está claro cuál ha sido el éxito o fracaso de las leyes de flexibilidad o de desregulación en la creación de empleo, en los casos que se haya implementado.

Es muy difícil, sino imposible, formular un juicio objetivo, serio y preciso sobre los efectos reales de la flexibilización.

La verdad es que las normas jurídicas no tienen como objetivo directo la creación de empleos. El apoyo de las normas jurídicas en la creación de puestos de trabajo es más bien de segundo orden. Tal objetivo corresponde a la política económica y no a la ley.

No se ha demostrado en forma definitiva que la legislación laboral tenga efectos directos sobre los niveles de empleo, ni está claro que exista una relación entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas de desempleo.

En este sentido, podemos decir que el Derecho Laboral otorga al trabajador una cantidad de beneficios necesarios para subsistir relativamente con dignidad y que la pérdida de éstos traería una verdadera regresión en las condiciones de vida de éstos; la amenaza a la pérdida de estos derechos la trae consigo la flexibilidad laboral, aunque los teóricos neoliberales opinen lo contrario.

Para Robert Nozick, ninguna sociedad puede otorgar todos los recursos que una persona quisiera, por lo tanto, o bien las personas se quedan sin algunas cosas extras (porque no se tiene la capacidad económica para obtenerlas), o bien hay que permitirles hacer algo extra para obtenerlas (trabajar más horas que la jornada laboral).

Lo que el autor dice es que las desigualdades que existen en la sociedad, son producto del planteamiento anterior, el que trabaja más tiene mas, el que trabaja menos tiene menos, pero se olvida que hay personas que tienen ingresos menores que otros y que el que tiene un salario mayor siempre va a trabajar menos y a tener mejores beneficios y mejores condiciones de vida, mientras que el otro tendría que trabajar el doble de la jornada y no podría cubrir sus necesidades básicas, ya que existe siempre un desequilibrio entre el salario mínimo y el costo de la vida

El referido autor considera que el individuo que decide trabajar más horas para obtener un ingreso mayor al suficiente para cubrir sus necesidades básicas, prefiere sacrificar la recreación y obtener así algunos bienes y servicios extras, y el que prefiera la recreación, no labora más del tiempo requerido (ignorando que la recreación es un derecho y no un privilegio).

Los neoliberales privilegian la contratación individual como forma de relación laboral, consideran que la contratación colectiva ha sido utilizada como bandera política, por los partidarios de la lucha de clases para justificar el conflicto y la confrontación social.

La negociación entre empleadores y empleados no puede ser concebida como mecanismo de redistribución de la riqueza, ya que esto perjudica a la empresa y a la sociedad en su conjunto, dicen, ya que si se paga más de lo que los niveles de productividad indican, se está beneficiando a los improductivos.

Cuando alguien gana más de lo que aporta, la mano de obra se encarece artificialmente y por culpa de ello, hay gente que se queda sin trabajo.

Con esto se pretende que el monopolio que tienen los trabajadores sobre sus puestos de trabajo, no pueden ser utilizados indefinidamente y evitar que el

empresario sea expropiado de la facultad de administrar su empresa, de esta manera no se compromete el derecho de propiedad.

A través de las denominadas políticas neoliberales, se persigue la reducción del gasto público, incluido el gasto social, esta situación implica eliminar el papel del Estado como ente regulador de la actividad económica.

Otro de los objetivos de estas políticas, como antes se ha mencionado, es la reducción de los costos laborales, a través de la optimización de los recursos, con el fin de incrementar la rentabilidad, esta necesidad de arremeter contra las supuestas cargas sociales del Estado de Bienestar y contra la intervención del Estado en las relaciones laborales, a través de las "asfixiantes legislaciones laborales", permitió al liberalismo (nuevo), aparecer como respuesta a la crisis supuestamente producida por el intervencionismo de Estado.

Esta nueva tendencia se ha expresado en cambios en el ordenamiento político, lo que en el ámbito laboral ha significado la desreglamentación de la legislación laboral, consagrada por el Derecho del Trabajo, a la vez que promueve el regreso a la legislación civil, como fórmula de regular la contratación, bajo el supuesto neoliberal de que la auto tutela es la mejor protección para el trabajador.

Otro aspecto a través del cual se manifiesta la flexibilidad laboral es el referido "al saber hacer" especializados que puedan responder a la demanda de pequeñas series, esto es el origen de la llamada especialización flexible, que se expresa a través de la desintegración de las empresas y de la subcontratación ínter empresas.

Situaciones como la participación de la mujer en el trabajo y que los jóvenes para cursar sus estudios universitarios, deben incorporarse al mercado laboral, se pueden observar en la cotidianeidad urbana, donde cada vez son más las mujeres que combinan sus actividades profesionales o educativas con sus compromisos familiares, y los estudiantes que por no poder trabajar a tiempo completo, tienen que hacerlo a medio turno.

Estas situaciones antes descritas se utilizan como pretextos para flexibilizar horarios y las formas de contratación.

La flexibilidad laboral se concibe como los ajustes efectivos de la mano de obra, salarios, horarios de trabajo etc.

Para los críticos de esta corriente, no es más que la autonomía y libertad de los sectores más poderosos, de hacer recaer sobre los más débiles el costo de

las medidas de reajuste estructural impulsada por los organismos financieros internacionales.

La flexibilidad laboral se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos a tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o por la subcontratación, además la desregulación de horarios, del salario, de estabilidad laboral, y seguridad social.

Los fundamentos teóricos de la propuesta flexibilizadora son básicamente económicos, por una parte, y tecnológicos por otra.

El principal fundamento teórico de la flexibilidad radica en los postulados de la escuela neoliberal.

El recetario neoliberal en materia laboral es muy preciso: individualización de las relaciones, hasta el límite de lo políticamente posible.

Para alcanzar este objetivo se pretende por una parte, la no intervención del Estado en las relaciones laborales de trabajo, de forma tal que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador, la venta de su fuerza de

trabajo. Esta propuesta supone la abrogación de la legislación laboral y su sustitución por el Derecho Civil, considerando necesario proscribir la legislación laboral, la acción sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, porque en esta concepción económica, la acción sindical y la negociación colectiva 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.

Esto explica por qué las demandas de flexibilización se enfoquen al Derecho Laboral, olvidándose que éstos son Derechos Humanos reconocidos en Pactos y Declaraciones Universales y Regionales en casi todas las Constituciones y en muchas normas internacionales del trabajo y que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) postula que el trabajo no es una mercancía.

El otro fundamento teórico de la flexibilidad proviene del campo tecnológico, debido a que la revolución tecnológica habría facilitado un cambio en los sistemas productivos y en la organización del trabajo.

El desarrollo de la ciencia y la tecnología, especialmente el desarrollo de la robótica y la informática, ha introducido nuevos conceptos en los procesos productivos, tales como la calidad total, la mayor eficiencia y la flexibilidad,

ideas que desplazan cada vez más la mano de obra, provocando más desempleo y por ende profundizando aún más la crisis ya existente en el sistema capitalista.

Por otra parte, la formación de grandes bloques económicos a nivel mundial, como expresión de una nueva división internacional del trabajo.

Transformación de las empresas bajo la estrategia de fabrica global, en la que los países desarrollados concentran los procesos más complejos de producción y que necesitan un nivel tecnológico de punta y relegan a los países subdesarrollados las actividades complementarias más sencillas que necesitan tecnología atrasada, mano de obra barata y sin protección laboral ni sindical.

El fenómeno de la flexibilidad aparece como una solución a los problemas que el capitalismo está atravesando, se responsabiliza principalmente de la crisis económica, política, social y moral actual, a los trabajadores organizados, la culpa del descalabro económico y social lo tienen los sindicatos, éstos desalientan la inversión, por lo tanto, es necesario eliminarlos o controlarlos.

Pero los trabajadores no deciden sobre los programas de ajuste, sobre la política monetaria, sobre las reformas laborales, constitucionales; no negocian



la deuda externa, no son dueños de los medios de información en los que se reproduce día a día la estrategia, la política, la ideología capitalista.

Hay otros factores que, sin ser fundamentos teóricos de la flexibilidad, ayudan a fortalecer esta corriente; así en el plano cultural y social la post modernidad exalta el individualismo y menosprecia la solidaridad y los valores colectivos. Y precisamente no debemos olvidar que los Derechos Sociales en los que se incluye LA SEGURIDAD SOCIAL son derechos colectivos, derechos solidarios.

## **CAPITULO IV**

### **MARCO JURÍDICO.**

#### **4.1 Marco Constitucional.**

Al realizarse una investigación de una problemática como la que tratamos en la presente entrega, es imperativo hacer la relación respectiva con las normas jurídicas que regulan los aspectos que rodean el tópico estudiado; es por ello que, en el presente apartado, haremos referencia a la normativa de carácter jurídico relativa a los puntos de la temática objeto de estudio.

Si bien es cierto que en este apartado se enunciarán las disposiciones legales relativas a la temática planteada, se hace necesario estudiar tales normativas en su orden de jerarquía, razón por la cual se iniciará esta parte del estudio haciendo valer el Principio de la Supremacía Constitucional, desarrollándose posteriormente el conjunto y contenido de los demás cuerpos normativos jurídicos.

De acuerdo con lo anterior, nuestra Constitución enuncia en el contenido de sus disposiciones, los principios, deberes y derechos básicos que encierra la figura de la Seguridad Social; y es así, que en su Título II Capítulo II, el cual enuncia los principios constitucionales de los llamados Derechos Sociales, específicamente en su Sección Segunda, la cual se denomina "Trabajo y Seguridad Social" nuestra Constitución contempla tales normas.

Así, por ejemplo, en su Art.42, la Constitución de la República establece el derecho que tiene toda mujer trabajadora a conservar su empleo en caso de encontrarse en estado de gravidez, así como a un período de descanso debidamente remunerado en su etapa tanto pre como post natal.

Por otra parte, el Art.43 de la misma, establece que los patronos están obligados a pagar las indemnizaciones y a prestar los servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes que para tal efecto se dicten, a fin de que los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o cualquier enfermedad profesional sean tratados y atendidos de una manera digna.

Asimismo, el Art.44 de nuestro cuerpo constitucional vigente, da la pauta para que se emitan las leyes y reglamentos que establezcan las condiciones adecuadas y mínimas que deban reunir los diferentes tipos de centros y locales

de trabajo, tales como los talleres, fábricas, oficinas, entre otros; encontrándose asimismo el Estado, obligado a mantener en funcionamiento un servicio de inspección técnico y profesional, encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas jurídicas relativas al trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados, efectuar las evoluciones de los mismos y sugerir las reformas pertinentes.

Para finalizar con el repaso de las normas jurídicas de jerarquía constitucional concernientes al tema de estudio, encontramos también el Art.50 de dicho cuerpo normativo, siendo esta disposición una de las más importantes respecto a la temática planteada, pues aquí que se establece que la Seguridad Social constituye un servicio público y cuya aplicación y existencia es obligatoria para el Estado, de tal modo que se delega a la ley la regulación de sus alcances, extensión y forma.

Abonado a las características anteriormente mencionadas, debe mencionarse que nuestro sistema de Seguridad Social es para algunos un sistema de tipo limitado, es decir que no es amplio a totalidad, sino que tiene ciertas regulaciones y caracteres especiales, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

-Es un sistema progresivo, es decir, que la legislación especial para regular la Seguridad Social irá determinando los casos en los que se dará la efectiva asistencia así como establecerá los grupos o sectores que serán beneficiarios del sistema, tal como lo establece la parte final de inciso primero del artículo en mención, así como el inciso final de dicha disposición.

-Es un sistema disperso, es decir, no se centraliza en una sola institución la administración del sistema, sino que por el contrario, se autoriza la existencia de varias instituciones que regulen y trabajen en la implementación del sistema, recalcando la coordinación que debe existir tanto en el trabajo en conjunto de las instituciones que se establezcan, como en la eficacia y eficiencia al momento de la utilización de los recursos disponibles, tal como lo establece el inciso segundo del artículo mencionado.

-Es un sistema Contributivo, es decir que los beneficios del sistema son de carácter exclusivo para aquellos que coticen o aporten pagos al sistema mismo en la forma y cuantía que sea determinada por la ley.

## **4.2 Marco Jurídico Internacional (Tratados Internacionales, Declaraciones, entre otros.)**

### **4.2.1 Marco Normativo Universal.**

Tal como lo establece el orden jerárquico de la norma jurídica, se abordan ahora las normas de tipo internacional que se han prescrito respecto al tema objeto de estudio, haciéndose una distinción entre las normas de carácter universal y las de tipo regional, a fin de observar la forma en que la humanidad ha avanzado respecto a la temática planteada, de la generalidad a la particularidad.

Así, La Seguridad Social es un Derecho Humano, tal como lo reconoce el Art. 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el cual reza que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social.....”.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su Art. 9 reza que “Los Estados Partes en el presente

Pacto reconocen el derecho de toda persona a la Seguridad Social, incluso al seguro social”, siendo dicho cuerpo normativo explicito en este sentido.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, tiene en su haber varios convenios internacionales relativos a la Seguridad Social concordantes con el preámbulo de la constitución de la OIT, el cual enuncia que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Este conjunto de convenios da también una idea acabada de la conceptualización y de la evolución de la definición y alcance de la Seguridad Social, tal como lo vemos a continuación:

- 1) Convenio número 3, relativo a la protección de la maternidad celebrado en 1919.
- 2) Convenio número 12, celebrado en 1921, el cual trata sobre la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura.
- 3) Convenio número 18, sobre indemnización por enfermedades profesionales, fue adoptado en 1925 y entró en vigor en 1927, su revisión se dio en 1934 con el convenio número 42 y el convenio número 121.

- 4) Convenio número 24, relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria del comercio, y del servicio doméstico, etc.

#### **4.2.2 Marco Normativo Regional.**

Una vez visto el pensamiento jurídico universal establecido en normas respecto al tema objeto de estudio, se procede a verificar el ordenamiento jurídico regional, específicamente al continente americano, a fin de observar el impacto y desarrollo de aquellas disposiciones de carácter universal anteriormente mencionadas en los ordenamientos jurídicos establecidos en nuestra región americana.

En este orden de ideas, el Art. 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, reza que: “Toda persona tienen derecho a la Seguridad

Social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.”



El “Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” de 1988, conocido también como “Protocolo de San Salvador”, en su Art. 9, ordinal primero, reza: “Toda persona tiene derecho a la Seguridad Social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.”, observándose claramente que los lineamientos planteados en la declaración americana de 1948, fueron seguidos para este planteamiento.

Es más, el Protocolo de San Salvador evoluciona su pensamiento a tal grado de agregar en la disposición mencionada, en su ordinal segundo las condiciones mínimas que debe contemplar el sistema con respecto a las personas miembros de la clase trabajadora.

Al respecto, dicho ordinal, reza: “Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la Seguridad Social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o en enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.”

Puede decirse entonces que efectivamente, si seguimos el contenido de las disposiciones mencionadas, la normativa internacional de la región americana con respecto al establecimiento de normas que regulen la existencia y aplicación de la Seguridad Social, ha seguido una evolución de ideas respecto ha dicho tema, pero siempre basado en las normas de carácter universal prescritas para tal efecto.

Resta ahora observar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en tales cuerpos normativos en nuestra realidad, especialmente en el momento de que dichos principios riñen con los intereses que defienden las clases altas y empresariales dueñas y poseedoras de los medios de producción, las cuales buscan una forma de escapar a las responsabilidades que las normas expuestas establecen, mediante la figura de la flexibilidad.

### **4.3. Marco Legal Secundario.**

#### **4.3.1) Ley del Seguro Social.**

Una vez estudiado el marco jurídico internacional pertinente para el desarrollo de la temática planteada, es procedente continuar ahora a desarrollar la parte final del inciso primero del Art. 50 de nuestra Constitución vigente, en la cual se establece que la ley secundaria será quien regule los alcances, extensión y forma de la Seguridad Social, procediendo entonces con el desarrollo del marco jurídico nacional.

Como marco legal secundario tenemos en primer lugar la Ley del Seguro Social, la cual, en su Art. 1, establece la creación de una institución cuyo fin será la Seguridad Social, siendo dicha institución el Seguro Social, estableciéndose que es una entidad de carácter Público, tal como establece la Constitución para este tipo de entes.

Por otra parte, esta misma ley, en su Art. 2, menciona la cobertura que tendrá el Seguro Social en materia de riesgo, el cual menciona que su ámbito de aplicación con respecto a los riesgos se circunscribe a las enfermedades o

accidentes comunes, accidentes de trabajo, enfermedades de tipo profesional, maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria.

El Art. 3, establece que el régimen del Seguro Social obligatorio, se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración.

El Art. 33 es una disposición de especial importancia para nuestro estudio, pues en sus primeros tres incisos se establecen supuestos de situaciones irregulares por parte de los patronos y prohibiciones a los mismos, como por ejemplo, que las cuotas que corresponde pagar a los patronos al Seguro Social destinadas a financiar la prestación, no pueden ser deducidas de los salarios de los asegurados beneficiados, so pena de las sanciones respectivas establecidas en la misma ley, así como también se obliga a los patronos a enviar al ISSS las cuotas retenidas en legal forma a los empleados, en los términos y plazos establecidos por los reglamentos.

En lo concerniente a los beneficios por enfermedad y accidente común, el Art. 48, se refiere a que en caso de enfermedad, las personas cubiertas por el Seguro Social tendrán derecho a recibir servicios médicos, quirúrgicos,

farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios; es más, cuando una enfermedad produzca una incapacidad temporal para el trabajo, los asegurados tendrán derecho a un subsidio en dinero.

Cuando la enfermedad fuere imputable a grave negligencia o dolo del patrono, éste deberá reintegrar al Instituto el valor de las prestaciones que éste otorgue al asegurado, esto sin perjuicio de la responsabilidad civil, laboral o penal en que incurra, de acuerdo al Art. 51 de dicha ley.

En el Art. 59, se regulan los beneficios que tiene la mujer trabajadora por maternidad, entre los que encontramos:

1. Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, en la medida que se hagan indispensables
2. Que se extienda un certificado médico para los efectos de la licencia que debe concedérsele conforme al Código de Trabajo.
3. Un subsidio en dinero.

4. Una ayuda para la lactancia, en especie o en dinero, cuando la madre esté imposibilitada según dictamen de los médicos del Instituto para alimentar
5. debidamente a su hijo y un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido que se denominará canastilla maternal.

El Art. 71 establece que el Instituto prestará servicios de medicina preventiva con el fin de proteger y vigilar el estado de salud de sus asegurados, y de los que dependan económicamente de ellos. Se dará especial importancia a la prevención de aquellas enfermedades con un índice más alto de morbilidad y de aquellos cuya terapéutica oportuna evita complicaciones.

#### **4.3.2) Código de Trabajo.**

En el libro Tercero del Código de Trabajo el cual se titula: "Previsión y Seguridad Social", específicamente en el Capítulo I, Título Primero de dicho Libro, se regula lo concerniente a lo que son las diferentes prestaciones por motivo de enfermedad.

El Art.307 del referido Código de Trabajo establece que en este caso el patrono está obligado a pagarle al empleado mientras dure la enfermedad y hasta su reestablecimiento, una cantidad equivalente a setenta y cinco por ciento de su salario básico, de acuerdo a tres categorías, así:

La primera categoría comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

La segunda categoría comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

La tercera categoría comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

En el Capítulo II del libro en mención, se establecen las llamadas "prestaciones por Maternidad".

En este capítulo se hace referencia, entre otras cosas, al descanso pre y post natal, quedando el patrono obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas, seis de las cuales son obligatorias tomarlas después del parto; además de tener que pagarle anticipadamente una prestación del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante dicha licencia, de acuerdo con lo establecido por el Art.309 C.T.

En el caso en que una enfermedad sea causada por el embarazo de la trabajadora, se establece que la misma tiene derecho a un descanso prenatal suplementaria, tal como lo establece el inciso segundo de la norma antes citada.

Dicha norma establece también que si habiendo transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no puede reinsertarse a sus labores se tendrá por prorrogada la suspensión del contrato por el tiempo que sea necesario para su reestablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

La misma disposición contempla el derecho de otorgar a la empleada hasta una hora diaria para amamantar a su hijo; esta interrupción se podrá fraccionar



en pausas de treinta minutos cada una, las cuales serán de acuerdo a como lo estime conveniente la trabajadora, este tiempo de la interrupción será contado como tiempo de trabajo y será remunerado como tal.<sup>6</sup>

### **4.3.3. Código Penal.**

En el ámbito penal, encontramos también normas jurídicas que se refieren a situaciones relativas a la Seguridad Social, tal es el caso del Capítulo VI denominado: “de los delitos relativos a los Derechos laborales y de Asociación”, en la que encontramos el Art. 244 el cual se titula “Infracción de las condiciones laborales o de Seguridad Social”.

En esta disposición se establece que las personas que tengan trabajadores a su cargo y que fueren sometidos a condiciones laborales o de Seguridad Social contrarias a lo que la ley dispone, se sancionarán con prisión de seis meses a dos años, entendiéndose en este apartado a los patronos que establecen sus propios métodos de trabajo y de prestaciones a los trabajadores, pero que son menores e insignificantes con respecto a los derechos que la norma jurídica otorga y confiere a los mismos.

---

<sup>6</sup> *El Código de Trabajo será aplicado cuando el trabajador no esté afiliado al ISSS.*

En este mismo contexto, encontramos el Art. 245, el cual se titula “Apropiación o retención de cuotas laborales”, en el cual se establece que los patronos o personas responsables de retenciones, que se apropien indebidamente de las cotizaciones u otros fondos, destinados para ser entregados al Estado u otras instituciones de Seguridad Social, o aún, en el caso de que tales retenciones no sean remitidas a las instituciones responsables en el plazo establecido por la ley, serán sancionados con prisión de dos a cuatro años.

Cabe mencionar que este último artículo fue reformado en el año 2003 y la reforma entró en vigencia a partir del mes de enero de 2004, siendo una reforma reciente y tal como podemos observar al comparar el contenido de la norma vigente con la norma reformada, actualmente se le ha dado una mayor amplitud a este delito así como a su respectiva sanción, lo que nos permite establecer que este tipo de prácticas es cada vez más común en nuestra sociedad, ya que antes la sanción respectiva era de una multa, no así como en la actualidad en la cual se ha llegado a imponer pena de prisión.

#### **4.3.4. Ley del Sistema de Ahorro Para Pensiones.**

La ley en mención, crea el Sistema de Ahorro para Pensiones para los trabajadores del sector privado, público y municipal.

De acuerdo al Art.1 de la ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, este sistema comprende un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administran los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de invalidez común, vejez y muerte.

De acuerdo al Art.2 de La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, las características de este sistema son, entre otras, las siguientes:

1. Los afiliados tendrán derecho al otorgamiento y pago de las pensiones de vejez, invalidez común y de sobre vivencia.
2. Las cotizaciones se destinarán a capitalización en la cuenta individual de ahorro para pensiones de cada afiliado, al pago de primas de seguros para atender el total o la

proporción que corresponda, según el caso, de las pensiones de invalidez común y de sobre vivencia, y al pago de la retribución por los servicios de administrar las cuentas y prestar los beneficios que señala la ley.

3. Las cuentas individuales de ahorro para pensiones serán administradas por las Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones o AFP<sup>s</sup>.

4. Las cuentas individuales de ahorro para pensiones serán propiedad exclusiva de cada afiliado al sistema.

5. El Estado aportará los recursos que sean necesarios para garantizar el pago de pensiones mínimas cuando la capitalización de las cuentas individuales de los afiliados fueren insuficientes.

6. La afiliación al sistema para los trabajadores del sector privado, público y municipal, es obligatoria e irrevocable.

Respecto a la parte relativa a la afiliación, ésta es definida en el Art. 4 de la ley en mención como una relación jurídica entre una persona natural y una institución administradora del sistema que origina los derechos y obligaciones que esta ley establece, en especial el derecho a las prestaciones y la de cotizar.

La afiliación al sistema será individual y subsistirá durante la vida del afiliado, ya sea que este se encuentre o no en la actividad laboral, según lo establece el Art.5 de la mencionada ley.

Según el Art. 7, la afiliación al sistema será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral.

Si transcurridos treinta días a partir del inicio de la relación laboral, el trabajador no hubiese elegido la institución administradora, su empleador estará obligado a afiliarlo en la que se encuentren afiliados el mayor número de sus trabajadores.

La ley determina que se encuentran excluidas del sistema las siguientes personas:

Los pensionados por invalidez permanente a causa de riesgos comunes del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos.

Los cotizantes y los pensionados por invalidez del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada.

Las cotizaciones son una obligación, pues durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias en forma mensual al sistema, por parte de los trabajadores y empleadores, según el Art. 13 de la ley en mención.

La obligación de cotizar termina al momento que un afiliado cumple con el requisito de edad para pensionarse por vejez, aunque no ejerza su derecho y continúe trabajando.

También cesará la obligación de cotizar cuando el afiliado sea declarado inválido total o cuando se pensiones por vejez, conforme al Art. 104 inciso 1° de esta ley, o sea cuando el saldo de la cuenta individual de ahorro para pensiones sea suficiente para financiar una pensión igual o superior al sesenta por ciento del salario básico regulador, el cual se estimará como el promedio mensual del ingreso base de cotización de los últimos ciento veinte meses cotizados, anteriores al mes en que ocurra el fallecimiento, se declare la invalidez o se cumplan los requisitos para acceder a una pensión de vejez.

En el caso de los trabajadores cuyo período de afiliación fuere inferior a los ciento veinte meses establecidos, el salario básico regulador se determinará considerando el período comprendido entre el mes de la afiliación y el mes

anterior a aquel en que ocurre el fallecimiento, se declara la invalidez o se cumplan los requisitos para pensión de vejez, o cuando hayan cumplido sesenta años de edad los hombres o cincuenta y cinco años de edad las mujeres.

La tasa de cotización será de un máximo del trece por ciento del ingreso base de cotización respectiva; esta se distribuirá de la siguiente forma:

Diez por ciento (10%) del ingreso base de cotización se destinará a la cuenta individual de ahorro para pensiones del afiliado. De este total 6.75% de ingreso base de la cotización será aportada por el empleador y 3.25% por el trabajador.

Un máximo de tres por ciento del ingreso base de cotización, se destinará al contrato de seguro por invalidez y sobre vivencia y al pago de la institución administradora por la administración de las cuentas individuales de ahorro para pensiones, siendo este porcentaje por cuenta y cargo del trabajador, según lo establece el Art. 16 de esta Ley

Por otra parte, en el Art.19 L.S.A.P., encontramos la obligación que tiene el empleador de transferir la cotizaciones descontadas al trabajador y que literalmente reza: "Las cotizaciones establecidas en este Capítulo deberán ser

declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios de incapacidad por enfermedad, según corresponda, en la Institución Administradora en que se encuentre afiliado cada trabajador”.

Respecto a los beneficiarios y causantes, el Art.104 de la ley en estudio establece que en el caso de las pensiones por vejez, los afiliados al sistema tendrán derecho a pensión de vejez cuando cumplan cualquiera de las siguientes condiciones:

1. Cuando el saldo de la cuenta individual de ahorro para pensiones sea suficiente para financiar una pensión igual o superior al sesenta por ciento del salario básico regulador, que al mismo tiempo sea igual o superior a ciento sesenta por ciento de la pensión mínima, la cual será establecida anualmente por el Ministerio de Hacienda en la ley del Presupuesto General del Estado, tomando en cuenta la variación relativa del salario promedio cotizante del sistema y los recursos del gobierno central, según lo enuncia el Art. 145 de la ley en cuestión.



2. Cuando hubieren cotizado durante 25 años continuos o discontinuos y cumplido sesenta años de edad los hombres, o cincuenta y cinco años de edad las mujeres.

Respecto a las pensiones por invalidez común, el Art.105 de la Ley en estudio establece que tendrán derecho a esta pensión los afiliados no pensionados que sin cumplir los requisitos de edad para acceder a una pensión de vejez, sufran un menoscabo permanente de la capacidad para ejercer cualquier trabajo, a consecuencia de enfermedad, accidente común, o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, no así los que se invalidan por riesgos profesionales.

Las pensiones podrán ser totales o parciales de acuerdo a lo siguiente:

1. Pensión de invalidez total, para afiliados que sufran la pérdida de por lo menos dos tercios de su capacidad de trabajo.
2. Pensión de invalidez parcial, para afiliados que sufran la pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior al cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

Con respecto a la pensión de sobre vivencia, la ley establece que tienen derecho a esta pensión los miembros del grupo familiar de afiliados que fallezca por enfermedad o accidente común, entendiéndose por el mismo, el o la cónyuge, el o la conviviente de unión no matrimonial, los hijos fuera o dentro del matrimonio, los hijos adoptivos y los padres legítimos o adoptivos que dependan económicamente del causante, según lo establece el Art.106 de la ley en estudio.

Para acceder a pensión de sobre vivencia, el o la cónyuge debe haber contraído matrimonio con el afiliado a lo menos con seis meses de anterioridad a la fecha del fallecimiento. En caso de unión no matrimonial el o la conviviente deberá demostrar al menos tres años de vida en común, según lo establece el Art. 107 de la ley en cuestión.

No obstante, si a la fecha del fallecimiento del afiliado, la cónyuge o la conviviente estuviere embarazada o existiere hijo, en común, o si la viuda o el viudo o el o la conviviente, fuere inválido, según la comisión calificadora, tendrá derecho a pensión de sobre vivencia. La comisión está integrada por tres médicos nombrados por el superintendente de pensiones, uno de los cuales deberá ser fisiatra, según el Art.111 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.

Además de lo anterior, la ley, en su Art. 108 y Art. 128, respectivamente, establece que tienen derecho a pensión de sobre vivencia, los hijos de los trabajadores que cumplan cualquiera de los requisitos siguientes:

1. Ser menores de 18 años de edad.
2. Ser estudiante de enseñanza básica, media o superior y entre 18 y 24 años de edad.
3. Ser inválido, cualquiera sea su edad, para lo cual deberá someterse a un dictamen de la comisión calificadora.

Respecto a las modalidades de las Pensiones, cuando el afiliado cumpla con los requisitos para optar a una pensión, podrá disponer del saldo de su cuenta individual de ahorro para pensiones, con el objeto de construir una renta mensual que sustituya en parte el ingreso que dejare de percibir.

Cada afiliado o beneficiario con derecho a pensión estará en libertad de escoger, salvo excepciones, entre las siguientes modalidades de pensión:

1. Renta programada.

2. Renta vitalicia.
3. Renta programada con renta vitalicia diferida, según lo establecido por el Art. 128 de la ley en estudio.

Respecto a la modalidad de pensión por renta programada, el Art. 131 de la ley, expresa que dicha modalidad consiste en que el afiliado, al momento de cumplir con las condiciones de acceder a una pensión, mantiene en una institución administradora el saldo de su cuenta individual de ahorro para pensiones para que aquella le entregue, mensualmente, una pensión con cargo a su cuenta.

El saldo de la cuenta individual de ahorro para pensiones de un afiliado pensionado con renta programada formará parte de haber sucesoral del afiliado, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Si el afiliado pensionado falleciere sin dejar beneficiarios con derecho a pensión de sobre vivencia.
2. Según el Art. 132 de la referida normativa, también procede cuando falleciere o dejare de ser beneficiario el último con derecho a pensión de sobre vivencia.

Con respecto a la modalidad de la Renta Vitalicia, ésta se encuentra regulada en el art.134 de la Ley en estudio, y es un contrato de seguro de personas, mediante el cual el afiliado firma un contrato con una sociedad de seguros de personas, obligándose ésta a pagar al afiliado una renta mensual, más la pensión de navidad, la que equivale a la mitad de la pensión en curso, y a su fallecimiento, a los sobrevivientes con derechos a pensión, desde el momento de la suscripción del contrato hasta la caducidad de tales derechos.

La modalidad de pago de la Renta Programada con Renta Vitalicia Diferida es una combinación de una renta programada en forma temporal con una renta vitalicia y consiste en que con una parte del saldo de la cuenta individual, se contrata con una sociedad de seguros de personas, el pago de una renta mensual constante, vitalicia y reajutable mensualmente para el afiliado y sus beneficiarios, más la respectiva pensión de navidad de acuerdo con lo enunciado en el Art. 135 L.S.A.P

#### **4.3.5 . Reglamento de la ley del Seguro Social.**

En el Art. 1 del Reglamento de aplicación del Régimen del Seguro Social se establece quienes son las personas que están dentro de este Régimen, siendo

todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios remunerados a un patrono, en los términos que menciona la ley del Seguro Social, en su Art. 3 .

Por otra parte, el Art.7 de este mismo Reglamento, menciona la obligación que tienen los patronos de afiliar a sus trabajadores cuando estos ingresen a una empresa, y no estén afiliados al seguro social; mientras que en el Art.14 de este Reglamento se mencionan las personas que tienen derecho a recibir atención médica, entre ellos los asegurados activos, los cónyuges o compañero/a de vida inscrito por la o el asegurado.

En el Art.15 de este Reglamento se dispone que los servicios médicos se prestarán dentro del domicilio del asegurado y en hospitales, hasta por 26 semanas, siendo ésta por una misma enfermedad y pudiendo extenderse ésta hasta 52 semanas, cuando a juicio de las autoridades médicas juzgaren conveniente. En este mismo contexto, en el Art.16 de este Reglamento se establece la obligación que tienen los patronos de entregar a los trabajadores cuando así lo solicitaran, certificados que los acrediten como trabajadores activos, y los cuales se denominarán certificados patronales, con el cual el trabajador podrá recibir consulta médica, aparte de su tarjeta de afiliación.

En lo que se refiere a las prestaciones pecuniarias, en el Art. 23. del Reglamento, encontramos que las prestaciones pecuniarias procederán en todo caso cuando se trate de un asegurado que no esté cesante, si lo estuviere deberá acreditar, por lo menos, ocho semanas aseguradas en el transcurso de los últimos tres meses calendario anteriores a la demanda correspondiente.

En cuanto a la incapacidad que tenga el trabajador, para desempeñar su labor, el Art. 24 establece que cuando la enfermedad ocasione incapacidad para el trabajo, el asegurado tendrá derecho a percibir un subsidio diario de incapacidad temporal a partir del cuarto día, inclusive, de estar incapacitado para el trabajo, según certificación de los médicos del Instituto o de los autorizados por éste.

El derecho al subsidio se extenderá hasta que el asegurado, igualmente a juicio de los médicos del Instituto o de los autorizados por éste, recobre la capacidad de trabajo o, a lo más, hasta 52 semanas por la misma enfermedad.

En lo que se refiere a las prestaciones por maternidad, a partir del Art. 25 del Reglamento, se mencionan los requisitos para poder tener derecho a dichas prestaciones, estableciendo que se reconocerá el derecho a las prestaciones pecuniarias de maternidad, siempre que la asegurada acredite 12 semanas

aseguradas en el transcurso de los doce meses calendario anteriores al mes en que se presume ocurrirá el parto, complementándose lo anterior con el Art. 26, el cual menciona que el subsidio por maternidad que dispone el Art. 59, literal h), de la Ley, se otorgará durante un período de 12 semanas, dentro del cual debe estar comprendida la fecha del parto.

Por su parte, el Art. 27 menciona que el subsidio diario por incapacidad temporal será equivalente al 75% del salario medio de base del asegurado. Este subsidio será igual para la incapacidad por maternidad. Se entiende por salario medio de base, la cantidad que resulte de dividir entre 90 el monto de las remuneraciones del trabajador afectas al Seguro en los primeros tres meses calendario de los cuatro anteriores al mes en que comenzó la incapacidad, de conformidad con el certificado médico respectivo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tuviere remuneraciones afectas al Seguro en uno o dos meses calendario de los tres primeros indicados en el inciso anterior, serán éstas las que se tomarán en cuenta para efectuar el cálculo, dividiéndose entre 30 ó 60 según el caso particular de trabajador afectado.



Si el trabajador incapacitado sólo tuviere remuneraciones afectas al Seguro en el mes calendario anterior al de la incapacidad, se dividirán entre 30 dichas remuneraciones para efectuar el cálculo.

Siempre que el trabajador haya estado incapacitado durante períodos comprendidos en los meses que deban tomarse en cuenta para efectos de cálculo, se sumarán a las remuneraciones afectas al Seguro los salarios base de los subsidios correspondientes a dichos períodos de incapacidad.

En los casos no comprendidos en los incisos anteriores, el salario medio de base será la remuneración diaria contractual, o, en su defecto, la remuneración diaria que ganaren los trabajadores que ejecutan labores análogas o similares en la misma empresa o la que ganaren los trabajadores en otras empresas en labores también análogas o similares.

En lo que respecta a las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, el Art.31 menciona que se otorgarán las siguientes prestaciones pecuniarias:

a) Subsidio diario, si se produce incapacidad temporal;

- b) Pensión en caso de incapacidad permanente, sea parcial o total; y
- c) Pensiones de viudez y de orfandad, en caso de muerte.

Según el Art. 32, el subsidio diario de incapacidad temporal procederá cuando exista incapacidad para el trabajo, certificada por los médicos del Instituto o por los autorizados por éste y se pagará a partir del día siguiente a aquél en que ocurrió el accidente y hasta que el trabajador haya recuperado su capacidad de trabajo o se haya fijado el grado de incapacidad permanente.

Finalmente, el Art. 33 dispone que cuando al término del pago del subsidio diario el trabajador permaneciere incapacitado en forma permanente y total para el trabajo, tendrá derecho a una pensión completa en una cuantía anual igual al 70% del salario anual de base. El trabajador beneficiario de pensión completa tendrá derecho a percibir las asignaciones por hijos a que se refieren los Arts. 18 y 19 del Reglamento de Aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte, en las mismas condiciones de monto, duración, límite y demás que establecen dichas disposiciones.

## **CAPITULO V**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.**

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo efectuada respecto a la incidencia de la flexibilidad laboral en la Seguridad Social en el Sector de la industria maquilera de la confección en nuestro país, delimitando espacialmente dicha investigación a la Zona Franca del Municipio de San Marcos del Departamento de San Salvador.

La información recopilada se ha obtenido mediante la utilización de cédulas de entrevista realizadas a personas e instituciones que tienen efectivo conocimiento de la problemática real que existe en el sector objeto de estudio, como por ejemplo Inspectores de Trabajo adscritos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además de lo anterior, se ha implementado la técnica de la encuesta, mediante la utilización de cuestionarios dirigidos a personas que laboran para la zona franca en referencia, tomando una muestra de treinta y dos personas que

oscilan entre los 18 y 30 años de edad, y que laboran en las siguientes empresas: Afa Internacional S.A. de C. V., F & D S.A. de C. V., Industrias APITEX S.A. de C. V., Aple Tree de El Salvador S.A. de C. V., L. D. de El Salvador y Hermano Textil S.A. de C. V.

### **5.1 Entrevista realizada a inspector de trabajo adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Se dirigió cédula de entrevista al Licenciado Wilfredo Pérez, que desempeña actualmente la función de inspector de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien contestó a nuestras interrogantes de la siguiente manera:

Al efectuarse la primera pregunta sobre cómo se considera el fenómeno de la flexibilidad laboral en nuestro país, el entrevistado contestó que el fenómeno se considera como una situación real de aplicación actual que efectivamente es observable en nuestra sociedad, no solamente en el sector de la industria de la maquila y de la confección, o solamente en el sector privado, sino que también se observa en las instituciones de gobierno, presentándose dicho fenómeno,

como una especie de cáncer que poco a poco se propaga en todos los sectores productivos de nuestra sociedad.

Al consultársele sobre si consideraba que el fenómeno de la flexibilidad laboral es favorable o desfavorable para la clase trabajadora, el entrevistado contestó que sin lugar a dudas este fenómeno es totalmente desfavorable para los trabajadores, ya que la aplicación de este tipo de figura provoca una inestabilidad laboral para los empleados, así como una inestabilidad en los cargos que se desempeñan dentro de la empresa.

Sobre la pregunta de a qué se debe la existencia de la figura de la flexibilidad laboral en nuestro país, el entrevistado respondió que en este caso existen factores tanto económicos como políticos que han promovido la expansión de este fenómeno, ya que como es conocido, el sistema capitalista busca constantemente la obtención de una mayor producción al menor costo posible, incluyendo estos costos, los beneficios y prestaciones existentes a favor de los trabajadores.

Asimismo, la clase política de nuestro país se encuentra muy cercana a los dueños de los medios de producción, lo cual produce un ambiente con altos

beneficios para las empresas y personas que tienen el poder económico en nuestra nación.

Al preguntarse sobre si se considera o no que este fenómeno tiene un sentido humanitario para los trabajadores, el entrevistado contestó que definitivamente esta corriente tiene un sentido nada humanitario, pues se observa al empleado simplemente como fuerza de trabajo para lograr los fines de enriquecimiento de los dueños de los medios de producción, no considerándose al trabajador mismo como un ser humano, mas bien, se le observa como una máquina que es necesaria en cuanto se encuentra nueva, en perfecto estado y produce para los fines de la empresa, pero que al discontinuarse la misma, simplemente se desecha.

La corriente flexibilizadota permite a los empleadores contratar a personas jóvenes para que efectúen los trabajos requeridos para la empresa e ir renovando y suplantando a las personas que tienen ya una edad avanzada, las cuales son desechadas al momento en que ya no producen más beneficios para la empresa, entregándoseles el mínimo de beneficios posible, pero cuando estos empleados jóvenes llegan a cierta edad, son también prontamente desechados y nuevamente sustituidos, lo cual provoca un círculo vicioso inhumano.

Al preguntarse sobre cómo se da la relación flexibilidad laboral y la seguridad social en el sector objeto de estudio, el entrevistado respondió que en este caso ambas figuras son excluyentes una de la otra, es decir, cuando existe una mayor intensidad de aspectos referentes a la flexibilidad laboral, se extingue la seguridad social, pues en la medida que la aplicación de la flexibilidad avanza, los patronos buscan proteger y beneficiar a sus trabajadores en la menor medida posible, a fin de aumentar sus ganancias.

Al preguntarse sobre si consideraba que existe una buena cobertura de seguridad social para los trabajadores del sector maquila de la industria de la confección en nuestro país, el entrevistado respondió que definitivamente sí se cubren las prestaciones y beneficios mínimos que la ley exige a los patronos con respecto a sus trabajadores, pero que dichos beneficios son acortados en la mayor medida de lo posible por los empleadores, pues es el caso de que en la mayoría de estas empresas los beneficios de seguridad y previsión social son costeados en consideración al sueldo base, que generalmente es el mínimo, no contándose las bonificaciones ni horas o trabajo extra que efectúen los trabajadores para dicho cómputo, cuando sí deberían tomarse en cuenta, lo cual provocaría un incremento en las cotizaciones a favor del empleado, generándose un aumento considerable en la parte que corresponde pagar al

empleador a las instituciones responsables de brindar los servicios de seguridad y previsión social.

Al consultarse sobre lo que el Ministerio de Trabajo realiza con respecto a la no transferencia de las cotizaciones por parte de los patronos a las instituciones responsables de velar por la seguridad social, el entrevistado respondió que una vez enterados del caso, de inmediato se procede a notificar tales situaciones a la Fiscalía General de la República, a fin de que se presente el respectivo requerimiento fiscal en el tribunal competente, y así se instruya proceso penal en contra de los empleadores que han incurrido en esta figura delictiva sancionada penalmente en el Art. 245 de nuestro Código Penal Vigente.

Al consultarse sobre por qué los trabajadores del sector maquila de la industria de la confección comienzan a cotizar al ISSS a partir de los tres meses, el entrevistado contestó que debe distinguirse dos situaciones diferentes respecto a esta pregunta.

Primero, la persona que ingrese a laborar en cualquier empresa o institución, debe ser inscrita como empleada de dicha empresa, en la Institución responsable de administrar la seguridad Social, de ser posible desde el primer



día de trabajo, lo anterior en vista de que la obtención del respectivo certificado patronal podría tardar hasta más tres meses a partir de la fecha en que el trabajador fue inscrito en la empresa.

Segundo, si bien es cierto lo anterior, definitivamente existen patronos que ingresan nuevos empleados en sus empresas, pero que de manera contraria a la ley, no inscriben a los mismos en la institución respectiva sino hasta el segundo o tercer mes de labores, o hasta que se pueda contener esta situación bajo el pretexto de que el empleado se encuentra en su período de prueba laboral, situación que es contraria a la ley según el Art. 28 del Código de Trabajo, que establece que el período máximo de prueba de un trabajador es de 30 días, buscando los patronos mediante estas medidas, ahorrar en la medida de lo posible la mayor cantidad de dinero en calidad de prestaciones.

Al preguntar sobre por qué no se cotiza a las AFP en el sector objeto de estudio, el entrevistado respondió que no es cierto que no se cotice a las AFP en las empresas de este tipo, pero que definitivamente los empleadores utilizan estrategias para minimizar los gastos en concepto de prestaciones a los empleados, incluyendo las de su fondo para pensiones, estrategias tales como la inscripción tardada del empleado en la institución responsable con fines de

ahorro para el patrono o el reconocimiento de las cotizaciones sobre el pago mínimo o sueldo base, sin contar los ingresos por horas extras o bonificaciones.

Al consultar al entrevistado sobre si considera que existe deficiencias en la seguridad social de los trabajadores del sector objeto de estudio, respondió con un definitivo “Si”, pues aparte de la alta explotación que sufren los trabajadores de este sector, se suma la común negativa de los patronos para dar permisos a los empleados para asistir a las consultas o controles médicos respectivos en el Seguro Social, así como las amenazas de los patronos manifestando que si los empleados piden permisos para asistir a una consulta médica, les descontarán el día de trabajo más el día séptimo.

Asimismo, es común que en las farmacias del Seguro Social, no se encuentren los medicamentos indicados por el médico del seguro para el trabajador, de tal suerte que el empleado debe buscar por sus propios medios, la forma de obtener el medicamento prescrito.

Puede agregarse también a esto, el hecho de que los patronos están implementando mucho lo que es el establecimiento de las llamadas “clínicas empresariales”, con el respaldo del Seguro Social, y bajo el concepto de que en cada empresa exista una clínica de este tipo a fin de dar un mejor servicio a

los cotizantes, pero en este caso, no se menciona que los médicos y empleados de estas clínicas son contratados directamente por los patronos de las empresas, los cuales efectúan sus labores con directrices preestablecida, por lo que es común ver en este tipo de empresas personas que se encuentran laborando aún con enfermedades que poseen un grado razonable para que se otorgue una certificación de incapacidad, reteniéndolos con tratamientos médicos parciales.

Así por ejemplo el caso en que se prescribe el medicamento, pero no el reposo para el empleado a fin de que los efectos del fármaco sean mejores y se garantice la recuperación óptima del trabajador.

Al consultar sobre las sanciones aplicadas a las empresas que no transfieren las cotizaciones retenidas a los empleados, tal como ya se comentó, el entrevistado contestó que se están siguiendo procesos penales en contra de varios patronos en base al Art. 245 del código penal, el cual tipifica el delito referente a la retención o apropiación de cuotas laborales, y que puede ser sancionado con penas de dos a cuatro años de prisión, aparte de la respectiva responsabilidad civil, de acuerdo con el Art.114 del Código Penal y Art. 305 del Código Procesal Penal.

Al preguntar sobre si se han impuesto sanciones hasta este momento a los patronos que han incurrido en este tipo de delitos, el entrevistado contestó que efectivamente sí se han aplicado ya sanciones en contra de los patronos implicados en este tipo de actividad, inclusive mediante el embargo de bienes y la prisión, existiendo actualmente muchos procesos pendientes en contra de los empleadores que han cometido este delito.

En el caso de las medidas y sugerencias que se pueden hacer para tratar de evitar el fenómeno de la flexibilidad laboral en el ámbito objeto de estudio, el entrevistado respondió que tratar de detener este fenómeno es sumamente difícil, pues dicha situación es producto de un mundo cada vez más inmerso en la globalización, situación que estamos a punto de presenciar de una manera más fuerte con la pronta implementación y vigencia del Tratado de Libre Comercio entre Centro América y Los Estados Unidos de América.

El único que podría hacer algo para detener esta corriente es el Gobierno mismo, pues es el único que puede generar políticas con suficiente fuerza como para amortiguar este

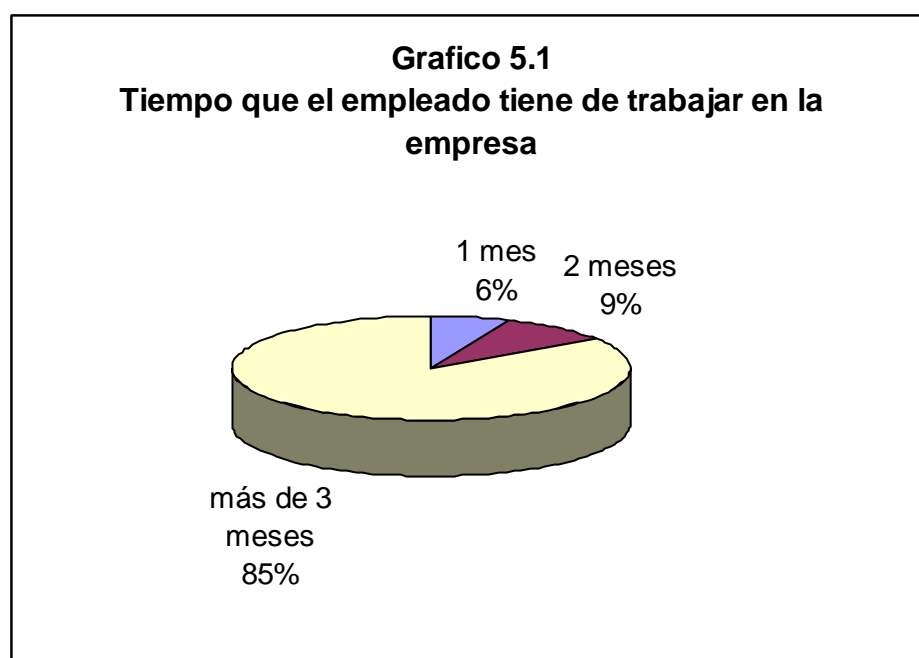
impacto, pero es el caso de que el mismo Estado se encuentra utilizando estas ideas en la contratación de sus futuros empleados.

Aparte de eso, solo pueden promoverse jornadas y charlas de concientización y persuasión, a fin de tratar de despertar una conciencia social entre los miembros de la sociedad misma respecto al tema, estudiando los problemas que la corriente de la flexibilidad laboral ya está originando en nuestro país, y específicamente en el área objeto de estudio, pues de nada serviría el establecimiento de grandes y modernos cuerpos legislativos que protejan el derecho a la seguridad social que tienen los trabajadores, si en primer lugar la sociedad misma no está conciente del problema y de la importancia de su erradicación.

Finalmente, se preguntó al entrevistado sobre las empresas de la industria maquilera de la confección que han sido identificadas con mayor número de casos y de denuncias recibidas por la existencia de anomalías de parte de los patronos en contra de los trabajadores con respecto a nuestro tema objeto de estudio, contestando el inspector que este fenómeno es generalizado y que puede observarse en todas las llamadas maquilas.

También admitió el inspector que se han recibido muchas denuncias de mujeres embarazadas que han sido despedidas de sus trabajos por su estado de gravidez, y que se excluye a las mujeres que se encuentran en este estado aún al momento de hacer contrataciones, al punto de que nuestra legislación ha tenido que abordar sanciones y prohibiciones para tales hechos tal como ocurre en el Art.246 de el Código Penal, y Art. 30 ordinal 13° del Código de Trabajo.

## 5.2 Presentación e interpretación de resultados obtenidos en las encuestas practicadas a los empleados de la zona franca del municipio de San Marcos, Departamento de San Salvador.



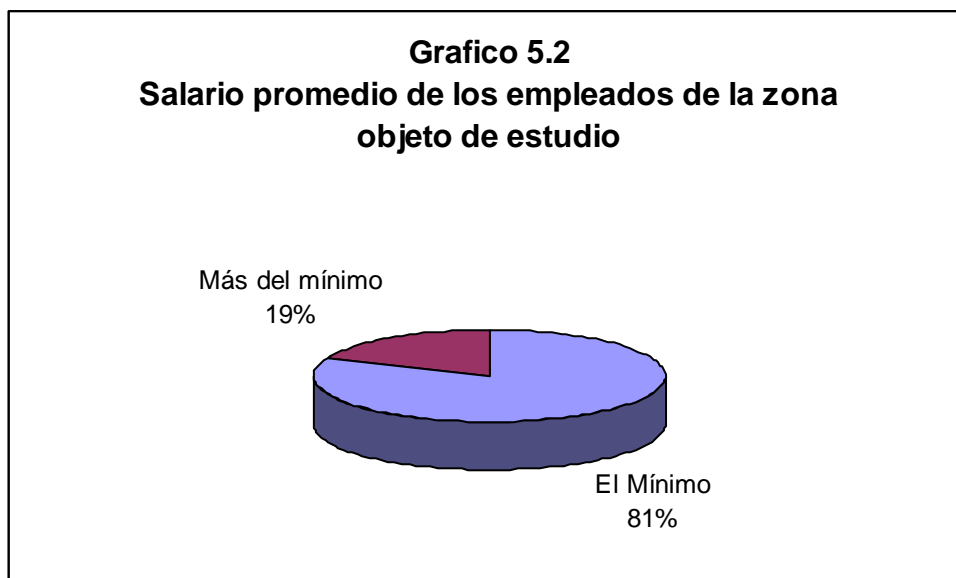
Primeramente podemos observar en el gráfico número 5.1, que el 6% de las personas encuestadas tiene un tiempo aproximado de un mes o menos de trabajar en la zona objeto de estudio, así como el 9% de las personas empleadas en estas empresas tiene un tiempo no mayor de dos meses de laborar en dicha zona, lo que nos demuestra que a pesar de que un 85% de los

encuestados tiene tres meses o más de trabajar en tales lugares, se ha estado renovando recientemente la planilla de trabajadores, lo cual no significa necesariamente que se estén creando o abriendo nuevas fuentes de empleo en tales empresas, sino que más bien, tenemos más indicios de que los patronos están despidiendo a su personal y contratando a personas más jóvenes que puedan rendirles de una manera más efectiva como fuerza de trabajo, y si han despedido recientemente un significativo porcentaje de su personal, significa entonces que sus gastos respecto a las prestaciones de seguridad social de los empleados son mínimas.

Como ya se ha mencionado, las personas encuestadas estuvieron entre el margen de 18 a 30 años de edad, demostrándose la intención de los patronos de explotar la juventud de los nuevos trabajadores, para que una vez baje la calidad del trabajo de estas personas por el paso de los años, éstos sean desechados y sustituidos por otros más jóvenes.



La situación de mucho personal ingresado recientemente, nos indica más las condiciones de inestabilidad laboral en las cuales se desenvuelven los trabajadores que laboran en este sector.



El gráfico número 5.2 nos muestra que el 81% de las personas encuestadas que laboran en la zona objeto de estudio reciben el sueldo mínimo como remuneración de sus labores en el mes, y que apenas el 19 % de los

encuestados recibe una cantidad mayor al mínimo, lo cual nos indica dos situaciones:

Primero, que a pesar de que se habla de que este tipo de industria es generadora de una mayor cantidad de empleos, no significa por ello que este tipo de trabajo genere una mayor calidad en los sueldos que se reciben, pues prácticamente sólo un 19% de los encuestados manifestó que gana más de el mínimo, y aún, esto no significa que esas personas que ganen un sueldo por arriba del salario mínimo obtengan cantidades cualitativamente muy superiores frente a los demás, pues se indagó entre las personas encuestadas y no se puede hablar de remuneraciones que superen los \$100 dólares sobre el salario mínimo.

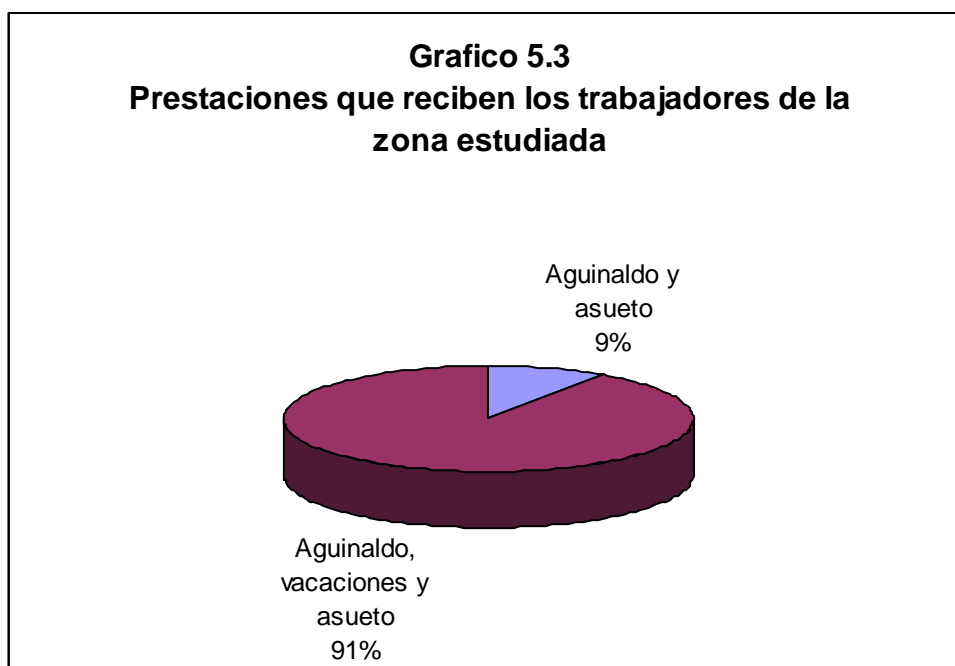
Debe aclararse que este último dato se obtuvo, mediante una conversación más a fondo sobre el asunto con algunos entrevistados, ya que en estas empresas se les prohíbe a los empleados que divulguen de alguna manera los sueldos que perciben, situación que como es lógico pensar, se suscita por la precaución de los patronos en el sentido de que sus empleados no se enteren de los posibles mayores beneficios que pueden tener unos empleados respecto a otros, y se genere un ambiente de reclamos y exigencia en el aumento de los sueldos.

Segundo, mediante el mantenimiento del salario mínimo a sus empleados, los patronos se ven beneficiados no sólo en el ahorro de dinero por el hecho de mantener sueldos bajos, sino que también, y es lo que aquí nos interesa discutir, los patronos ahorran más efectivo con respecto a las cantidades que deben cancelar tanto al ISSS como a la AFP en concepto de las cotizaciones respectivas que en su calidad de empleadores les corresponde hacer en beneficio del trabajador.

En otras palabras, mientras menos sueldo se pague al trabajador, menor será la cantidad que el empleador deba reportar en concepto de cotizaciones a las autoridades en materia de seguridad y previsión social, y será mayor aún el ahorro que pueda tener el empleador.

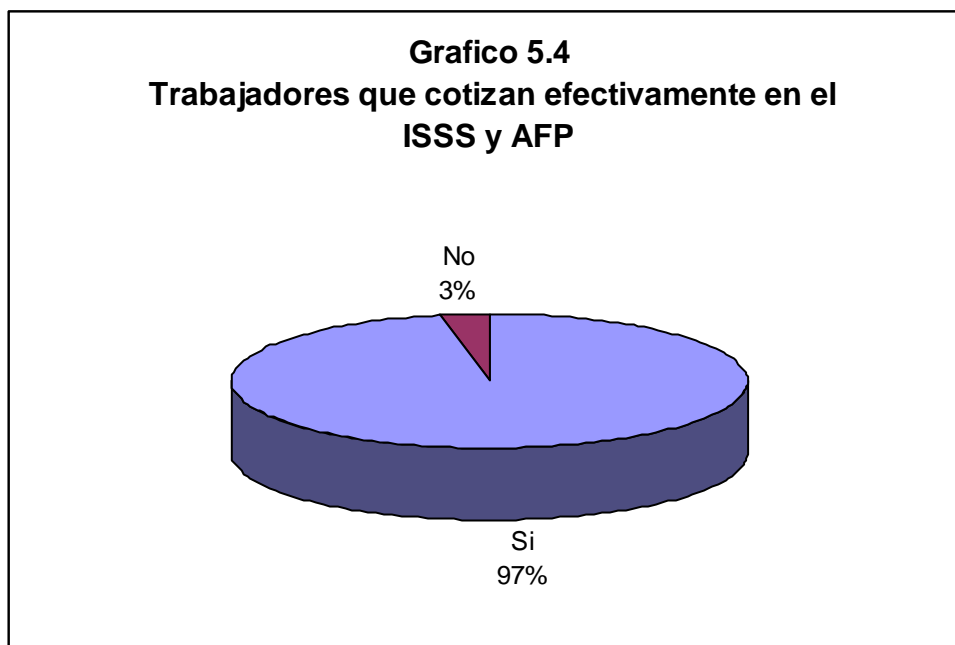
Debe tomarse en cuenta también la figura de las horas extras, que son las laboradas por el trabajador fuera de su tiempo normal de trabajo, pues tal como se ha explicado antes, en estas empresas se maneja la remuneración de este tiempo extraordinario de trabajo como una especie de bonificación eventual que la empresa regala al trabajador, como un incentivo y recompensa por su esfuerzo y dedicación.

Según lo que ya se ha mencionado en otros apartados, esta medida no tiene por objeto más que tales cantidades de dinero canceladas al trabajador no sean afectadas por el sistema de seguridad ni de previsión social, ya que de registrarse dicho tiempo extraordinario de labores con el concepto de horas extras trabajadas por el empleado, esto provocaría que la empresa deba efectuar una mayor erogación en concepto del porcentaje a pagar por cotizaciones a las instituciones competentes, tal como lo establece la ley.



En el gráfico número 5.3, observamos que el 91% de los encuestados en la zona objeto de estudio manifiesta que sí recibe efectivamente las prestaciones básicas de aguinaldo, asuetos y vacaciones remuneradas, lo cual es comprensible que se mantenga en vista de que la ley exige de rigor el otorgamiento de tales beneficios; aparte de ello, el tipo de salario que se da a los trabajadores en esta zona propicia el hecho de que los patronos se eviten multas innecesarias, pues reconocen tales prestaciones tomando en cuenta que lo hacen en una mayor forma sobre el salario mínimo, lo cual minimiza sus costos.

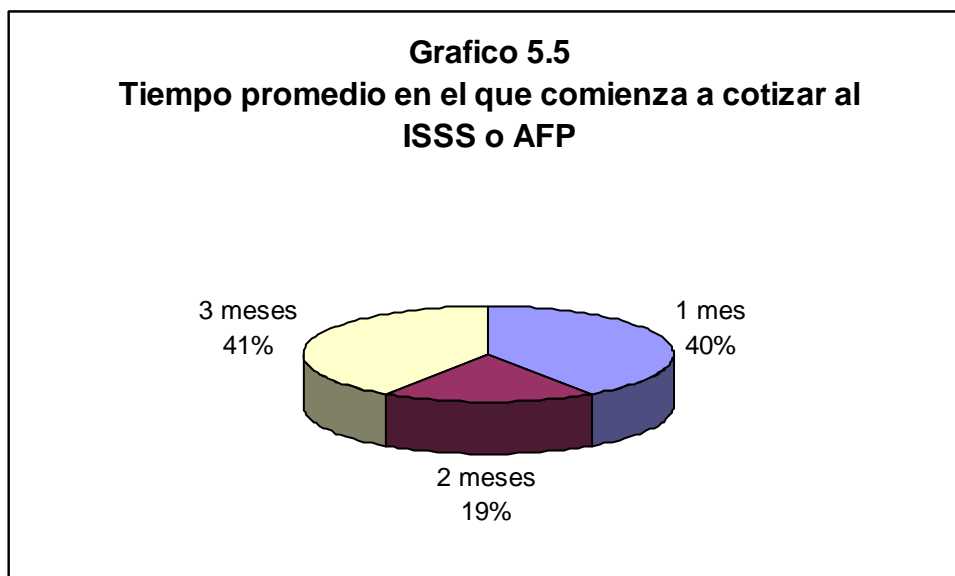
Es curioso observar que el 9% de los entrevistados ha mencionado que no han tenido vacaciones remuneradas, lo cual podría explicarse por el hecho de que tengan un menor tiempo de estar laborando para las empresas que otros empleados, pero aún así, esto no justifica la desinformación que por consiguiente existe en las empresas, pues el motivo más claro de que estas personas hayan respondido de tal manera a la interrogante es el hecho de no estar informados del respectivo derecho que la ley les otorga en su calidad de empleados.



El gráfico número 5.4 muestra efectivamente que el 97% de los empleados de estas zonas, manifiestan que ciertamente cotizan al sistema de seguridad social y a las AFP, situación que tal como se verificó en el cuadro anterior es comprensible puesto que las respectivas leyes exigen a los patronos el otorgamiento de tales beneficios; aparte de ello, el tipo de salario que se da a los trabajadores en esta zona favorece el hecho de que los empleadores se eviten contratiempos innecesarios y dificultades con las instancias correspondientes, pues reconocen tales prestaciones tomando en cuenta que lo

hacen en una manera mayor para empleados que ganan el salario mínimo, lo cual beneficia el ahorro para tales patronos.

Se recalca, igual que en el cuadro anterior, que apenas el 3% de los entrevistados ha mencionado que no tienen tales beneficios, lo cual podría explicarse por el hecho de que tengan un menor tiempo de estar laborando para las empresas que otros empleados, o aún, por el hecho de encontrarse en el respectivo período de prueba, pero aún así, esto no es justificante para la desinformación que por consiguiente existe en las empresas, pues el motivo más claro de que estas personas hayan respondido de tal manera a la interrogante es el hecho de no estar informados de los respectivos derechos que la ley les otorga en su calidad de trabajadores, colaborando esto con el aumento de deficiencias en la seguridad y previsión social.



El gráfico número 5.5 nos muestra una situación que en verdad consideramos que es preocupante.

Según los datos obtenidos de las personas encuestadas, el 40% afirma que han comenzado a cotizar a las AFP y al ISSS en su primer mes de trabajo en la empresa, situación que se encuentra bajo el rango normal, pues es el tiempo promedio para realizar los trámites respectivos por parte del patrono, todo de acuerdo a la ley.



Pero a pesar de lo anterior, debemos observar que un 60% de los encuestados manifiesta que inició a cotizar al ISSS y AFP hasta después del primer mes, situación que definitivamente está fuera de lo normal, ya que el tiempo de 2 y aún de 3 meses, es

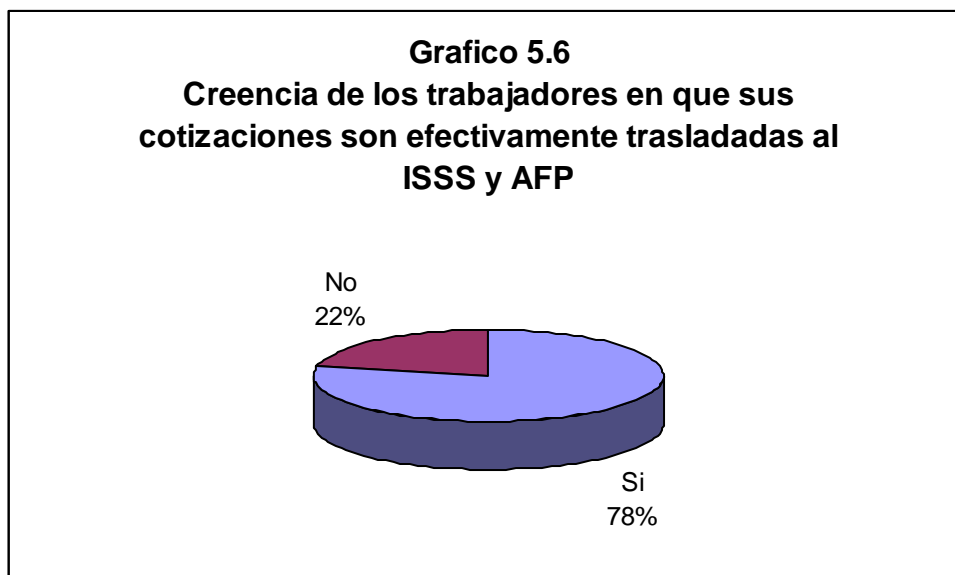
demasiado para comenzar a cotizar en las instituciones encargadas de seguridad y previsión social, ya que según los datos recopilados, estas personas trabajan por un tiempo sin gozar de las prestaciones de seguridad y previsión social que les corresponden, contribuyendo esto a la existencia de una deficiente seguridad y previsión social.

Una de las situaciones con las cuales podría explicarse este fenómeno es definitivamente el uso de principios e ideas que pertenecen a la flexibilidad laboral, ya que, tal como se menciona en apartados anteriores, los patronos acostumbran a tomar empleados para sus empresas manifestándoles que han entrado a la institución por un período de prueba, en el cual únicamente recibirán su salario base, sin algún tipo de prestaciones tales como lo son las de seguridad y previsión social.

Según se comentó, el licenciado Wilfredo Pérez, en su calidad de inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la entrevista que le fue

realizada, los patronos de este tipo de empresas amplían su criterio respecto al período de prueba que puede pasar un empleado nuevo en una empresa, extendiendo estos períodos el tiempo que les sea conveniente, teniendo siempre fachadas listas en caso de efectuárseles inspecciones, pues es bien conocido que el período de prueba que la ley autoriza para trabajadores recién ingresados a una empresa no puede exceder a 30

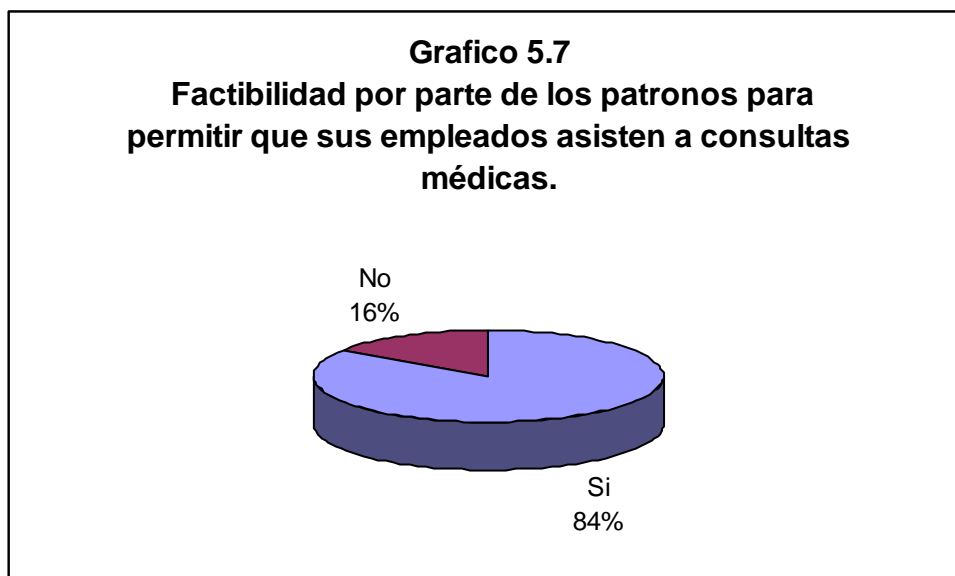
días, existiendo en estos casos una clara violación a los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y previsión social.



El gráfico número 5.6 muestra la opinión que los encuestados tienen respecto al efectivo traslado de las cotizaciones a las respectivas instituciones de seguridad y previsión social.

Se observa en dicho gráfico que un 78% de los encuestados creen que sí, efectivamente sus cotizaciones son remitidas sin ningún problema a las entidades

correspondientes; pero asimismo, existe un 22% que desconfía de que sus cotizaciones sean remitidas a los entes correspondientes, puesto que a pesar de que reciben su certificado patronal todos los meses, manifestaron algunos de los encuestados que ya han tenido situaciones incómodas con sus patronos con respecto a la entrega del certificado patronal, situación que claramente colabora con la existencia de una deficiente seguridad social.



El grafico número 5.7 contempla los resultados obtenidos de los encuestados con respecto a la factibilidad o permisibilidad que otorgan los patronos a sus empleados, a fin de que puedan asistir a consultas médicas de cualquier tipo.

Un 16% de los encuestados respondió con una desaprobación clara con respecto a las actitudes que algunos patronos toman al momento en que se les pide permiso para poder asistir a una consulta médica, en algunos casos se les niegan rotundamente los permisos, y en otros, se tiene que discutir y tener problemas posteriores con los patronos a fin de obtener un permiso para asistir a una consulta médica o al ISSS.

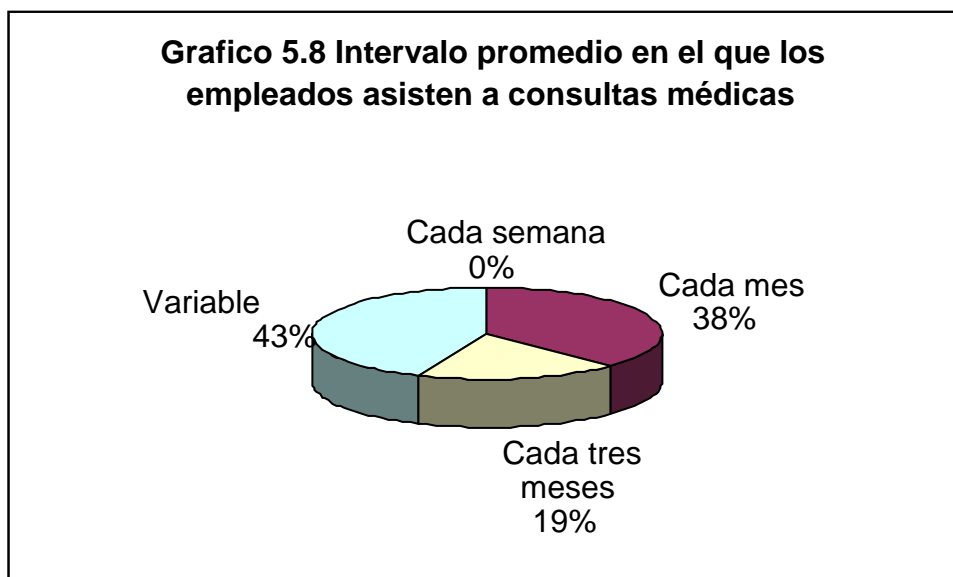
Mientras tanto, un 84% manifestó que efectivamente se les otorgan los permisos necesarios para asistir a consultas médicas o al ISSS, pero es el caso que varios de los entrevistados expresaron que si bien es cierto que se les otorga el tiempo de permiso para los efectos de presentarse a la consulta, en algunos casos se tiene problemas con los empleadores a fin de obtener el permiso, situación que posteriormente desemboca en represarias con cierta discreción por parte del jefe o patrono.

Como se ha mencionado anteriormente, también se está dando el fenómeno de que los patronos están implementando mucho lo que es el establecimiento de las llamadas “clínicas empresariales”, con el respaldo del Seguro Social, y bajo el concepto de que en cada empresa exista una clínica de este tipo a fin de dar un mejor servicio a los cotizantes, y ahorrar tiempo y dinero a los mismos.

Debe observarse que normalmente los médicos y empleados de estas clínicas en realidad son contratados directamente por los patronos de las empresas, los cuales efectúan sus labores con directrices preestablecidas por los empresarios, siendo común ver en este tipo de lugares de trabajo a personas que se encuentran realizando sus labores aún padeciendo enfermedades que poseen un grado razonable para que se les otorgue una certificación de incapacidad, siendo retenidos los empleados en sus respectivos puestos de

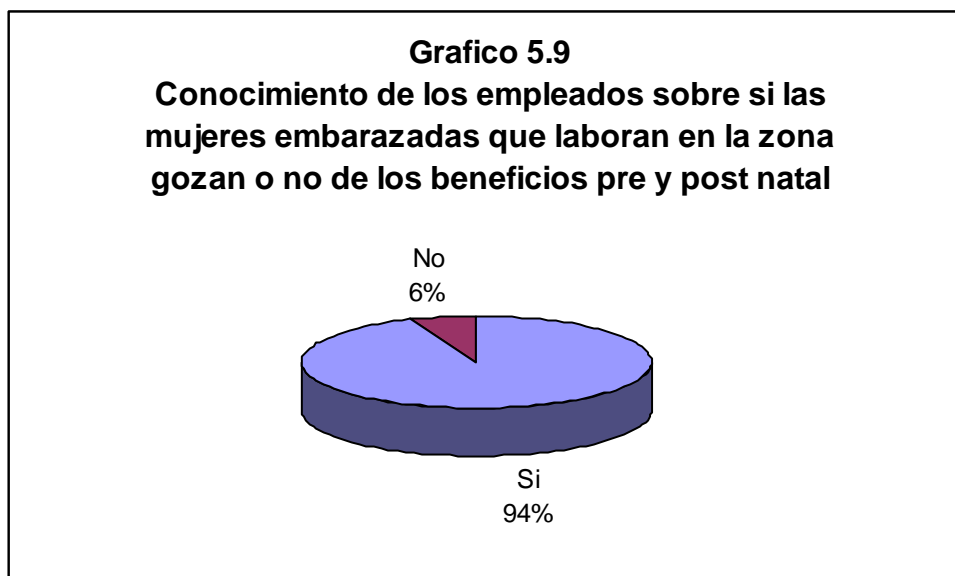
trabajo con tratamientos médicos incompletos y deficientes, los cuales pueden terminar agravando la salud del trabajador, por lo que las incapacidades solo se otorgan en casos extremos y nunca en casos en que pudiese ser perjudicada la producción y las ganancias del patrono.

Lo anterior es efectuado y promovido en realidad por los patronos, con el objeto de lograr ahorrar el tiempo que los trabajadores tardan en sus citas médicas, y así tener al empleado en su puesto de trabajo lo antes posible para que siga efectuando sus labores, y no sufrir pérdidas en sus ganancias, todo contribuyendo a la existencia de una deficiente seguridad social.



El gráfico número 5.8 nos muestra aproximadamente la cantidad de consultas médicas a la cual los trabajadores encuestados asisten por motivo de problemas de salud, observándose que un 43% de los encuestados asiste de manera eventual, y que un 57% asiste con regularidad.

Cabe destacar un nuevo fenómeno que ha venido desarrollándose en las empresas, el cual consiste en que se ha llegado a una situación en la que el empleado que se encuentra padeciendo de una enfermedad prefiere no manifestarlo en su lugar de trabajo y no asistir a una consulta médica en vista del temor que existe a los problemas que pudiese tener con el empleador a fin de obtener un permiso, o aún peor, a las represalias que posteriormente pudiesen tomarse en su contra, situación que claramente contribuye a la existencia de una deficiente seguridad social.



El gráfico número 5.9 es claro al indicar que el 94% de los encuestados manifiestan tener conocimiento de que efectivamente las mujeres que se encuentran en estado de embarazo en las empresas de la zona objeto de estudio, gozan de los beneficios que la ley les otorga por encontrarse en tal calidad, porcentaje que es muy alentador, pues solamente un 6% de los encuestados manifestó que no tenía conocimiento de que se otorgue la clase de beneficios mencionados.

Esto último puede atribuirse siempre a la no información adecuada por parte de los patronos a sus empleados, con respecto a los derechos de seguridad y previsión social que les asisten y que pueden ser exigidos, contribuyendo esto al declive de una eficiente seguridad social.



## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

#### **6.1 Conclusiones.**

Luego del estudio efectuado anteriormente, se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

Si bien es cierto que los empleadores de la zona franca de San Marcos, cumplen en un buen porcentaje otorgando a los trabajadores los beneficios legales de seguridad y previsión social, estos lo hacen solamente por ser una exigencia de la ley, no importándoles realmente la calidad de dicho servicio y otorgando tales prestaciones de la menor manera posible, creando situaciones y tergiversando normas que beneficien sus intereses.

Los empleados de la zona objeto de estudio temen exigir el cumplimiento real y efectivo de sus derechos, sea de manera individual o colectiva, en

vista del temor que existe a las posteriores formas de represión empleadas por los patronos.

La mayoría de las personas que laboran en el sector investigado temen expresar sus opiniones de una manera libre, por temor a los despidos que según los mismos empleados, son realizados por los patronos al enterarse éstos de las opiniones vertidas, temor que es extendido también al momento de solicitar permisos para asistir a sus consultas médicas, situación que colabora para que exista una deficiente seguridad social.

Los empleadores velan por mantener sus reglas y condiciones, evitando a toda costa que los trabajadores se expresen libremente, interviniendo indirectamente de forma negativa en situaciones que busquen beneficiar al trabajador o hacer de su conocimiento los derechos que les corresponden y así poder exigir una mejor y eficiente seguridad social.

La implementación de entidades pequeñas, como lo son las clínicas empresariales, son una buena idea para mejorar y lograr una mejor eficiencia en la seguridad social, siempre y cuando las personas que laboran en estas oficinas respondan a los principios de la seguridad social, y que no sean subordinados a ideas de los patronos de las empresas que poseen

tales clínicas, ya que de darse esto último, estaríamos siempre en presencia de una deficiente seguridad social.

Existe una divulgación parcial de información por parte de los empleadores con respecto a los trabajadores, en lo relativo a sus derechos respecto a la seguridad y previsión social, por lo cual existen empleados que no tienen un conocimiento adecuado de sus derechos, lo cual no permite que pueda exigirse una mayor eficiencia en la seguridad social.

La figura de la flexibilidad laboral en nuestro país es efectivamente aplicada en la zona objeto de estudio por los patronos, de una manera encubierta y astuta con el fin de evitar las sanciones establecidas por la ley, y lograr el mayor beneficio posible para ellos mismos, provocando por consiguiente, una deficiente seguridad social.

## 6.2) Recomendaciones.

Al haberse llegado a las conclusiones pertinentes sobre el tema objeto de estudio, podemos plantear las siguientes recomendaciones:

A los estudiantes y lectores en general, se recomienda efectuar estudios de la situación problemática en ámbitos espaciales diferentes, variando la muestra, hacia otras zonas con las mismas características, a fin de obtener más información que sustente aún más la necesidad de efectuar cambios y poder disminuir o erradicar la flexibilidad laboral y los efectos que esta tiene en la deficiente seguridad social, que actualmente va en aumento en el sector estudiado.

A los legisladores y estudiosos del derecho, se recomienda promover reformas de una manera actualizada al Código de Trabajo existente, así como a las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y previsión social, a fin de tener en nuestro país cuerpos normativas modernos y eficaces que respondan a las necesidades reales de la sociedad.

A los organismos y entidades estatales contralores correspondientes, se recomienda efectuar constantes inspecciones y supervisiones de una manera más insistente en las zonas objeto de estudio de nuestro país, a fin de tener mayores elementos de prueba de la existencia de la problemática, y que así puedan intervenir de una forma más activa en el fortalecimiento de una mejor y eficiente seguridad social.

A los patronos, se recomienda cumplir con sus obligaciones con respecto a los derechos de seguridad y previsión social que poseen sus empleados, pensando en la dignidad de los mismos, de una manera justa y no sólo como el mero cumplimiento de una obligación, sino que más bien pensar en que el beneficio dado a sus empleados puede desembocar en un aumento positivo a su actividad comercial.

Al Ministerio de Educación y medios de comunicación en general, se recomienda establecer de una manera más fuerte la difusión de los derechos de seguridad y previsión social en los niveles de educación básica y media, a fin de lograr el mayor nivel de conocimiento posible de tales derechos en la población.

Por último, se recomienda a la clase trabajadora informarse de la mayor manera posible con respecto a los derechos que les corresponden relativos a la seguridad y previsión social, tratando de hacer valer sus derechos de manera individual pero especialmente de manera grupal, a fin de que en conjunto puedan alcanzarse mayores y mejores beneficios en lo relativo al tema de la seguridad y previsión social, buscando a su vez la disminución y de ser posible la erradicación de las políticas que conlleva la flexibilidad laboral, y lograr una más eficiente seguridad social.

## Bibliografía

1. Fernández Domínguez, Juan José y otros.” El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral”. Madrid. Editorial Mateu Cromo. 1998.
2. Tokman V.E. y otros. “Flexibilización en el Margen, La Reforma del Contrato de Trabajo”. Oficina Internacional del Trabajo. Editorial V.E Tokman. Y D. Martínez. Año 1999.
3. Ricardo Mendoza Orantes (Compilador) “Recopilación de Leyes Civiles”. San Salvador. Editorial Jurídica Salvadoreña. 12º Edición. Año1998.
4. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. “Normas Internacionales Básicas sobre Derechos Humanos”. San Salvador. Talleres Gráficos UCA. 1º Edición. Año 1998.
5. Instituto Salvadoreño del Seguro Social. “Ley del Seguro Social y Reglamentos del Régimen General de Salud y Riesgos Profesionales.” San Salvador. Oficina de Comunicaciones del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Año 1997.

6. . Ricardo Mendoza Orantes (Compilador) “Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones y Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.” San Salvador. Editorial Jurídica Salvadoreña. 16° Edición. Año 2000.
7. Luís Vásquez López (Compilador). “Recopilación de Leyes en Materia Laboral.” San Salvador. Editorial LIS. 1° Edición. Año 2002.
8. Juárez Lazo, R. y otros. “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, de servicios de la ciudad de San Salvador. “Tesis de Grado. Universidad de El Salvador, UES. San Salvador. Año 2003.
9. Flores López, Danilo Ernesto.” Salario Mínimo y Flexibilidad Laboral”. Tesis de Grado. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA. San Salvador. Año 1998.
10. Documento de apoyo “La seguridad Social como Derecho Humano”. [www.redsegsoc.org.uy](http://www.redsegsoc.org.uy). Montevideo. Marzo de 2005.



11. Documento de apoyo "Sistemas de Seguridad Social".  
[www.monografias.com](http://www.monografias.com). Marzo de 2005.

12. Documento de apoyo "La Seguridad Social". [www.iss.com](http://www.iss.com). Marzo de 2005.

# ANEXOS

### Entrevista utilizada en la investigación de campo.

1. ¿Cómo se considera el fenómeno de la flexibilidad laboral en nuestro país, existe o no?
2. ¿Considera usted que este fenómeno es favorable o desfavorable para la clase trabajadora, y por qué?
3. ¿A que se debe la existencia del fenómeno de la flexibilidad laboral en nuestro país?
4. ¿Considera usted que este fenómeno tiene un sentido humanitario para trabajadores?
5. ¿Como se da la relación flexibilidad laboral y la seguridad social, es afectada ésta última por la primera, por qué?
6. ¿Considera usted que existe una buena cobertura de Seguridad Social para los trabajadores del sector maquila de la industria de la confección?

7. ¿Qué es lo que esta entidad realiza con respecto a la no transferencia de las cotizaciones por parte de los patronos?
8. ¿Es cierto que los trabajador del sector maquila de la industria de la confección comienza a cotizar a ISSS a partir de los tres meses, si o no, por qué?
9. ¿Es cierta la afirmación de que los empleados de las maquilas no cotizan a las AFP?
10. ¿Considera usted que existe deficiencias en la seguridad social de estos trabajadores?
11. ¿Qué sanciones son aplicadas a empresas que no transfieren las cotizaciones?
12. ¿Se han impuesto sanciones hasta este momento?
13. ¿Qué puede hacerse para evitar o disminuir la existencia y efectos del fenómeno de la flexibilidad laboral?

14. ¿En qué empresas del sector objeto de estudio se ha observado la implementación de las ideas de la flexibilidad laboral?

Esquema de encuesta utilizada para la investigación de campo.

1) ¿Cuánto tiempo tiene Usted de trabajar en esta empresa?

- 1 mes
- 2 meses
- más de 3 meses.

2) ¿De cuánto es su salario?

- El mínimo.
- Más del mínimo.

3) ¿Cuáles de las siguientes son sus prestaciones?

- Aguinaldo.
- Vacaciones.
- Asueto.
- Todos.

4) ¿Cotiza usted al ISSS y AFP?

- Si
- No

5) ¿A los cuántos meses comienza usted a cotizar al ISSS y AFP?

- 1 mes
- 2 meses
- 3 meses

6) ¿Cree usted que son transferidas sus cotizaciones al ISSS y AFP?

- Sí
- no

7) ¿Le permite su patrono asistir a consultas médicas?

- si
- no

8) ¿Cada cuanto tiempo asiste usted a consultas médicas?

- Cada semana
- cada mes
- cada tres meses
- más

9) En el caso de las mujeres gozan de los beneficios pre y post natal?

- Sí
- no

