

**CAPITULO IV. FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN
EL SALVADOR.**

Investigador: Mario Montencinos.

INTRODUCCION

Los análisis de impactos de las políticas de ajuste y estabilización sobre el mercado de trabajo, efectuados por el gobierno, se han hecho generalmente en torno al empleo, muy poco se ha enfatizado en la determinación de los salarios y la reproducción de la fuerza de trabajo o bien la oferta de trabajo. Aunque el gobierno en sus discursos ha hecho referencia a la necesidad de hacer reformas a las leyes laborales, hasta ahora no se ha establecido un marco jurídico que flexibilice el mercado laboral, esto es, la política de flexibilización del mercado laboral como expresión concreta de los programas de ajuste no existe formalmente en el país. Sin embargo, las opiniones del gobierno relativas al empleo, los salarios y a lo que consideran como flexibilización del mercado de trabajo permiten deducir que el enfoque gubernamental sobre esto consiste en utilizar la legislación existente en la medida de lo posible para dar oportunidad al mercado a que determine tanto el salario como el nivel de empleo de forma competitiva. De ninguna manera se concibe que tal situación va a llevar a los grupos de trabajadores organizados en sindicatos a ponerse de acuerdo con los empleadores y sus gremios, la idea es más bien que se individualice cada vez más la negociación laboral, de modo que los empleadores o patronos se enfrenten con trabajadores individuales o pequeños sindicatos.

En las empresas hay evidencias que los patronos han aplicado procesos de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo sin considerar la posición de los trabajadores, quienes en muchas ocasiones no están de acuerdo. Pero aparte de la flexibilización que las empresas deben realizar para poder competir en el proceso de globalización, el gobierno ha incidido a través de tres formas para generar flexibilización en el mercado laboral como un todo.

Una de las formas ha consistido en hacer aumentos insignificantes en los salarios mínimos nominales, lo que ha llevado a mantener estancados los salarios reales de los trabajadores, cuando no han sufrido disminución. El otro se encuentra relacionado con la poca beligerancia para impulsar una normación de la flexibilización laboral, practicada de hecho en las empresas, en este aspecto el gobierno se ha limitado a observar pasivamente cómo ciertos vacíos legales e incongruencias jurídicas son utilizados para imponer la flexibilización a los trabajadores, incluso el mismo gobierno utiliza estas incongruencias, como por ejemplo, el caso del establecimiento de los salarios mínimos. Y, finalmente, el tercero consiste en no contemplar dentro de su política de ajuste estructural los procesos de concertación entre los grupos sociales y organizados que se ven involucrados en el mercado laboral, es decir, los trabajadores con sus sindicatos y organizaciones y los patronos con sus gremios.

Esta clase de política caracterizada por obviar toda forma de participación de los trabajadores ha traído como consecuencia que las condiciones de vida y laborales de éstos se deteriore, además, ha precarizado el empleo al no establecer políticas que impulsen el desarrollo de aquellos sectores que no pueden ser absorbidos por el sector más dinámico de la economía. En este trabajo no sólo se va a mostrar la situación en la cual se encuentran los trabajadores como consecuencia de los PAE's sino que se verificará si esto trae repercusiones para la economía. Se trata de conocer si el efecto sobre el bienestar influye en la eficiencia, esto no es una digresión en este trabajo, por el contrario es uno de los aspectos más importantes ya que muchas políticas se diseñan suponiendo que no existe relación

entre eficiencia y bienestar, y si creen que hay alguna, la consideran de manera unidireccional, de la eficiencia sobre el bienestar; en este estudio se supone que la relación es bidireccional, de modo que el bienestar influye en la eficiencia y viceversa. Es importante señalar, además, que un estudio del mercado laboral estaría incompleto si no aborda la cuestión de la eficiencia y su relación con el problema de la distribución.

Ahora bien, es evidente que si el bienestar influye en la eficiencia el fracaso de los PAE's tiende a ser total pues además de reducir el bienestar de las mayorías también frenaría el crecimiento de la economía. Y si las políticas de ajuste con sus costos sociales fueron establecidas para impulsar el crecimiento y desarrollo sostenible, este primordial objetivo se tornó inalcanzable desde el momento que se decidió cargar esos costos sociales solamente sobre los sectores de trabajadores.

Las hipótesis que dirigen este trabajo no han sido solamente el resultado de la investigación bibliográfica y empírica sino también el producto de las consultas hechas a los sectores sociales que han sido especialmente afectados por los PAE's (ver anexo A.1). Además de la hipótesis general (relación bidireccional entre bienestar y eficiencia) se han determinado las siguientes hipótesis específicas:

- a) La política de flexibilización del mercado laboral, ha contribuido a empeorar las condiciones de vida de los trabajadores.
- b) La política de flexibilización del mercado laboral en las condiciones de los salarios reales deprimidos de El Salvador, daña la eficiencia productiva.
- c) La política de flexibilización del mercado laboral en su aspecto institucional debilita el movimiento sindical y da lugar a que el control del mercado de trabajo lo tengan los patronos.
- d) Las políticas de flexibilización del mercado laboral afectan con mayor contundencia al segmento femenino que al masculino.
- e) Los problemas en cuanto al empleo y bajos ingresos provocan migraciones campo-ciudad que agudizan en las regiones de concentración demográfica los problemas de contaminación, reducción de áreas verdes, etc.

Las variables fundamentales que se implican en estas hipótesis son las siguientes:

- a) La fuerza de trabajo y su reproducción que tiene que ver con las condiciones de vida como: nutrición, salud, educación, empleo, etc.
- b) El valor de esa reproducción de la fuerza de trabajo que se puede asociar con las canastas básicas que llenan las necesidades de los individuos.
- c) La variable que cubre ese valor y que se encuentra asociada, principalmente, a los salarios que representan para el trabajador un ingreso y para el patrono un costo (que podría ser de inversión en capital humano bajo determinadas condiciones).

- d) Hay una variable que se halla implícita en el problema de la fijación del salario para reproducir la fuerza de trabajo y es la calidad normal de ésta, o bien, el desempeño del trabajo con eficiencia (que se mide generalmente a través de la productividad); lo cual se supone asegurado si la fuerza de trabajo es reproducida según su valor.

Existe una vinculación hipotética importante entre estas variables, verificada en esta investigación, que merece la pena enfatizar: el análisis de las condiciones de vida (que se refleja en acceso a recursos y bienes) debe señalar si la fuerza de trabajo se está reproduciendo según su valor (que se refleja en índices de canastas básica, salud, educación, etc.); ello lleva a investigar las razones de que esto ocurra o no; en otros términos, a estudiar las fuentes del ingreso del trabajador que en el mercado de trabajo es principalmente el salario. Esto no significa que se haga caso omiso de otras fuentes. Luego, independientemente de si hay o no cobertura del valor de la fuerza de trabajo, la incógnita que surge de inmediato consiste en determinar el efecto sobre la calidad normal de la capacidad laboral, esto es, conocer el efecto sobre la eficiencia y en este punto se vuelve vital incorporar en el estudio un indicador de productividad. Teóricamente esta incógnita se resuelve del siguiente modo: cuando el salario no cubre el valor de la fuerza de trabajo, la capacidad productiva del trabajador se deteriora lo cual provoca que la productividad en el mejor de los casos se estanque y en el peor disminuya; por el contrario, la productividad se mantendrá creciendo si el salario cubre el valor de la fuerza de trabajo, el cual también se incrementa en el tiempo.

Es obvio que un estudio del efecto de las políticas económicas sobre el mercado de trabajo debe incorporar comportamientos de la economía positiva, esto es, se tiene que saber cómo venía funcionando el mercado laboral, antes del establecimiento de los PAE's para, una vez instalados éstos, determinar cuáles son los impactos esperados y los que ya están ocurriendo. Adicionalmente, hay algunas cuestiones a las que el presente estudio responde, como: ¿Se diseñaron las políticas de ajuste considerando la existencia de una vinculación no convencional entre las variables del mercado de trabajo? ¿Se tomó en cuenta si en El Salvador, la fuerza de trabajo es de fácil sustitución o no? Preguntas como éstas han sido contestadas en la presente investigación¹.

¹ Ahora bien, por cuanto la investigación en concordancia con la metodología sugerida por SAPRI buscaba establecer relaciones de causalidad, entonces el proceso investigativo ha sido congruente con los siguientes criterios de validez de cualesquiera investigaciones, a saber:

- A. La inclusión de todas las variables relevantes vinculadas al fenómeno investigado, de modo que no sólo se evite la posibilidad de establecer relaciones sin sentido (espurias) sino también que se logre determinar el efecto diferenciado de todas ellas. Para cumplir con este criterio la investigación hará uso de los indicadores disponibles de las variables que tengan que ver con el mercado de trabajo.
- B. La comprobación de que lo que se verifica tiene una validez general. En este sentido la investigación hace uso del análisis estructural a modo de aprovechar al máximo la poca información desagregada con la que se cuenta, así como las investigaciones existentes a nivel micro.
- C. La existencia de principios teóricos que le den validez lógica, explicativa y objetiva a las hipótesis que se pretenden verificar, y a las relaciones de causalidad que se supone determinan el fenómeno investigado.

De lo que queda dicho acerca de las políticas de flexibilización del mercado laboral, es evidente que este estudio se sostiene en un enfoque distinto a los tradicionales para abordar los problemas económicos que padece El Salvador. Tal enfoque posee cinco ingredientes básicos:

- 1) El análisis basado en los métodos de política económica convencional.
- 2) El abordar los problemas tomando en cuenta los aspectos institucionales.
- 3) Adoptar el punto de vista de la economía política para buscar soluciones, a través de la política económica, a los problemas económicos concretos.
- 4) Análisis cualitativo.
- 5) Análisis de género.

La investigación se ha plasmado en este documento a través de tres capítulos: en el primero se presenta la situación del mercado laboral salvadoreño en el presente, abordando dos aspectos de principal importancia en este mercado, uno es el concerniente a la reproducción de la fuerza de trabajo y el otro trata sobre las relaciones trabajador-patrono en el marco de la legislación laboral, en ambos temas se considerarán los enfoques de género y medio ambiente.

En el segundo capítulo se estudia la forma en que el mercado laboral se ve afectado por los programas de estabilización y ajuste (PEE, PAE) especialmente en lo relativo con aquellas medidas que contribuyen a reducirle a los patronos el costo de la mano de obra y con las que modifican la legislación laboral en un afán de flexibilizar el mercado de trabajo. De este modo, también se analizan concretamente los efectos de las políticas de flexibilización laboral sobre la fuerza de trabajo, tanto en sus condiciones de vida como laborales.

En el tercer capítulo se estudia la influencia que la política de flexibilización ejerce sobre la eficiencia y la actividad productiva, a través del efecto que tal política genera en la retribución de la mano de obra que en gran medida determina las condiciones de vida de los trabajadores (bienestar). La retribución del factor trabajo y la eficiencia del mismo son dos aspectos de principal interés en el mercado laboral, y éste por ser un mercado derivado de los de bienes y servicios difícilmente se puede desligar de la actividad productiva, por ello este es un capítulo clave en el presente estudio ya que trata acerca de las consecuencias para la economía de la aplicación de los PAE's al mercado laboral en el largo plazo.

Si se toman en cuenta las variables que se han determinado en el proceso de elaboración de las hipótesis se comprenderá que poseen un sólido basamento teórico.

- D. La validez estadística requiere el uso de información confiable y de métodos que permitan someter a prueba los cálculos y las relaciones de comportamiento deducidas estadísticamente. En este trabajo se aceptará con cierta reserva la información oficial, se utilizarán métodos de correlación y econométricos sencillos pero también se incorporará como prueba importante las verificaciones de carácter cualitativo.

I.- LA SITUACION DEL MERCADO LABORAL EN EL SALVADOR.

Antes de presentar la evidencia para intentar comprobar las hipótesis que se sostienen en esta investigación, conviene hacer un breve recorrido por la situación actual en la que se encuentra el mercado laboral y que precisamente ha justificado la formulación de las hipótesis de trabajo. El diagnóstico que se busca hacer toma en cuenta tres aspectos relevantes del mercado laboral:

- 1.- La reproducción de la fuerza de trabajo.
- 2.- La legislación laboral
- 3.- Los problemas ambientales y el mercado laboral.

Este diagnóstico permite deducir si la fuerza de trabajo en el presente tiene la capacidad para poder reproducirse con los salarios que se obtienen en las actividades de producción de bienes y servicios; además se busca verificar en este trabajo en qué medida los ingresos no salariales coadyuvan a reproducir la fuerza de trabajo. Luego se estudiará si el marco jurídico regula correctamente el mercado de trabajo tanto en lo referente a los ingresos que los trabajadores tienen como en lo relativo a las relaciones que estos últimos entablan con los patronos. Ahora bien, es necesario ver qué tan importante es el comportamiento del mercado laboral tanto en el aspecto del ingreso como en el de la legislación para las relaciones de género y para la situación del ambiente. Todas estas cuestiones se abordarán con detalle en los siguientes apartados.

1.1.- REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Para poder analizar la reproducción de la fuerza de trabajo es necesario considerar tres aspectos: uno que tiene que ver con la cobertura que los salarios mínimos y medios tienen en relación con la canasta básica tanto desde punto de vista nutricional como en el sentido ampliado. El segundo aspecto se vincula con el empleo y las proporciones de población trabajadora que se encuentra en condiciones de pobreza tanto relativa como absoluta. Y el tercer aspecto se asocia a la consideración de las fuentes y actividades no laborales de los ingresos de la población, especialmente las provenientes de las remesas familiares. Estos tres aspectos deben ser revisados también para el caso de la fuerza laboral femenina.

1.1.1.- SALARIOS Y CAPACIDAD ADQUISITIVA.-

El Salvador es un país relativamente pequeño que posee considerables redes de comunicación y de transporte, además la mayoría de sus poblaciones se encuentran muy cercanas a los principales centros urbanos del país, por lo tanto no parecen existir grandes diferencias entre las necesidades de los trabajadores de las áreas rurales y las de los trabajadores de los centros urbanos.

Aún teniendo en cuenta la similitud que puede existir entre el valor de la fuerza de trabajo de las zonas rurales y urbanas, se ha creído conveniente tomar como indicadores del valor de la fuerza de trabajo (en términos monetarios) tres tipos de canastas básicas:

1.- La canasta de mercado, la cual es representativa de la población urbana del país, y es obtenida como un promedio del consumo de la población. Para la metodología de su cálculo se compone de los siguientes subgrupos: los alimentos, vivienda, vestuario y misceláneos. Esta canasta de bienes es la que se utiliza para el cálculo del índice de precios al consumidor (IPC).

2.- La canasta alimenticia promedio que se calcula a partir del subgrupo de alimentos contenida en la canasta de mercado promedio.

3.- La canasta básica alimentaria (CBA) que era calculada por el desaparecido Ministerio de Planificación (MIPLAN) y que hoy calcula el Ministerio de Economía a través de la DIGESTYC, y que consiste en la dieta usual de la familia salvadoreña para cubrir las necesidades energéticas de sus miembros (Ver anexo A.5).

Existe un relevante defecto en el uso de las canastas básicas nutricionales como indicadores del valor de la fuerza de trabajo, y es el hecho de que al ser el resultado de encuestas nada asegura que realmente reflejen los hábitos de consumo necesitados por los trabajadores sino aquellos a los que se han adaptado debido a los bajos salarios y a los mecanismos compulsivos del sistema capitalista (publicidad, marketing, etc.). Por esa razón la canasta promedio de mercado representa uno de los mejores indicadores ya que incluye en su cálculo todos los niveles de ingreso de la población, desembocando en una canasta de bienes y servicios a la que cualquier trabajador, cuyos ingresos salariales sólo le permiten acceder a una canasta inferior, desearía aproximarse para participar del progreso económico alcanzado por el país.

Estos tres tipos de canastas permiten hacer una medición de la capacidad de cobertura que el salario de los trabajadores tiene con respecto a las mismas, y de ese modo se hace posible conocer de forma aproximada que tan garantizada se encuentra la reproducción de la fuerza de trabajo.

Existe un problema en relación con la tasa salarial que debe utilizarse para medir el grado de cobertura que ésta tiene sobre la canasta básica y es el hecho de que no se conocen series de tiempo de los salarios medios por lo cual debe hacerse uso principalmente de los salarios mínimos. Sin embargo este método se justifica si se toma en consideración que los salarios mínimos se encuentran ubicados entre el salario modal y al salario promedio (ver anexo A.6) que se obtienen en las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM); por otra parte la información que brindan estas encuestas puede ser considerada al último año de su publicación que es 1998.

Utilizando los datos de los salarios mínimos de los distintos sectores económicos del país se puede constatar que se requiere que trabajen cuatro personas del núcleo familiar en la industria, comercio y servicios para que se logre cubrir toda la canasta de mercado,

mientras que en el sector rural deben trabajar entre 6 y 8 personas para que alcancen a adquirir la canasta de mercado promedio; ello se refleja en el cuadro siguiente:

CUADRO 1
NIVEL DE COBERTURA DE LOS SALARIOS MINIMOS SOBRE LAS
CANASTAS BÁSICAS.

	CANASTA DE MERCADO PROMEDIO 1998 %	CANT. TRAB.	CANASTA ALIMENT. PROMEDIO 1998 %	CANT. TRAB.	CANASTA BASICA NUTRICIONAL 1998 %	CANT. TRAB.	CANASTA BASICA AMPLIADA 1998 %	CANT. TRAB.
Industria, comercio y Servicios	25.05	4	55.98	2	99.58	1	49.79	2
Tarifa Agropecuar. Gral.	12.88	8	28.79	3	70.00	1	35.00	3
Jornal del café	14.65	7	32.73	3	73.98	1	36.99	3
Jornal de la caña de azúcar	12.40	8	27.71	4	62.63	2	31.31	3

FUENTE: elaboración propia con base en datos de FUNDE y Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), varios años.

* Se calcula: (salario mínimo nominal por sector ÷ valor de la canasta básica)100

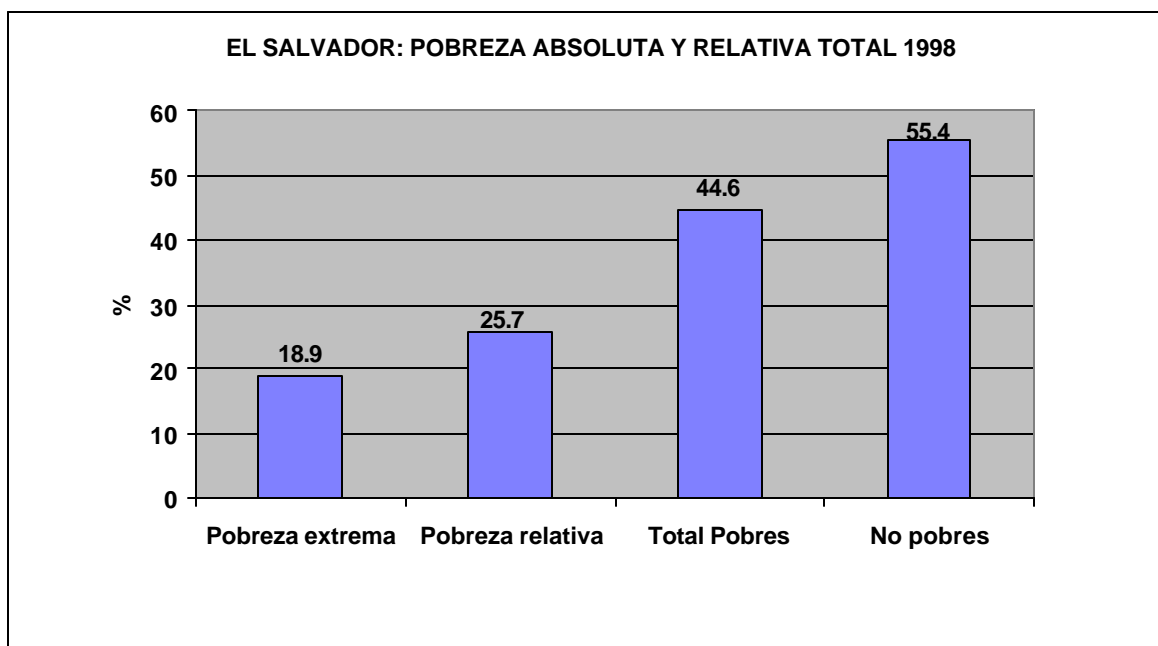
En el caso de la canasta alimenticia promedio puede observarse que es necesario que en el sector urbano trabajen 2 personas para poder cubrirla, mientras que en el sector rural se requiere que laboren entre 3 y 4 personas para poder comprar esta canasta alimenticia.

En lo que respecta a la canasta nutricional calculada anteriormente por el MIPLAN y en la actualidad por el Ministerio de Economía, puede verificarse que se necesita en el área urbana que trabaje una persona para poder tener acceso a la canasta nutricional; en el área rural deben trabajar entre 1 y 2 personas para poder cubrir el costo de la canasta que cumple con los requisitos nutricionales para una familia de 5-6 miembros. Ahora bien si se considera la canasta básica ampliada (que no es otra cosa que la nutricional multiplicada por 2) se puede ver que en el área urbana se necesita que realicen actividad laboral 2 personas para que puedan tener acceso a una canasta ampliada; en el área rural se requiere que estén empleadas tres personas para cubrir el costo de dicha canasta. Es muy significativo el hecho de que según la EHPM, en términos promedios existe 1.66 empleados por cada hogar. Por lo tanto se puede afirmar que en promedio los hogares de los asalariados sólo logran cubrir con dificultad la canasta nutricional.

Como se ha explicado antes no se tienen series precisas acerca de los salarios promedios; no obstante, en las EHPM se recoge información acerca de los ingresos que las familias reciben lo cual da la posibilidad de conocer el porcentaje de la población que se encuentra en condiciones de pobreza absoluta y relativa, a diferencia del anterior indicador (el grado -

de cobertura de la canasta básica) que sólo muestra la capacidad del salario en sí de cubrir o no el costo de la canasta básica pero no refleja cuál es el porcentaje de personas que se encuentran en dificultades económicas y que de acuerdo a determinados parámetros se consideran experimentando la pobreza absoluta o relativa. Se ha convenido que la pobreza absoluta es la que ocurre cuando las familias no alcanzan a cubrir la canasta básica nutricional. De modo similar, la pobreza relativa se considera un hecho cuando las familias aunque alcanzan a cubrir con su ingreso la canasta nutricional no pueden hacer frente al costo de la canasta ampliada. En el gráfico que se muestra a continuación puede verse las condiciones de pobreza absoluta y relativa en la cual se encuentran las familias de El Salvador:

GRAFICO 1



FUENTE: DIGESTYC.

Casi la mitad de Los hogares se encuentra de alguna manera en la pobreza absoluta y relativa, en otras palabras de cada dos salvadoreños uno es pobre. Esta situación se vuelve más alarmante si en lugar de considerar la canasta básica del Ministerio de Economía se hace uso de la canasta de mercado, esta canasta para 1998 tenía un costo de 4,844.00 colones contra 2,516.00 que costaba para 1997, la canasta básica urbana del Ministerio de Economía. En otros términos, la canasta de mercado es casi el doble de la canasta ampliada del Ministerio de Economía. Es obvio que en tales condiciones tanto el porcentaje de la pobreza relativa como el de la pobreza absoluta sufrirían aumento.

Analizando este gráfico se puede comprobar que los resultados que se han mostrado no se alejan de los que se observan en el grado de cobertura que tienen los salarios mínimos, pues entre más bajos son estos últimos en relación con la canasta, hay que esperar que menores sean los ingresos de las familias y por lo tanto el porcentaje de pobres es más elevado.

Otro de los aspectos relacionados con las condiciones de vida de los trabajadores se encuentra vinculado con los niveles educacionales alcanzados por la población ocupada, es bien sabido que se requiere un cierto grado de preparación para poder adquirir los conocimientos necesarios para el manejo de nuevas tecnologías lo cual, a su vez, implica mayores ingresos para el trabajador.

En el cuadro siguiente puede verse que para 1997, de acuerdo con la EHPM, cerca de una quinta parte de las personas ocupadas no tienen ningún grado de escolaridad, un poco más del 40% han cursado entre 3 y 6 años de estudio, lo cual quiere decir que casi el 60% de los trabajadores salvadoreños sólo poseen estudios de sexto grado o menos; tal situación no parece muy favorable para hacer frente a los retos de combatir la pobreza.

CUADRO 2.- OCUPADOS SEGÚN AÑOS DE ESTUDIO APROBADOS.

Años de estudio aprobados	1992	1992-1993	1994	1995	1996	1997	1998
Ninguno	24.9	23.3	21.7	20.3	19.3	19.1	16.8
1-3	20.9	20.7	20.2	20.3	20.2	19.3	18.9
4-6	22.7	23.0	22.4	22.8	22.0	21.8	21.8
7-9	12.9	13.9	14.4	14.3	15.0	15.0	16.5
10-12	11.3	12.0	12.9	13.3	14.3	14.8	16.3
13-más	7.3	7.0	8.4	9.0	9.2	10.0	9.8
Otros	0.1	0.1	0.1	-	-	-	-
Total Ocupados	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FUENTE: datos de FUNDE Y EHPM.

En cuanto a la educación técnica o superior universitaria, los datos indican que únicamente el 10% han tenido acceso a tales niveles de estudio. Debe señalarse que ha habido una leve mejoría en aquellos grupos sin ningún nivel de preparación lo cual ha contribuido a que hayan aumentado los porcentajes de personas que poseen entre 7 y 12 años de estudio.

En el caso de la salud de los trabajadores deben considerarse varios aspectos. En primer lugar el grado de cobertura del sistema de seguridad social con que cuenta El Salvador, un segundo aspecto corresponde con la salud que es servida por el Estado y un tercer aspecto tiene que ver con las condiciones de salud de los trabajadores lo cual tiene que reflejarse en disminuciones de la producción debido a las horas-personas perdidas por problemas en la salud de los trabajadores.

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

Referente al servicio público de salud, las condiciones cada día son más deprimentes, ello se ha debido al estancamiento que ha sufrido el rubro de salud en el Presupuesto General de

la Nación: entre 1996 y 1997 el monto para este rubro no varió, es decir se estancó, mientras que bajó levemente de 8.9% en el presupuesto a 8.6% (FUNDE, Actualidad Económica. 1996. P: 8).

Ahora bien, los trabajadores que se hallan cubiertos por el sistema del seguro social proporcionan un indicador interesante relacionado a las frecuencias con que cada trabajador pasa consultas en los centros del Seguro. Las cada vez más frecuentes visitas de los trabajadores al ISSS señalan la posibilidad de una mano de obra que sufre problemas de fatiga y que se encuentra mal alimentada. Es importante señalar que el coeficiente de trabajadores que pasan consulta en el ISSS con relación al total de cotizantes a lo largo de un año ha tenido un aumento considerable indicando que es posible que se encuentren experimentando un deterioro en su salud, debido tanto a las deplorables condiciones de vida que los ingresos tan bajos les obligan a llevar como a las malas condiciones de trabajo. Por ejemplo, el coeficiente de las consultas médicas generales por enfermedades comunes y aumentó de 5.44 que era en 1989 hasta 6.83 en 1991, ello quiere decir que mientras en 1989 se hacían, aproximadamente, 5 consultas por cada cotizante, para 1991 el ISSS tenía que servir, casi 7 consultas por cada cotizante. Si se analiza las consultas de emergencias por enfermedades y accidentes comunes y la situación es similar; para 1989 el coeficiente que se está considerando era aproximadamente igual a 1 pero para 1991 ya era mas o menos de 1.4. Esto es por cada 3 cotizantes aproximadamente 4 deben pasar consultas de emergencia por enfermedades y accidentes comunes.

1.1.2.- REMESAS E INGRESOS.

En el presente no existe la menor duda de que los ingresos que el país recibe por remesas contribuyen que se mantenga un equilibrio macroeconómico y niveles de crecimiento aceptables. Sin embargo, este equilibrio no asegura de por sí la solución de los problemas nutricionales, de educación y salud que se mencionaron en el apartado anterior.

En 1998 el monto de remesas fue de 11,707.5 millones de colones (BCR). Si esta cifra la dividimos entre la cantidad de ocupados existente en ese año que ganaban menos de 1,500 colones, el resultado es que el ingreso de los trabajadores aumenta a 2162 colones, lo cual les permite poder comprar casi dos canastas básicas alimenticias (nutricionales) urbana y el 88% de una ampliada; al considerar las canastas que se deducen del cálculo del IPC se puede ver que el salario ya afectado por el ingreso por remesas permite comprar una canasta alimenticia y el 45% de la canasta de mercado (EHPM, 1998). En otras palabras el impacto generado por las remesas aunque ayuda a los trabajadores a tener una mayor capacidad adquisitiva no resuelve el problema de los bajos ingresos a la cual se hizo referencia en el apartado anterior.

Debe tenerse en cuenta que en este cálculo se han utilizado aquellos trabajadores que ganan 1,500 o menos los cuales representan el 66% de la población ocupada en ese año; esto significa que no todos tendrán la capacidad de poder adquirir las canastas de bienes como se ha explicado en el párrafo anterior. Por ejemplo, incluyendo las remesas el 29% no podría tener acceso a la canasta básica alimenticia urbana lo cual los ubicaría en condiciones de pobreza absoluta; si se toma en cuenta la canasta alimenticia rural (que tiene

un menor valor) la situación no mejora mucho; en este caso un 21% se encontraría en la pobreza extrema.

Pero existe otro aspecto importante que se debe señalar y es el hecho de que las remesas no se distribuyen equitativamente como se ha supuesto arriba. Al analizar la distribución de remesas de acuerdo con información de las EHPM se puede observar que la mayor parte de los hogares que las reciben son los que tienen ingresos superiores a ¢ 1,500.00; éstos representan cerca del 70% (considerando todos los años) que es muy próximo precisamente al porcentaje de trabajadores que obtienen remuneraciones menores que ¢ 1,500.00. Por otra parte, al tomar el comportamiento de esta distribución a lo largo de varios años se puede constatar que tiende a ser cada vez mayor el porcentaje de hogares que reciben remesas y que al mismo tiempo tienen ingresos superiores a los ¢ 1,500.00 (ver cuadro 3). Tales datos son una muestra convincente de que las remesas aunque representan un factor fundamental en el feliz comportamiento macroeconómico no se traducen automáticamente en soluciones efectivas a las condiciones de pobreza que experimenta la población.

CUADRO 3
HOGARES RECEPTORES DE REMESAS POR TRAMOS DE
INGRESOS FAMILIARES (EN PORCENTAJES)

Tramos de ingreso familiar	1994	1995	1996	1997	1998
Menos de 400	3.88	3.51	2.66	1.51	3.75
400- 999	19.49	15.56	12.05	13.41	13.21
1000-1499	15.59	14.14	13.99	14.17	13.98
1500-1999	14.33	15.62	13.36	12.30	10.60
2000-2499	10.84	9.73	10.90	9.40	8.65
2500-2999	8.26	9.25	11.07	9.91	7.40
3000- Más	27.60	32.20	35.98	39.29	42.40
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FUENTE: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Varios números.

1.1.3.- EMPLEO

El empleo es otro de los importantes factores que determinan la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin el ingreso que se obtiene en la actividad laboral se volvería imposible la sobrevivencia de los trabajadores. En el cuadro siguiente se muestra que el desempleo abierto es de un 7.3%; ello quiere decir que menos de la décima parte de la PEA se halla en condiciones de desocupación, lo cual reflejaría una situación bastante favorable para la población. Sin embargo, en este punto es importante tener presente la calidad del empleo; en otras palabras, conocer si los empleados se remuneran con el mínimo de salario necesario, si trabajan 40 horas o más, o si debido a no poder ubicarse en el sector formal tienen que dedicarse a actividades propias del sector informal.

CUADRO 4
PRINCIPALES INDICADORES DE EMPLEO

CATAGORIAS	1998	% DE PEA
Total Ocupados	2,227,471	92.7
Ocupados Plenos (urb.)	901,829	37.5
Subocupados (urb.)	418,990	17.4
S. Formal (urb.)	705,309	29.3
S. Informal (urb.)	615,510	25.6
Desocupados	175,723	7.3
Cesantes	138,679	5.8
PEA	2,403,194	100.0
PEI	2,089,643	87.0
PET	4,492,837	186.9

FUENTE: elaboración propia en base a datos de FUNDE y EHPM.

En resumen se puede decir que entre un 12 y 14% de la PEA se encuentran en el desempleo; casi un 26% se ubican en el sector informal urbano en su mayor parte en condiciones de empleo precario y un porcentaje del 35% están ocupados en el área rural, en éste se incluyen tanto los subocupados (y por tanto cierta proporción de desempleo equivalente) como los ocupados plenos en empleos precarios informales y sistemas de producción de subsistencia que se caracterizan por tener bajos niveles de productividad que al igual que el sector informal se transforma en refugios del desempleo. De este modo, existe un porcentaje alto de la población económicamente activa que experimentan desempleo, empleo precario e inestable o simplemente son desempleados que están sobreviviendo en espera de obtener un empleo que les permita mejorar sus condiciones de vida.

1.1.4.- RELACIONES NO CAPITALISTAS Y REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO.

A.- SECTOR AGROPECUARIO.

En este aspecto cobra principal importancia la situación de la población rural pues en esta área se ubican los pequeños productores agropecuarios que en su mayoría son de granos básicos. Este sector de la población se caracteriza por combinar su labor como asalariados y su actividad como productores, esta última debe generar productos de autoconsumo e ingresos para poder complementar los salarios bajos que reciben y de esa manera intentar cubrir las necesidades básicas. En el cuadro que sigue se muestra la situación precaria tanto en lo relativo a su participación en el mercado de trabajo (permitiéndoles un salario que apenas llega al 48% del ingreso) como en lo que se refiere a la producción que genera unos ingresos per cápita tan reducidos como ¢ 784. Este sector de ingresos bajos representa aproximadamente, si nos atenemos a las encuestas de hogares, el 41% de la población rural.

CUADRO 5
SITUACION SOCIO-ECONOMICA DE LOS PEQUEÑOS PRODUCTORES
AGROPECUARIOS (DATOS ANUALES), 1997.

Aspecto Considerado	INGRESO		
	Bajo	Medio	Alto
Ingreso per cápita	784	2,846	10,447
Salario Agrícola (como % del ingreso)	47.9	36.3	12.4
Número total de personas en el hogar	6.7	5.8	4.7
% de analfabetas de 12 años o más	38	30	20.0
% de miembros de hogar entre 6 y 17 años que no van a la escuela	40	26	20.0
% de hogares con acceso a agua	14.4	15.9	28.8
% de hogares con acceso a electricidad	43.2	52.4	68.0
% de hogares con al menos un miembro cubierto por Seguro Social	4.8	14.3	28.0
Distancia promedio a la escuela más cercana (Kms.)	3.6	3.4	2.9
Distancia al médico más cercano (Kms.)	5.5	5.2	4.1
Distancia promedio a la carretera pavimentada más cercana (Kms.)	7.5	6.2	4.1

Fuente: Cruz A.; Goitia V.; Rivas P. 1999, P.36. Citando a: Banco Mundial/FUSADES, "El Salvador: estudio de Desarrollo Rural". Reporte Principal, Agosto de 1997.

Lo que resume el cuadro nos indica que un buen porcentaje de la población rural, y en especial los pequeños productores de subsistencia, no son capaces de reproducir su fuerza de trabajo ni aun combinando el trabajo asalariado con la actividad productiva agropecuaria. El cuadro comprueba que el estrato bajo y medio de los pequeños productores agropecuarios no son capaces de alcanzar el salario mínimo con su ingreso per cápita que resulta de la venta de sus cosechas y los salarios que obtienen en todo el año.

B.- SECTOR NO AGROPECUARIO.

A principios de la década se constataba que el sector informal urbano, en donde se haya incluida la producción no capitalista urbana, se componía con un 55.4% de población ocupada que ganaba menos del salario mínimo (Montoya, A. 1995), para 1997 se verifica que el porcentaje de ocupados que ganan menos de 1500 es del 66.8%, lo que significa que sólo una pequeña parte de éstos podría cubrir la canasta nutricional (del Ministerio de Economía) con tales ingresos. Por otra parte, la microempresa que abarca actividades informales y registradas, presenta las siguientes características en cuanto a sus ingresos:

CUADRO 6
GASTOS E INGRESOS

Gastos mensuales	%
Menos de 1000	34.6
1000-1999	19.8
2000-4999	25.6
5000-9999	11.0
10000-24999	3.8
25000-49999	4.3
50000-99999	0.6

100000 y más	0.3
Ingresos mensuales ¢	%
Menos de 1300	59.4
1300-2599	23.6
2600-3899	7.9
3900 y más	9.1

FUENTE: Libro Blanco de la Microempresa, San Salvador, octubre, 1997

Considerando que casi el 60% de los microempresarios ganan menos de 1300, se puede estimar que más del 50% de los mismos experimentan pobreza extrema y que un 70% se hallan bajo el umbral de la pobreza relativa, lo cual es una prueba elocuente de las dificultades para reproducir la fuerza de trabajo en este sector productivo.

1.1.5.- REPRODUCCION DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA.

Uno de los grandes problemas en el análisis de género es la carencia tanto de indicadores como de datos oficiales que ayuden a cuantificar las condiciones de vida de la mujer. En este apartado en vista de esa limitación se abordarán básicamente dos situaciones importantes: una tiene que ver con la capacidad de compra que la mujer trabajadora tiene en relación con las canastas básicas y la otra con la participación del género femenino en el mercado de trabajo.

Es difícil poder cuantificar la importante labor que la mujer realiza en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo sin subvalorar o sobrevalorar dicha labor; sin embargo, no hay la menor duda de que existe; por lo tanto se vuelve necesario hacer un esfuerzo de medición. En ese sentido conviene tener presente que las canastas que se han tomado para observar la capacidad de cobertura de los salarios mínimos, adolecen de una seria limitación: hacen caso omiso del valor del trabajo doméstico realizado por la mujer en el hogar; en otras palabras, lo que esto quiere decir es que las canastas que se usan están subvaloradas, por lo tanto es necesario utilizar un indicador para tratar de medir esa labor en términos monetarios. Una forma sencilla para hacerlo, aunque no elimine del todo la subvaloración, es utilizar como indicador del valor de la actividad laboral femenina en el hogar el salario promedio del trabajo de servicio doméstico. En ese caso de acuerdo con las EHPM el valor de la actividad femenina en el hogar andaría por los ¢ 643.

Debe enfatizarse que este es un problema que afecta especialmente a la mujer, pues cuando se considera el valor de la canasta básica esta no es igual para los hombres. En el caso de que el hombre sea el jefe del hogar, la canasta que tiene que cubrir no incluye el pago por el trabajo de la esposa lo que significa que a pesar de que el trabajo existe no es reconocido ni por la sociedad ni por el hombre. Ahora bien, en el caso de que la mujer sea la jefa del hogar el costo de la canasta a la que tiene que hacer frente es igual a la del hombre jefe del hogar más los ¢ 643, sea que los pague a una trabajadora de servicio doméstico o sea que ella asuma el trabajo del hogar además de su trabajo en la sociedad. La importancia de esta consideración se deduce al constatar que en el área urbana más de la quinta parte de los que se declaran jefes de hogar son mujeres; por otra parte casi el 60% de los que se consideran no jefes de hogar son también mujeres (EHPM). Una situación más crítica aún debe darse

en el caso de la mujer rural. En el cuadro siguiente se muestra la cantidad de miembros de la familia que se requiere que trabajen para poder alcanzar las diferentes canastas.

CUADRO 7
SALARIOS MINIMOS Y CANASTAS BASICAS EN EL MERCADO
LABORAL FEMENINO*.

	CANASTA DE MERCADO PROMEDIO 1998 %	CANT. TRAB.	CANASTA ALIMENT. PROMED. 1998 %	CANT. TRAB.	CANASTA BASICA NUTRICIONA L 1998 %	CANT. TRAB	CANASTA BASICA AMPLIAD A 1998 %	CANT. TRAB
Salarios Industria, Comercio y Servicios. Tarifa	22.3	4	43.6	2	65.4	2	39.5	3
Agropecuaria. General	11.5	9	22.4	4	40.8	2	25.8	4
Jornal del café	12.9	8	25.2	4	46.0	2	29.0	3
Jornal de la caña de azúcar	10.9	9	21.4	5	38.9	3	24.6	4

FUENTE: elaboración propia en base a EHPM y datos de FUNDE.

* Se calcula: (salario mínimo nominal por sector ÷ valor de la canasta básica)100

Es evidente que para los hogares con jefas de familia casi todos los miembros de la misma deben trabajar (y ganar salarios mínimos) para alcanzar las distintas canastas. Las más accesibles son la canasta alimenticia promedio y la nutricional para los salarios mínimos de la industria, servicio y comercio; en el área rural solamente la canasta nutricional se muestra un tanto accesible para las familias que obtienen el jornal del café. La canasta de mercado promedio es prácticamente inaccesible. En el área urbana se puede alcanzar sólo que trabaje toda la familia. Por lo tanto las condiciones de vida de los hogares con jefas de familia experimentan más dificultades que aquellos en donde el hombre es el jefe familiar. Pero en estos últimos la mujer se encuentra explotada por el hombre y si además trabaja para el capital, también es explotada por éste.

El otro aspecto importante para observar la situación de la mujer en el mercado laboral se vincula con el tipo de ocupación en la que se desempeñan cuando se incorporan a él. Según Dierckxsens (1989) el mercado de trabajo se encuentra segmentado por género. De este modo la mujer pasa de realizar el trabajo doméstico al servicio del marido a realizar actividades similares y subordinadas a los hombres y al capital. En El Salvador esa hipótesis se comprueba. En el cuadro 8 puede observarse que las mujeres se ubican en las actividades en las cuales es más fácil que ocupen una situación de subordinación ante los hombres, tales como secretarias en los empleos de oficina y como dependienta, vendedora, cocinera, mesera; en las ocupaciones comerciales y de servicios. Al analizar la situación en

el tiempo se constata que la cantidad de mujeres por cada cien varones ubicadas en los empleos de oficina muestran, hasta 1996, una tendencia a disminuir, en los dos años siguientes experimenta crecimientos, sin embargo, en todos los años el indicador sigue estando por encima de 100; además, ha ido aumentando considerablemente, aunque de manera fluctuante, en las actividades comerciales, de ventas y de servicios, mientras que ha ido disminuyendo en las ocupaciones de director funcionario (aunque se elevó en 1997).

CUADRO 8
NUMERO DE MUJERES ASALARIADAS POR
CIEEN VARONES SEGÚN OCUPACION

OCUPACION/AÑOS	1992	1994	1995	1996	1997	1998
Director funcionario	79	56	35	41	54	39
Prof.Cient. Intelec.	51	48	52	58	68	55
Técnic. Prof. N.Med.	72	95	94	87	85	109
Empleados de ofic.	230	161	147	146	178	170
Com. Vend. T. Serv.	191	236	209	226	223	198
Agric. T. Agro. Pes.	3	6	5	7	5	6
Oficiales, art. Operar.	20	59	55	53	45	53
Oper. Instal. De maq.	33	42	44	38	36	51

FUENTE: Elaboración propia en base EHPM.

Las mujeres ocupan un segmento del mercado de trabajo subordinado a los puestos de dirección desempeñados por los hombres. Por otra parte estas ocupaciones se caracterizan por tener niveles de remuneraciones muy bajas. En el cuadro siguiente puede verse la situación de los salarios totales y por sexo para los grupos ocupacionales relevantes:

CUADRO 9
SALARIO PROMEDIO Y MODAL MENSUAL SEGÚN GRUPO
OCUPACIONAL Y SEXO.

GRUPO OCUPACIONAL	TOTAL		MASCULINO		FEMENINO	
	PROMEDIO	MODAL	PROMEDIO	MODAL	PROMEDIO	MODAL
DIREC., FUNC.	7,836	9,748	7,553	9,748	8,580	9,750
EMP. OFICINA	2,430	1,584	2,492	1,543	2,395	1,602
COM., T. SERV.	1,911	1,064	2,462	1,262	1,615	580

FUENTE: EHPM, 1998.

Es importante hacer notar que las mujeres están aumentando su presencia (a pesar de que ya es elevada) precisamente en las actividades que son peor pagadas y disminuyendo su participación en donde los salarios son más altos.

La recepción de remesas es también un fenómeno diferenciado. Existen las que vienen dirigidas a jefes de familias masculinos y las hay también para jefas del hogar. La situación de sometimiento en la que se encuentra la mujer en esta sociedad determina que haya en términos relativos (y absolutos) más mujeres que ganan menos de 1500 al mes que reciban remesas (con respecto al total de mujeres receptoras) que hombres que se benefician de este rubro. Sin embargo, además de que esa diferencia es mínima, es necesario señalar que esa

proporción (y cantidad) de mujeres se ha venido reduciendo a lo largo del tiempo. En el cuadro que sigue se presentan los datos que resumen lo que aquí se ha expresado:

CUADRO 10
HOGARES (CON JEFAS DE FAMILIA) RECEPTORES DE REMESAS POR
TRAMOS DE INGRESOS FAMILIARES (EN PORCENTAJES)

TRAMOS DE INGRESOS FAMILIARES	1994	1995	1996	1997	1998
Menos de 400	4.34	4.01	2.55	1.39	3.85
0400- 999	23.85	19.53	15.52	16.92	15.94
1000-1499	17.01	14.48	16.51	16.39	13.88
1500-1999	13.52	17.69	14.78	13.32	13.44
2000-2499	10.48	10.03	11.23	8.12	8.14
2500-2999	8.95	10.08	9.82	11.32	7.36
3000- Más	21.84	24.18	29.59	32.53	37.40
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

FUENTE: EHPM, varios números.

Las remesas van siendo cada vez menos la solución para los sectores con bajos ingresos, y el segmento laboral femenino no está exento de este fenómeno; por ejemplo la proporción de jefas receptoras de remesas (que ganaban menos de ¢1,500) era en 1994 de 45.2% y en la actualidad es de casi 34%.

Si bien los datos de las mismas encuestas comprueban que con los ajustes salariales cada vez es menor la proporción de trabajadores que se ubican por debajo de los ¢1500, lo cierto es que la movilidad entre los tramos de ingresos solamente la experimenta un pequeño porcentaje de los ocupados. Así, por ejemplo, en 1994 un 77% quedaba por debajo de los ¢ 1500, para 1997 esa misma proporción se ubicaba pero por debajo de los ¢2000; la situación casi no ha variado si se consideran las remuneraciones en términos reales, y, sin embargo, aproximadamente un 68% de los ocupados aún ganan menos de ¢ 1500, lo cual indica que solamente un 9% sobrepasó esta última cifra. A pesar de esta movilidad que mantiene la situación en términos reales, hay un porcentaje en los últimos dos tramos inferiores que ven aumentar su pobreza².

1.2.- LA LEGISLACION LABORAL Y EL MERCADO DE TRABAJO

Se van a considerar cuatro aspectos en este apartado relacionados con: el régimen salarial, las condiciones de trabajo, los sindicatos y la contratación colectiva, y la legislación que trata acerca de los derechos del género femenino.

² Los datos comprueban que la proporción de trabajadores en los tramos de ingresos más altos tiende a aumentar, no obstante, al analizar con detenimiento la información de los dos años mencionados se determina que el paso de un tramo a otro más o menos mantiene la capacidad adquisitiva, lo cual obviamente significaría que, considerando la movilidad del 9% en el tramo 1000-1499 hacia el siguiente más alto, por lo menos los dos tramos inferiores (de 1-199 y de 200-399) deberían desaparecer pero lo que ocurre es que mientras en 1994 los ocupados comprendidos en esos dos tramos representaban el 10% en 1997 el porcentaje era de 6%. La pobreza habría aumentado en lugar de mantenerse la situación constante como parece deducirse de la movilidad entre los estratos de ingresos.

1.2.1.- REGIMEN SALARIAL

El marco jurídico referente al régimen salarial se estructura internamente a través de la Constitución Política y el Código del Trabajo mientras que internacionalmente se basa en diversos documentos y convenios tales como:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- c) La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
- d) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Protocolo de San José”, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- e) Tratado de la Integración Social Centroamericana.
- f) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (Flores L.; D.; Henríquez L.; M.; et al 1998. P: 32-62).

En todas estas expresiones jurídicas que permiten legislar el régimen de los salarios existen dos elementos comunes, entre otros, muy importantes: el primero se relaciona con el énfasis que todos estos instrumentos jurídicos hacen con respecto a la necesidad de establecer salarios que le permitan al trabajador desarrollar dignamente sus capacidades humanas, esto alude al establecimiento de indicadores que permitan calcular cuáles son las necesidades básicas del trabajador no sólo en el ámbito nutricional y material, sino también el sentido de ir llenando otros requerimientos de carácter moral y espiritual. El segundo elemento se refiere a la prohibición de cualesquiera discriminación, incluyendo la de género, en el establecimiento del régimen salarial.

También se ha instituido el Consejo del Salario Mínimo con participación de los trabajadores, patronos y gobierno a fin de tratar de establecer el régimen salarial de manera concertada y con apego al marco institucional. Este se halla conformado por siete miembros: tres representantes del interés público (el Estado) determinados por el órgano ejecutivo y tomado de tres de sus ministerios (trabajo, economía y agricultura y ganadería), además cuatro representantes dos provenientes del sector de los trabajadores y dos del sector patronal (Flores; Henríquez. Idem. P.: 52).

1.2.2.- FORMAS DE CONTRATACION INDIVIDUAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.

En el Código del Trabajo existen reglamentos en cuanto a las formas de contratación y condiciones de trabajo, sin embargo la mayoría de ellos adolecen de vacíos que hacen que la ley pueda interpretarse a favor del más fuerte, en este caso el patrono. Los principales reglamentos que muestran estos vacíos son (Cáceres, Ramírez, et al. 1997. P: 52-109):

- a) Intermediación, contrata y subcontrata.
- b) Trabajo a domicilio.
- c) Jornada laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos.
- d) Movilidad laboral.
- e) Terminación del contrato de trabajo.
- f) Costos laborales no salariales
- g) Otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, etc.).

Debe tomarse en cuenta que estos vacíos a la luz de las leyes constitucionales o de leyes jurídicas universales se les pueden dar su justa interpretación que en la mayoría de los casos está encaminada a proteger al trabajador frente a cualesquiera arbitrariedades a las que con frecuencia los patronos los someten amparados en esos vacíos e inconsistencias de las leyes. Esta situación se vuelve importante pues indica la necesidad de la organización sindical, dado lo difícil que sería para un trabajador hacerlo individualmente. Ahora bien resulta que las mismas leyes que ordenan la organización y acción sindical tienen sus problemas.

1.2.3.- LOS SINDICATOS Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

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

En lo que respecta a los contratos colectivos, en el cuadro siguiente se muestra que la cantidad de trabajadores amparados es bastante pequeña.

CUADRO 11
PORCENTAJES DE EMPLEADOS AMPARADOS EN
CONTRATO COLECTIVO

AÑO	NUMERO DE CONTRATOS	TRABAJADORES AMPARADOS	% EMPLEO TOTAL
1992	298	61,471	3.1
1993	299	60,174	3.0
1994	308	78,541	3.7
1995	341	76,782	3.6
1996	385	74,782	3.6

FUENTE: tomado de Cáceres Domínguez, et al, Flexibilidad del Derecho Laboral: situación en El Salvador, tesis, UCA, 1997; en base a datos del Ministerio del Trabajo.

Por otro lado estos contratos seguramente no aumentan debido a la poca eficacia que tienen para defender los intereses de los trabajadores; por ejemplo, dichos contratos no comprenden dentro de la negociación:

1. La regulación de horas extras
2. Formación profesional
3. Estabilidad laboral
4. Movilidad
5. Innovación tecnológica.

1.2.4.- EL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO Y LA LEGISLACION LABORAL.

La legislación laboral salvadoreña prohíbe toda clase de discriminación incluyendo la relacionada con el género.

Sobre la base del convenio 111 el Código del Trabajo ha eliminado todas aquellos reglamentos que hacían distinción por sexo en la contratación de un trabajador, incluso las normas que buscaban proteger a la mujer en cuanto a su colocación en trabajos peligrosos e insalubres; además, se prohíbe cualquier actitud discriminatoria hacia la mujer por encontrarse en estado de embarazo, y se asegura su descanso prenatal y suplementario, y el derecho de lactancia. También el Código establece el derecho de igualdad de remuneración para trabajos en una empresa que se desenvuelvan en las mismas circunstancias y que requieran la misma calificación para su desempeño.

Esta legislación también tiene sus vacíos y contradicciones; por ejemplo, la eliminación de la norma que prohibía la ubicación de la fuerza laboral femenina en actividades insalubres y peligrosas, reglamento que se prestaba a la discriminación, se halla en contradicción con lo que establece la constitución en el Art. 38 (ordinal 10º) que prohíbe la contratación de mujeres para realizar tareas insalubres o peligrosas. Otro ejemplo es con el derecho de lactancia, el cual no puede llevarse a la práctica mientras los patronos no cumplan con lo que establece el Artículo 42 en el sentido de que las empresas deben mantener salas cunas de modo que sus trabajadoras puedan lactar a su hijo (Candray; Quinteros, 1996. P: 35-36).

1.3.- AMBIENTE Y MERCADO LABORAL.

El problema del deterioro del medio ambiente, en el contexto del mercado de trabajo, se aborda haciendo referencia a los desplazamientos que se dan principalmente desde el campo a la ciudad, en donde se concentra la actividad económica y los principales mercados de trabajo; esto genera una alta concentración demográfica en las ciudades provocándose con ello condiciones de marginación en aquellos que no logran emplearse o que se emplean obteniendo ingresos excesivamente bajos; los asentamientos humanos en los que se ubican no tienen las condiciones mínimas de salubridad complicando aún más la contaminación de los ríos y las áreas habitacionales, además las necesidades los obligan a utilizar leña como combustible para cocinar lo cual desemboca en la destrucción de áreas verdes. A esto se agrega el serio problema de la construcción desordenada de viviendas tanto por las personas como por las compañías constructoras de casas, de esta forma a medida que se concentra más población en las ciudades, la contaminación de las aguas y el aire hace cada vez más difícil el desarrollo de una vida sana.

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

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

II.- LAS PEE Y LOS PAE's EN EL MERCADO DE TRABAJO: LA POLITICA DE FLEXIBILIZACION LABORAL Y SUS EFECTOS.

En el país realmente no se ha aplicado una política propiamente de flexibilización del mercado laboral, no obstante los estudios sobre la flexibilización indican que en la práctica de las empresas se ha venido utilizando métodos y procedimientos de flexibilización laboral. Por otro lado, el Código del Trabajo posee reglamentos que hacen posible realizar modificaciones en las relaciones trabajador-patrono que dan lugar a la utilización de esta política en muchas ocasiones aprovechando los vacíos que las leyes tienen y que les permiten a los empresarios violar los derechos de los trabajadores. Además el código ha sufrido ocho reformas desde que fuera decretado en 1972. La última reforma tuvo lugar en 1994 y se caracterizó por haberse discutido en el marco del Foro de Concertación Económico-social. Esta reforma ha tenido desde el lado de los patronos y el gobierno la

intención de introducir cambios que den lugar a una mayor flexibilización del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se vuelve necesario hacer aunque sea una brevísima definición de las políticas de flexibilización del mercado de trabajo para poder tener claro cuáles de ellas se pueden observar en El Salvador, ya sea como una práctica de hecho, por una interpretación unilateral del patrono acerca de ciertas leyes laborales, o bien como el resultado de las reformas que se les han hecho al código del trabajo.

2.1.- RAZONES DE LA EXISTENCIA DE LA POLITICA DE FLEXIBILIZACION.

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

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

Para las empresas la flexibilización del trabajo comprende el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad así como a la diversificación de productos (Cáceres, Ramirez, et al, Idem. P: 18). Las empresas desarrollan, en general, estrategias de flexibilidad y sugieren agrupar éstas en torno a cuatro dimensiones:

- 1) La descentralización productiva.
- 2) La flexibilización en el uso de la mano de obra.
- 3) La flexibilización e innovaciones en el proceso productivo.
- 4) La flexibilidad en los sistemas de aprovisionamiento, almacenaje y stocks.

La flexibilización de la mano de obra, puede ser interna o externa. Esta última busca externalizar los costos salariales y de seguridad, a través del proceso de eliminación de los servicios propios como el de la limpieza, transporte, vigilancia y mantenimiento, etc. De esta forma la empresa evita los costos laborales y las presiones reivindicativas de una parte de los trabajadores. La flexibilidad interna se refiere a prácticas dentro de la empresa y ocurre a través de tres modalidades:

- a) La flexibilidad numérica: permite designar la capacidad de las empresas para ajustar el número de los trabajadores o el número de horas de trabajo a la carga de producción.

- b) La flexibilidad en la introducción de la movilidad en los puestos de trabajo: ajusta la organización de la mano de obra para hacer frente a los cambios que resultan de la carga de trabajo.
- c) La flexibilidad salarial: se refiere a las estrategias que buscan eliminar las rigideces salariales y el ajuste de los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad. (Cáceres, Ramírez, et al. P: 22-24).

Las políticas de flexibilización como instrumentos que buscan reducir los niveles de desempleo (ver anexo A.2) y que influye en las actividades de las empresas pueden darse siguiendo dos vías:

- 1) **Reducción de los costos laborales:** en esta área se mencionan tres procedimientos importantes para abaratar la mano de obra; el primero, consistente en abandonar la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida; el segundo, el establecimiento de medidas tendientes al estancamiento de los aumentos en el salario mínimo; el tercero, disminución por diversos medios de la cotización al Seguro Social.
- 2) **Cambios en el marco institucional:** Las modificaciones más comunes en términos legales se vinculan con el establecimiento de horarios flexibles, institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido (Fernández , Parejo, Rodríguez, 1995. Cuadrado, Mancha, Villena, et al, 1995).

Puede observarse que las políticas de flexibilización laboral simplemente pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los empleados a las necesidades de versatilidad del trabajo que exigen las empresas. Veamos cuáles son las medidas que se utilizan en El Salvador para abaratar el costo de la mano de obra.

2.2.- LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL GOBIERNO ACERCA DE LA POLITICA DE FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL.

El objetivo de establecer una política de flexibilización del mercado laboral, responde a la tradicional concepción neoclásica de maximización de utilidades que afirma que el mercado laboral se hallará en equilibrio en el momento en que el salario real por trabajador sea igual a la productividad marginal del trabajo. Es esta una condición racional y óptima pues tanto el empleador como el empleado buscan maximizar sus beneficios y, en el logro de tal objetivo, todos los recursos productivos quedan plenamente utilizados; esto es, en cuanto al sector laboral, no se deja mano de obra sin emplear.

A principios de los 90's la política económica del gobierno de Cristiani estuvo encaminada a generar un proceso de liberalización de la economía, de modo que diera lugar al funcionamiento de un esquema como el que se ha descrito. En 1990 a sólo un año de haberse instalado el gobierno, la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) recomendaba lo siguiente con relación a la política laboral:

En el mediano plazo se sugiere la mantención de los salarios mínimos en los niveles actuales, a fin de que puedan acercarse a los salarios de equilibrio y, por lo tanto, la incidencia de la regulación sea reducida al mínimo. En el largo plazo es deseable la eliminación del salario mínimo (Arriagada, P.; Cruz, Mirian, 1990: 22).

Con respecto a la política salarial se recomienda que la retribución a la mano de obra sea congruente con su productividad, a fin de salvaguardar la ventaja comparativa con que cuenta el país (FUSADES, 1990: 51).

Estas recomendaciones de una de las ONG'S de investigaciones económicas más identificadas con el gobierno, era ante todo un énfasis y respaldo a lo que ya se había dejado establecido de forma no muy clara en el Plan de Desarrollo Económico y Social 1989-1994 presentado por la administración de Cristiani. En éste se decía claramente que se ejecutaría una política de capacitación laboral para preparar a los trabajadores "para enfrentar los procesos de liberalización de la economía y de reconversión industrial" (MIPLAN, 1990a: 34); en el primer caso, esta política se observaba "como una herramienta para mejorar la productividad laboral y así estimular el crecimiento de los ingresos de los trabajadores. En el segundo, capacitar a los trabajadores en el empleo de técnicas modernas de producción" (MIPLAN. Ibid.).

Según estas expresiones el gobierno concebía que los trabajadores poseían salarios anormalmente altos debido a razones ajenas al mercado; por lo cual con la liberalización de éste los salarios reales tendrían que bajar. Una de esas razones, según la administración Cristiani, era precisamente el salario mínimo; en el diagnóstico del sector laboral que aparece en el plan se expresa lo siguiente con relación a las causas del desempleo y sub-empleo:

Limitantes legales que afectan la contratación de aprendices tales como la obligación de pagar el salario mínimo a personas sin ninguna o muy poca habilidad o destreza y la consiguiente aportación al sistema previsional para el empleador, que inducen al empresario a contratar únicamente (sic) mano de obra calificada (MIPLAN, op. cit. P. 75).

El mensaje de esta parte del diagnóstico simplemente quiere decir que el establecimiento del salario mínimo genera desempleo porque se encuentra artificialmente alto, con respecto al salario de equilibrio y, por tanto, debe ser eliminado.

Desde el establecimiento de los programas de ajuste el gobierno ha pretendido que los salarios se fijen según la productividad y no los salarios mínimos normativos. En uno de los borradores para discusión del Plan de Desarrollo Económico y Social que circularon en los ministerios, hay un apartado que se titula "Programa de Salarios e Ingresos" en el cual se expresa lo que el gobierno ha buscado hacer con el mercado laboral:

El Programa de Salarios e Ingresos se concibe dentro del contexto de una liberalización gradual de la economía. De esta manera, serán los mecanismos de mercado los que habrán de desempeñar el rol determinante en la fijación de precios, tarifas, salarios e ingresos. Dicha liberación será, a la vez, gradual, por cuanto se desea que los posibles costos que pudiese generar la implementación del programa

no vayan a afectar severamente a las capas sociales de menor capacidad adquisitiva (MIPLAN, 1990b: 28).

A fin de posibilitar el proceso de liberalización y reducir los riesgos de recesión y desabastecimiento (sic), la política de ingresos, sustentada fundamentalmente por la política de salarios, debe complementarse con la política de precios. Al respecto para evitar un mayor deterioro del poder adquisitivo de los salarios durante el proceso de estabilización, los incrementos deberán ser inducidos en base a aumentos en la productividad (MIPLAN. Ibid.).

Este apartado fue eliminado formalmente en el documento definitivo, sin embargo, la idea central reaparece de manera disimulada en diversas partes del plan. Así, en el punto correspondiente a la estrategia social, se vincula de nuevo el desarrollo integral de la sociedad salvadoreña al incremento de la inversión pública en capital humano, especialmente en salud, nutrición, educación, etc.; como mecanismo para lograr el aumento de la producción y la productividad, y, por ende, el nivel de empleo, de ingresos y el nivel de vida (MIPLAN. 1990a: 56).

Ahora bien, ¿cuál fue la evaluación de la administración Cristiani de lo que se tenía proyectado para el mercado de trabajo; esto es, en relación a sus ideas acerca de la flexibilización del mercado laboral? En la propuesta “Plan de Desarrollo Económico y Social 1994-1999” hecha por el gobierno saliente a la nueva administración, se expresaba:

Durante los últimos cinco años, se ha notado cambios en el mercado laboral que merecen atención: la tasa de participación en la fuerza laboral de la población urbana creció significativamente, sobresaliendo el crecimiento experimentado en la tasa de participación femenina sobre la PEA... A pesar de este aumento, la tasa de desempleo abierto experimentó un descenso de 8.4 a 7.9 por ciento en los mismos años. **La posibilidad de absorber este crecimiento de la PEA, sin incrementar el desempleo, se debe por un lado a la flexibilidad del mercado laboral...** (el subrayado es nuestro).

Es interesante cómo en esta propuesta, a diferencia del Plan 1989-90, se declara sin rodeos en qué consiste esa “flexibilidad del mercado”, cuando expresan que debido a ello y a que “las actividades en que se desempeñan una proporción considerable de la PEA se caracterizan por una productividad baja” (MIPLAN, op. cit. 1994), entonces, las remuneraciones son también bajas (MIPLAN, op cit.). En otras palabras, la administración Cristiani supuso al terminar su período haber logrado en buena medida la flexibilización del mercado laboral, hasta el punto de afirmar que la productividad rige los niveles de salario.

El gobierno de Calderón Sol no sólo aceptó el “éxito” en la política de flexibilización del mercado laboral, sino que también buscó darle continuidad de modo que los trabajadores, de acuerdo con sus declaraciones, se hicieran más productivos para lograr obtener mejores ingresos (Mensaje del Presidente, 1995).

Aunque el gobierno no ha definido una política de flexibilización del mercado laboral, de lo anterior se puede deducir que conciben que para contribuir a flexibilizar este mercado el gobierno debe realizar las siguientes acciones básicas:

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

Esta fue la posición normativa básica de frente al mercado laboral que la aplicación de los PAE's orientaron al gobierno. La flexibilización, por tanto, de este mercado se concibe como el resultado de la confluencia del manejo de algunas leyes con un sentido flexibilizador (como la del salario mínimo, las de horarios, jornadas, etc.) y de las fuerzas espontáneas del mercado que deben redundar en el equilibrio del mismo (salarios de equilibrio, empleo de equilibrio, ganancia máxima, etc.). En los apartados siguientes se analizará la manera de cómo estas medidas básicas se han ido expresando en el comportamiento del mercado laboral.

2.3.- LOS PAE's Y LAS POSIBILIDADES DE CONCERTACION ENTRE LOS ACTORES SOCIALES: EL FORO DE CONCERTACION ECONOMICO SOCIAL.

El Salvador experimentó una guerra civil que se mantuvo a lo largo de toda la década de los 80's y que dio término en 1992, con los acuerdos de paz entre el gobierno y el FMLN las dos principales fuerzas contendientes; tales acuerdos dieron lugar a la formación de Foro de Concertación Económico y Social para hacer frente al secular problema socio-económico y en especial a los efectos derivados de la aplicación de los programas de ajuste estructural (Apartado V de los Acuerdos de Chapultepec).

El Foro de Concertación fue un organismo exógeno a la política de ajuste estructural pero que en términos de los objetivos que perseguía era superior a los afanes establecidos en los PAE's en El Salvador.

No obstante, dado el espíritu de los PAE's, que se sustenta en la liberalización y flexibilización de los mercados, el Foro antes que aparecer como un esfuerzo condicionador de éstos lo contradecía. De este modo, el hecho de que el Foro se conformase como un esfuerzo tripartito en donde estarían presentes los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, el gobierno y los empresarios, limitaba la flexibilización del mercado laboral a los acuerdos y consensos entre estas tres fuerzas socio-políticas.

Los PAE's, en cuanto a la flexibilización del mercado laboral en este país, han estado animados por la necesidad, desde el lado de los empresarios, de reducir al mínimo la acción sindical, y por una actitud pasiva de parte del gobierno y generalmente parcializada a favor de los empresarios.

El comportamiento de estas dos fuerzas socio-políticas (gobierno y empresa privada) se hizo patente en el funcionamiento del Foro. Mientras los trabajadores desde sus inicios, septiembre de 1992, propusieron la Agenda Laboral Prioritaria (ALP cuyo desarrollo permitiría tratar los problemas urgentes y coyunturales para establecer un clima de estabilidad necesario para una concertación a más largo plazo) la empresa privada y el gobierno por el contrario propusieron pasar de inmediato a la discusión de un anteproyecto de nuevo Código de Trabajo³.

La Agenda Laboral Prioritaria contenía tres aspectos sectoriales con el siguiente orden de prioridad:

- a) Medidas de compensación inmediata: que buscaba mejorar condiciones de vida en cuanto a capacidad adquisitiva, empleo, consumo, salud, educación, y vivienda.
- b) Medidas agrarias de emergencia: que pretendía evitar la parcelación de cooperativas, mejorar la situación de créditos de los pequeños productores, promover seguridad jurídica, etc.
- c) Marco legal laboral: en este se pretendía reducir la conflictividad social y crear un clima adecuado para la concertación. De esta manera, se volvía necesaria la garantía inmediata de las libertades sindicales, el cese de la represión antisindical del gobierno y la moderación de la conducta antisindical de los patronos.

En ese sentido, los trabajadores sostuvieron que para sentar las bases estables para la discusión del nuevo Código de Trabajo era necesario:

- 1) Ratificar prontamente algunos convenios de la OIT particularmente de aquellos vinculados a: la libre sindicalización y la negociación colectiva, trabajo de menores y mujeres, empleo y salario mínimo.
- 2) Respeto absoluto a las libertades sindicales.

En esta situación de posiciones contradictorias en la que el gobierno tomó una actitud favorable a los empresarios, mientras que en el sector laboral las organizaciones que lo conformaban no actuaban al unísono; se recrudecían las actitudes y represión sindical y de los trabajadores en la práctica (“listas negras” , despidos injustificados por pertenecer o haber pertenecido a sindicatos, etc.), especialmente, en la actividad de maquilas⁴.

El sector laboral, en vista de lo anterior, hizo uso de las leyes internacionales (exigiendo sanciones comerciales) ante la negativa del gobierno y empresarios de establecer un marco

³ Desde este párrafo se ha elaborado en base a Candray y Quinteros, 1996. P: 1-33.

⁴ Esto último llevó a que la Federación Nacional Sindical de Trabajadores (FENASTRAS), conjuntamente con la Unión Nacional Obrero Campesina UNOC a través de AFL-CIO solicitaran en junio de 1992 a la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos el uso de la disposiciones de la Ley de Comercio sancionando a El Salvador con la suspensión de los privilegios en el Sistema Generalizado de Preferencia (SGP) por la reiterada violación de los derechos individuales y colectivos de que estaban siendo víctimas los trabajadores salvadoreños.

regulatorio mínimo a favor de los derechos del sector laboral frente a las acciones antisindicales de los patronos en la práctica empresarial.

Después de enconados debates en los cuales en un principio el gobierno y los empresarios rechazaron la participación en calidad de asesores de los miembros de la OIT, el Foro acordó que esta institución internacional hiciera una propuesta de reformas al Código de Trabajo en las cuales se hiciera patente la entrada en vigencia de los convenios internacionales.

Como resultado de la petición oficial, la OIT designó al Dr. Arturo Bronstein para asesorar la reforma legal. La propuesta de la OIT formuló reformas al Código de Trabajo en los siguientes aspectos:

- 1) Prohibición del trabajo forzoso.
- 2) Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- 3) Base para el cálculo de la indemnización en caso de despido injustificado.
- 4) Contrato de aprendizaje.
- 5) Trabajo de menores.
- 6) Igualdad de remuneración.
- 7) Protección al salario.
- 8) Garantía del goce de vacaciones.
- 9) Organización sindical.
- 10) Autonomía sindical y autorregulación.
- 11) Régimen de sanciones a los sindicatos.
- 12) Protección sindical.
- 13) Facilidades a la negociación colectiva.
- 14) Prestaciones en caso de maternidad.
- 15) Facilidades para el ejercicio del derecho de huelga.
- 16) Fomento al tripartismo.
- 17) Reglamentación al Código del Trabajo.

En este proceso de reforma el Foro de Concertación cedió paso al Consejo Superior del Trabajo (CST) pero este nuevo organismo ha adolecido de dos grandes defectos, a saber: en primer lugar, los viejos problemas de la falta de voluntad política de los sectores del gobierno y la empresa privada para desarrollar un proceso de concertación transparente y sincero, y la desorganización y falta de claridad del movimiento sindical; en segundo lugar, la limitación con que fue creado el CST al establecerse como un organismo consultivo exclusivamente de los problemas laborales y no socio-económicos en general como era el Foro⁵.

La dificultad de los trabajadores para hacer valer sus propuestas en el Foro y luego en el CST han tenido que ver con dos aspectos:

- 1) La debilidad del movimiento sindical que se expresa en:
 - a) Atomización.
 - b) Falta de liderazgo.
 - c) Mala capacitación sindical.
 - d) Orientación preferente a la capacitación y no a la organización.
 - e) Falta de autonomía financiera.
 - f) Inmediatismo en la acción sindical (Arriola, 1995. P: 63-66).

- 2) La inexistencia en los PAE's de las organizaciones de los trabajadores como un agente importante a tomar en cuenta para ejecutar los programas: la prepotencia y falta de voluntad política del sector empresarial y gubernamental reside en la idea de un mercado laboral flexible en el sentido de estar totalmente desregulado o regulado sólo en lo que respecta al contrato individual de trabajo, en otras palabras, en el esquema salvadoreño de ajuste estructural los sindicatos son considerados como fuentes de inflexibilidad del mercado laboral, esto en cierta manera forma parte de los paquetes de ajuste estructural estándares para todos los países. En este sentido, tanto el Foro de Concertación Económico y Social como el Consejo Superior del trabajo son organismos surgidos al margen de los PAE's que parten del supuesto de que los trabajadores y patronos se enfrentan en pie de igualdad, lo cual obviamente es falso aun en organismos como el Foro en donde los trabajadores aparecen a través de sus organizaciones pero que se vuelven impotentes frente a un sector empresarial capaz de influir en el gobierno y por lo tanto de controlar el mercado de trabajo.

Es difícil poder determinar la forma en que los PAE's afectan los esfuerzos concertadores como los del Foro de Concertación y los que se pretenden hacer con el CST, no obstante, es obvio que mientras los programas de ajuste no incluían las posibilidades de concertación de los agentes económicos, lo que pudiese surgir en el Foro podía entrar en contradicción con lo que se establecía a través de las políticas de ajuste. Esto fue precisamente lo que ocurrió con los convenios de la OIT que los sectores laborales propusieron que se ratificaran de forma legal en el país. De acuerdo con las argumentaciones del gobierno y la empresa privada había varios convenios que eran "inconvenientes" para el impulso de las políticas de ajuste, en este caso si la concertación hubiese formado parte de los PAE's, tal situación

⁵ Hasta aquí la utilización del trabajo de Candray y Quintero. Op. Cit

no hubiese ocurrido porque aceptar la concertación es comprender que el mercado no funciona sobre la base de fuerzas espontáneas, como suponen los PAE's, sino afectado por las decisiones que toman los grupos de presión y de poder.

Los conflictos que se generaron en torno a la ratificación de los convenios de la OIT y a la solicitud por los trabajadores de UNOC y FENASTRAS de penalizar al país en el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) muestran la manera en que el afán del gobierno de aplicar las políticas económicas de ajuste estructural contribuyeron a hacer fracasar los esfuerzos del Foro de Concertación Económico y Social y no han permitido, por otra parte, que funcione el CST, de manera eficiente, para lo que fue creado: una instancia de concertación entre los principales agentes involucrados en el mercado laboral, a saber: el gobierno, los empresarios y los trabajadores.

2.4.- MEDIDAS QUE CONTRIBUYEN A ABARATAR EL COSTO DE LA MANO DE OBRA Y SUS EFECTOS⁶.

En El Salvador no hay una política bien definida acerca de la forma de flexibilizar los salarios; la existencia de los salarios mínimos más bien es considerada por algunos sectores como norma reguladora del mercado laboral que le imprime una rigidez que desemboca en el aumento del desempleo (Arriagada, P. Cruz, M.1990); sin embargo, a pesar de las características de la ley constitucional del establecimiento de salarios mínimos que hace referencia a la necesidad de llenar una canasta básica para que el trabajador viva en condiciones dignas (ver Art. 38), la forma en que la ley está establecida permite que el salario de los trabajadores sea más flexible de lo que se cree.

En otras palabras, aunque la ley señala que el salario mínimo debe ser fijado periódicamente no estipula un tiempo exacto; no obstante, el Código del trabajo sí lo hace en el Artículo 159 en el cual dice “Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados por lo menos cada tres años”. Este Artículo permite más fácilmente la congelación de los salarios que el ajuste de los mismos de acuerdo al costo de la vida, el cual es sabido que aumenta mes a mes. Por ello no es de extrañar el hecho de que los salarios mínimos no cubran los niveles monetarios de las canastas de mercado.

Otros aspectos que son utilizados aprovechando las inconsistencias de las leyes laborales son los que se refieren a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción. La índole de la labor por ejemplo, se basa en el supuesto de que los hábitos de consumo en el campo son distintos e igualmente distintos los patrones de conducta con relación a los de la ciudad. Ello ha permitido que formen diferentes salarios mínimos entre los sectores comercio, servicios e industria los cuales son superiores a los del sector agrícola. Las características de esta ley les permite a los patronos hacer diferenciaciones de los trabajadores en relación más a su calificación y a la productividad de su labor dejando de lado el imperativo de llenar las necesidades de los empleados.

⁶ Este apartado se ha elaborado apoyándose en la tesis de Flores, Henríquez, Peraza y Pérez, Salario mínimo y flexibilidad laboral. Tesis de licenciatura, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA), 1998. Apartados 3.3 y 3.4 del capítulo 3.

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

En lo referente al sistema mixto en el cual se combinan en trabajo por obra y por tiempo, es posible determinar que se cumple la legislación de pagar el salario mínimo dado que el trabajo por tiempo se presta a que tal cosa ocurra, no obstante, con este sistema se impone al trabajador una labor agotadora y extenuante al establecer metas de producción que se deben cumplir incluso aumentando la jornada sin reconocimiento de este esfuerzo extra como lo estipula la ley en el caso del sistema por tiempo.

El salario mínimo del trabajo a domicilio se encuentra respaldado tanto por la constitución como por el Código del Trabajo. Pero esta reglamentación también tiende a prestarse a la flexibilización al no estar claro a qué rubro pertenecen esta clase de trabajadores, de modo que aunque la ley establezca que “En cualquier caso se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieren en el indicado departamento, para trabajadores del mismo ramo y de la misma labor”; es imposible determinar el salario mínimo que se les debe estipular pues en la ley no se establece el monto salarial que corresponde de forma específica a esta labor. Así el patrono, también en este caso tiene mayores ventajas para fijar a su antojo el salario de los trabajadores a domicilio.

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

La diferenciación del salario mínimo por zonas está favoreciendo al igual a la flexibilización del mercado laboral pues permite, por ejemplo, pagar a trabajadores de maquilas que se encuentran fuera del área metropolitana de San Salvador salarios menores, aunque no son pocos los trabajadores de estos centros productivos que residen en la mencionada área metropolitana. De igual forma se pagan salarios más bajos a los trabajadores del interior del país, cuando las diferencias en el costo de la vida son casi imperceptibles y a decir verdad no justifican que se pague la actividad laboral con salarios inferiores⁷.

Si se considera este marco jurídico y la forma en que el gobierno concibe la flexibilización del mercado laboral que se ha explicado arriba, se tendrá una idea clara de las razones de

⁷ Hasta aquí la utilización del trabajo de Flores, Henríquez, Peraza y Pérez Op. Cit.

las diferencias en el comportamiento porcentual, al comparar tres décadas, de los salarios nominales que se presentan en el cuadro siguiente:

**CUADRO 12
VARIACION PORCENTUAL DE LOS SALARIOS MINIMOS
NOMINALES ENTRE 1968-1998**

CATEGORIAS/AÑOS	68-78	78-88	88-98
TRABAJADORES AGROPECUARIOS			
VARONES > DE 16 AÑOS	189	235	216
MUJERES < DE 16 AÑOS PARC. INCAP.	209	247	240
RECOLECCION DE COSECHA/POR DIA			
CAFÉ	390	167	146
AZUCAR	220	245	148
ALGODÓN	260	185	150
INDUSTRIA AGRICOLA POR TEMPORADA			
CAFÉ	280	243	184
AZUCAR	240	183	207
ALGODÓN	250	176	207
INDUSTRIA Y SERVICIOS			
SAN SALVADOR	219	257	233
OTROS MUNICIPIOS	218	279	247
COMERCIO			
SAN SALVADOR	ND	250	233
OTROS MUNICIPIOS	ND	274	247

FUENTE: Ministerio del Trabajo, Recopilación de leyes laborales, 1999.

El cuadro es elocuente al indicarnos que en una década de aplicación de los PAE's la dinámica de crecimiento de los salarios mínimos nominales, establecidos por decreto ejecutivo, ha sido inferior que en décadas pasadas; incluso, esta dinámica en su mayoría ha sido más débil que la experimentada en la década de los años ochenta período en el cual se desarrolló la guerra civil en El Salvador. También es interesante observar el siguiente cuadro de frecuencias:

**CUADRO 13
FRECUENCIA EN AÑOS CON QUE SE HAN AUMENTADO LOS SALARIOS
MINIMOS NOMINALES EN TRES DECADAS 1968-1998**

CATEGORIAS/AÑOS	68-78	78-88	88-98
TRABAJADORES AGROPECUARIOS			
VARONES > DE 16 AÑOS	2.5	3.3	1.6
MUJERES < DE 16 AÑOS PARC. INCAP.	2.5	3.3	1.6
RECOLECCION DE COSECHA/POR DIA			
CAFÉ	1.3	3.3	3.3
AZUCAR	1.7	2.0	3.3

ALGODÓN	1.4	2.5	3.3
INDUSTRIA AGRICOLA POR TEMPORADA			
CAFÉ	2.5	3.3	2.0
AZUCAR	2.5	5.0	2.0
ALGODÓN	2.5	5.0	2.0
INDUSTRIA Y SERVICIOS			
SAN SALVADOR	2.5	2.0	1.4
OTROS MUNICIPIOS	2.5	2.0	1.4
COMERCIO			
SAN SALVADOR	2.0	2.0	1.4
OTROS MUNICIPIOS	2.0	2.0	1.4

FUENTE: Ministerio del Trabajo, Recopilación de leyes laborales, 1999.

Este cuadro refleja que aunque el lapso que el gobierno tarda para modificar los salarios mínimos disminuyó en el período de aplicación de los PAE's, este tiempo aún sigue siendo largo; el cuadro indica que va desde casi un año y medio hasta un poco más de tres años. Por otra parte, a pesar que los salarios mínimos han sufrido aumentos con más frecuencia como se muestra en el cuadro 13 las tasas de variación han sido considerablemente menores a las ocurridas en las décadas anteriores. Si se toma un indicador más preciso que se puede llamar "variación salarial por año promedio", el resultado que se obtiene se presenta en el cuadro siguiente:

CUADRO 14
VARIACION SALARIAL POR AÑO PROMEDIO 1968-1998

CATEGORIAS/AÑOS	68-78	78-88	88-98
TRABAJADORES AGROPECUARIOS			
VARONES > DE 16 AÑOS	75.6	71.3	135.0
MUJERES < DE 16 AÑOS PARC. INCAP.	83.4	74.7	150.0
RECOLECCION DE COSECHA/POR DIA			
CAFÉ	300.0	50.5	44.1
AZUCAR	129.4	122.7	44.9
ALGODÓN	185.7	73.8	45.6
INDUSTRIA AGRICOLA POR TEMPORADA			
CAFÉ	112.0	73.6	91.8
AZUCAR	96.0	36.7	103.6
ALGODÓN	100.0	35.2	103.6
INDUSTRIA Y SERVICIOS			
SAN SALVADOR	87.5	128.6	166.7
OTROS MUNICIPIOS	87.1	139.3	176.5
COMERCIO			
SAN SALVADOR	ND	125.0	166.7
OTROS MUNICIPIOS	ND	137.1	176.5

FUENTE: elaboración propia en base a cuadro 12 y 13.

El salario más afectado por la flexibilización normativa es el de recolección de cosechas que se vincula a un empleo masivo y temporal pero que es importante para los perceptores de ingresos en el campo. Los salarios de la industria agrícola temporal apenas han alcanzado la dinámica de los años 70, aunque experimentaron mejoría con respecto a los 80; mientras que los de la industria, comercio y servicio han sufrido un crecimiento que no es espectacular considerando el desgaste secular que la inflación ha causado a los salarios. Esta débil dinámica salarial es lo que ha hecho que aun con una inflación baja los salarios reales se estanquen y presenten una tendencia a la disminución. Por tanto, aunque con menos frecuencia, los aumentos de los salarios mínimos en las décadas anteriores, cuando no había PAE, fueron superiores a los realizados en la década de los noventa en la cual se han aplicado los programas de ajuste estructural.

Si bien es cierto en el país no se ha aplicado una política propiamente dicha de flexibilización del régimen de salario mínimo, las leyes existentes y las disposiciones del gobierno se prestan para que los patronos en buena medida puedan reducir el costo directo del trabajo, esto es, el salario; por un lado aprovechando inconsistencias de las leyes que se establecen en el Código con lo que se indica en la Carta Magna, como por ejemplo el caso relativo al tiempo de revisión de los salarios mínimos; y, por otra parte, favoreciéndose con los vacíos e inconsistencias de la legislación constitucional y laboral, como es el caso del trabajo por obra, a destajo y el trabajo por tarea. Estas medidas afectan las condiciones de vida de los trabajadores, lo cual se verá a continuación.

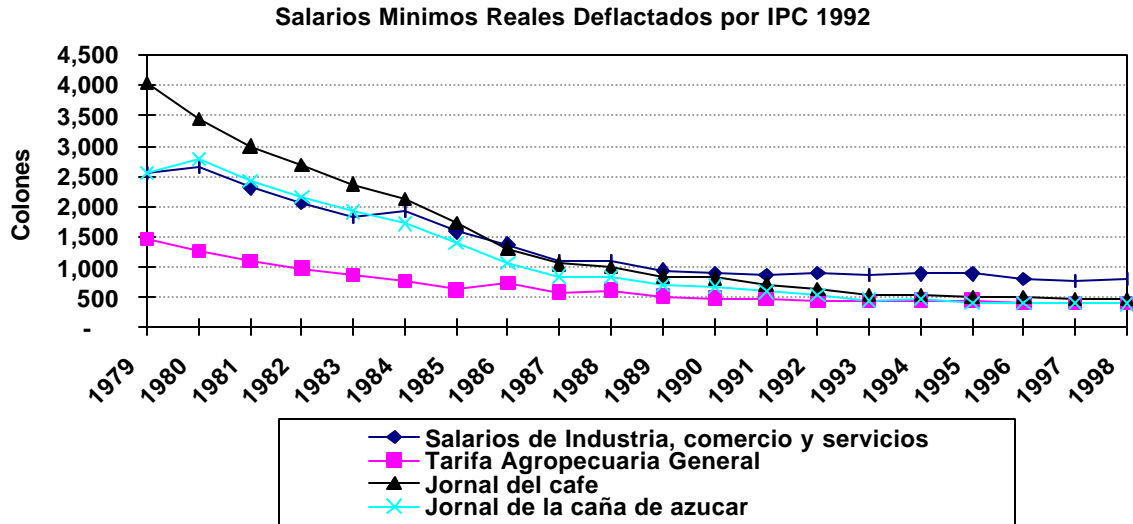
2.5.- EFECTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA.

En este acápite se analizará el impacto de la política de flexibilización del salario en las condiciones de vida de los trabajadores. Esto se va a medir a través de la capacidad adquisitiva de los salarios y de su grado de cobertura de las canastas básicas más importantes, así como por medio de los ingresos y su impacto en el cálculo de los índices de pobreza.

2.5.1.- SALARIOS.

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

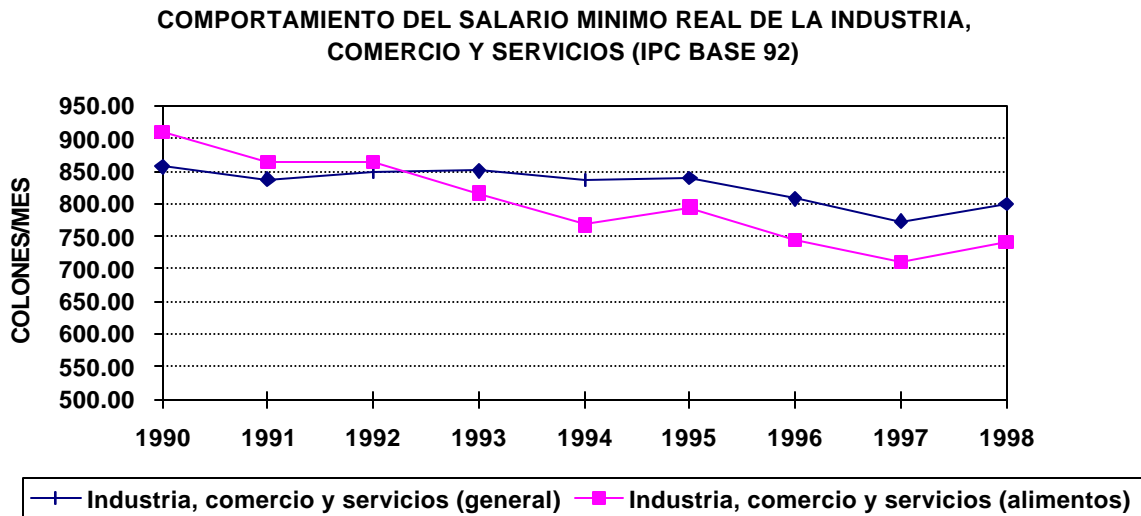
GRAFICO 2



FUENTE: DIGESTYC y datos de FUNDE .

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

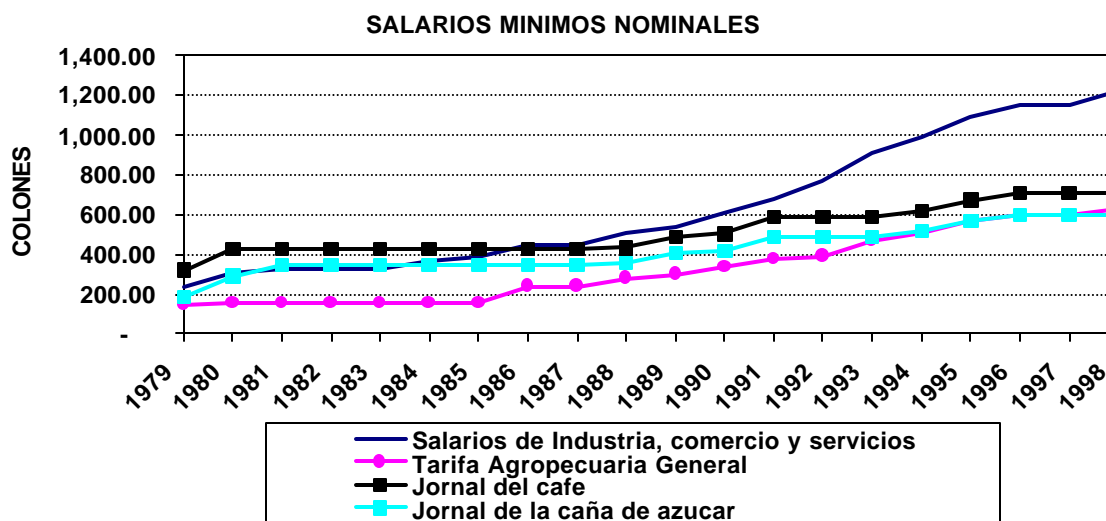
GRAFICO 3



FUENTE: DIGESTYC y datos de FUNDE .

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

GRAFICO 4

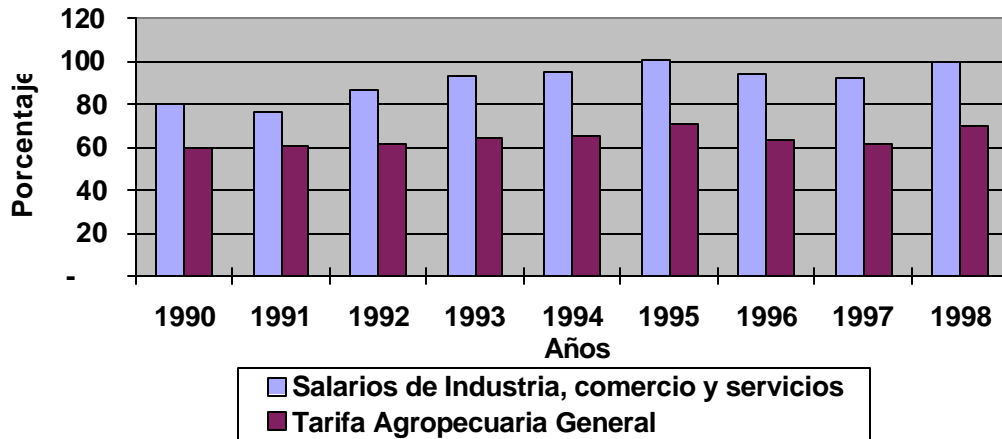


FUENTE: elaboración propia en base a DIGESTYIC y datos de FUNDE.

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

GRAFICO 5

Nivel de cobertura de la canastas básica familiar que tiene los salarios mínimos

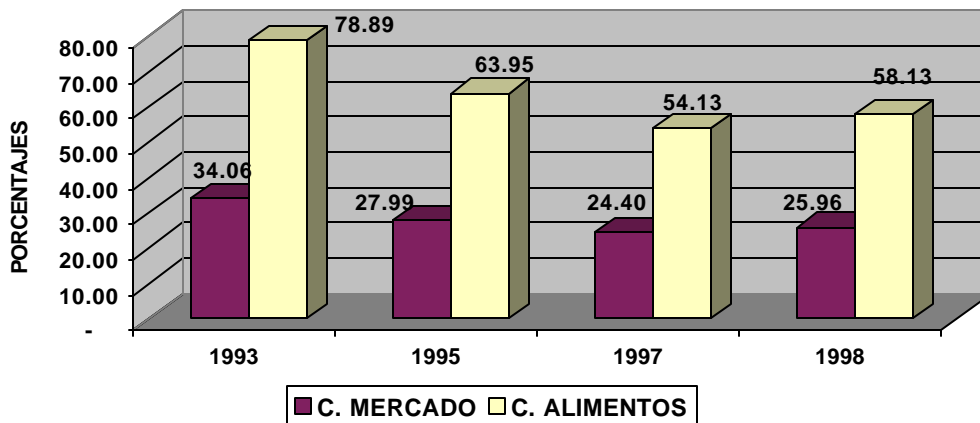


FUENTE: datos de FUNDE

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

GRAFICO 6

COBERTURA DE LOS SALARIOS MINIMOS DE LA INDUSTRIA COMERCIO Y SERVICIOS SOBRE LAS CANASTAS DE MERCADO Y ALIMENTOS PROMEDIO



FUENTE: elaboración propia con base en FUNDE y DIGESTYC

Las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, los datos de la Superintendencia de Pensiones y los del Seguro Social acerca de los salarios promedios demuestran que éstos

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

CUADRO 15
HOGARES POR CONDICION DE POBREZA TOTAL PAIS (PORCENTAJES)

	1992	1992-1993	1994	1995	1996	1997	1998
Pobreza extrema	27.66	27.0	23.94	18.2	21.9	18.5	18.9
Pobreza relativa	31.03	30.5	28.47	29.3	29.8	29.6	25.7
Total Pobres	58.7	57.5	52.4	47.5	51.7	48.1	44.6
No pobres	41.31	42.5	47.58	52.5	48.3	52.0	55.4

FUENTE: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y DIGESTYC.

En el cuadro se puede notar una reducción del total de pobres, aunque ese proceso ha empezado a experimentar problemas como se puede deducir al observar los años entre 1995 y 1997. En 1998 el porcentaje del total de pobres disminuyó perceptiblemente, pero debe notarse que la pobreza extrema sufrió un leve incremento. Existe un factor más esencial que es necesario resaltar aquí y consiste en que tal mejoría simplemente es el reflejo de la precariedad que cada vez más está adquiriendo el empleo y los salarios que al no ser capaces de cubrir la canasta nutricional y de mercado obliga que más miembros del hogar se integren en la actividad productiva elevando los ingresos del hogar y por ende impactando en el indicador de pobreza al reducir los hogares pobres, pero al mismo tiempo este efecto se da gracias a que la fuerza de trabajo no va a reproducirse adecuadamente pues más van a ser los miembros que tienen que dejar de estudiar, reduciendo sus oportunidades de empleo y más altos ingresos, para tratar de cubrir las canastas nutricionales y de mercado o ampliada. Este fenómeno se comprueba al observar el promedio de ocupados por hogar que pasó de 1.62 en 1992 a 1.66 en 1998 (EHPM); de modo similar el promedio de perceptores de ingresos en los hogares pobres fue en 1992 de 1.44 y subió en 1997 a 1.48 (PNUD, 1997)

2.5.2.- EMPLEO.

Se argumenta que los salarios ubicados por sobre los de equilibrio tienden a generar desempleo; las medidas para abaratar la mano de obra aplicadas en el país han provocado un estancamiento en los salarios reales a niveles muy bajos e incluso se percibe una tendencia a la disminución, por lo tanto, en esta parte es menester preguntarse dos cosas: ¿Cuál ha sido la evolución de la estructura del empleo? Y ¿Cómo se ha comportado la dinámica del empleo en estos últimos años? Para contestar la primera cuestión es conveniente retomar el cuadro 4 del primer capítulo solamente que ahora se abordará más como una serie de tiempo:

CUADRO 16.- PRINCIPALES INDICADORES DEL EMPLEO

	1992	1992-1993	1994	1995	1996	1997	1998
Ocupados/PEA	90.7	90.1	92.3	92.4	92.3	92.0	92.7
Ocupados Plenos (urb.)/PEA	28.6	30.3	35.3	35.8	36.1	36.9	37.5
Subocupados (urb.)/PEA	19.5	15.1	17.2	16.8	15.9	15.7	17.4
S. Formal (urb.)/PEA	24.2	24.2	26.9	27.8	27.3	26.6	29.3
S. Informal (urb.)/PEA	21.3	21.2	25.6	24.7	24.7	26.0	25.6
Desocupados/PEA	9.3	9.9	7.7	7.6	7.7	8.0	7.3
Cesantes/PEA	8.0	8.7	6.4	6.2	6.1	6.4	5.8
PEA/PEA	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
PEI/PEA	96.8	91.7	87.3	90.8	95.0	96.6	87.0
PEA/PET (>10 años)	50.8	52.2	53.4	52.4	51.3	50.9	53.5
PEA	1,933,378	2,001,564	2,113,296	2,136,450	2,227,409	2,245,419	2,403,194
PEI	1,871,889	1,835,393	1,844,741	1,939,310	2,115,754	2,169,401	2,089,643
PET (>10 años)	3,805,267	3,836,957	3,958,037	4,075,760	4,343,163	4,414,820	4,492,837

FUENTE: EHPM y DIGESTYC.

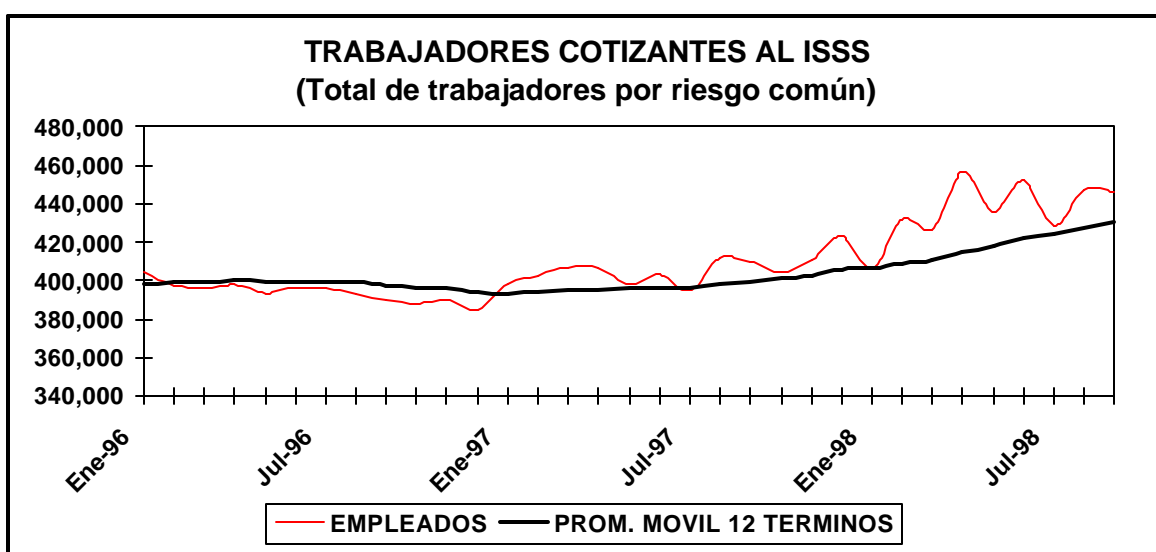
El cuadro muestra que la estructura de empleo ha variado poco; la tasa de desempleo abierto ha estado cerca del 8% desde 1994, excepto en el último año en el cual se ha reducido hasta 7.3%. El sector informal ha mostrado tendencia a crecer y la subocupación urbana ha oscilado entre 15 y 17% reflejando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

De acuerdo con la EHPM de 1998 la desocupación invisible (ocupados con salarios más bajos que el mínimo pero que trabajan más de 40 horas) es más alta que la visible (ocupados que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana), en el primer caso se estima es del 28.4% mientras que en el segundo de 3.1%; por lo tanto la tasa de subocupación es del 31.5% para todo el país, lo cual quiere decir que sólo un 61.2% de la PEA se encuentra plenamente ocupada, dado que, como se muestra en el cuadro, la tasa de desempleo abierto es del 7.3%. Debe observarse que mientras la tasa de desempleo abierto ha disminuido de 8 a 7.3% entre 1997 y 1998, la tasa de subempleo ha aumentado de 30 a 31.5% en los mismos años mostrándonos que aunque el empleo en general ha mejorado, su calidad, sin embargo, se ha deteriorado.

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

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

GRAFICO 7



FUENTE: Instituto Salvadoreño del Seguro Social ISSS.

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

Finalmente otra de las condiciones necesarias para el crecimiento del empleo consiste en una política de financiamiento a la micro y pequeña empresa para que pueda desarrollarse generando de ese modo nuevas fuentes de trabajo. Hasta el presente la política financiera no ha respondido a las expectativas de la micro y pequeña empresa, lo cual no ha permitido

la formación de nuevos empleos y, antes bien, está haciendo cada vez más difícil el mantenimiento de los puestos de trabajo existentes (ver primera parte de este documento).

2.6.- EFECTOS DEL MARCO LEGAL SOBRE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SINDICATOS Y NEGOCIACION COLECTIVA

Tampoco en relación con estos aspectos ha habido establecimiento de políticas flexibilizadoras, la opinión de los expertos en mercados laborales que se inclinan por la flexibilización sostiene que: “En términos generales y luego de una revisión de la legislación salvadoreña, se deduce que ella se enmarca dentro del enfoque tradicional de las legislaciones laborales en las que se parte de un conflicto y disparidad entre empleadores y trabajadores. En ese conflicto los últimos aparecen en una situación desventajosa” (Arriagada, P.; Cruz, M. 1990, P: 22). Y luego señalan: “... la concepción de una relativa desventaja del trabajador frente al empleador, ha conducido a una legislación laboral en exceso protectora de los trabajadores hasta el punto de limitar las facultades de administración del empleador” (Arriagada; Cruz. 1990, P: 36).

Ya se abordó que en materia de régimen salarial las afirmaciones anteriores no se encuentran acordes con lo que sucede en la realidad. Ahora es necesario analizar de que modo las tendencias de la flexibilización se hacen patentes en la legislación acerca de las condiciones de trabajo, el derecho sindical y la negociación colectiva.

2.6.1.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO⁸.

A.- DURACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

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

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

⁸ Este apartado se ha elaborado apoyándose en la tesis de Cáceres, Ramírez, Barrios y Coto, Flexibilidad del derecho laboral: situación en El Salvador. Tesis de licenciatura, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA), 1997. Capítulo III.

B.- JORNADA LABORAL.

La Constitución de la República clasifica la jornada laboral en ordinaria y extraordinaria, y en diurna y nocturna (ver Art. 38, ordinal 6°). En la Constitución se reglamentan las horas que comprende la jornada tanto diaria como semanal (44 horas) y las remuneraciones para la jornada nocturna.

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

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

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

C.- TRABAJO POR TURNOS.

En el Art. 170 del Código del Trabajo se señala que "... en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna" esta disposición establece el trabajo por turno como una actividad legal previa autorización del Director General del Trabajo; de este modo se puede decir que existe flexibilidad en la legislación salvadoreña para mantener una actividad productiva permanente; a pesar que sobre las regulaciones de la jornada laboral los empresarios pueden argumentar que la rigidez se experimenta en la necesidad de hacer diferenciaciones en los niveles de remuneración; lo cierto es que el régimen salarial permite que los costos laborales puedan ser reducidos según las necesidades de beneficios de los empresarios. Además, es muy usual el "arreglo" entre patronos y trabajadores para imponer horas extraordinarias sin la autorización del Ministerio del Trabajo, o el establecimiento de turnos dobles y triples que resultan en el deterioro de las condiciones físicas y emocionales de los trabajadores.

D.- MOVILIDAD LABORAL.

En relación con la movilidad laboral, especialmente la que se denomina “funcional” es decir que se da dentro de las empresas, el Código del Trabajo permite su aplicación y únicamente se puede argüir como rigidez el hecho de que la ley establece que la movilidad debe tener una “justa causa” y, además, que si ésta es de forma ascendente la remuneración debe aumentar mientras que cuando es de carácter descendente debe mantenerse el salario anterior a la movilidad. Contribuye a la flexibilidad el hecho de que el trabajador solamente pueda hacer reclamos en un lapso de treinta días, transcurridos los cuales no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato, indemnización, restablecimiento del salario, etc.⁹

2.6.2.- LOS COSTOS LABORALES NO SALARIALES.

En lo que se refiere a los costos laborales no salariales, El Salvador no es un país de los que tienen las mejores prestaciones. Algunos piensan que los costos no salariales desincentivan las inversiones, pero los datos y estudios recabados en América Latina no corroboran esa afirmación; antes bien, la correlación que tiende observarse es que a mejores prestaciones sociales más dinámica se vuelve la actividad económica. En el cuadro siguiente se muestra la comparación entre las características de las prestaciones sociales de El Salvador con la de países que se consideran bastante flexibilizados en relación con mercado de trabajo (que tienen un desarrollo medio, Chile; o bajo, Costa Rica, Guatemala y Ecuador.

CUADRO 17
SEGURIDAD SOCIAL Y COSTOS NO SALARIALES

CATEG/PAIS	CHILE	ECUADOR	GUATEM.	COSTA RICA	EL SALVADOR
PROG. SEG.SOCIAL					
VEJEZ, INVAL	X	X	X	X	X
ENFERMEDAD	X	X	X	X	X
ACC. DE TRAB.	X	X	X	X	X
DESEMPLEO	X	X	0	0	0
SUB. FAMILIARES	X	0	0	X	0
CONTRIB. A SEG.					
TRABAJ. (%)	20.0	8.0	4.5	8.0	6.0
EMPLEADOR(%)	7.7	9.6	10.0	19.0	9.5
TOTAL (%)	27.7	17.6	24.5	27.0	15.5

FUENTE: Cáceres, Ramirez, Barrios, Idem, 1997

NOTACION: X = SI; 0 = NO

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

⁹ Hasta aquí la utilización del capítulo III de la tesis de Cáceres, Barrios y Coto. Op. Cit.

2.6.3.- SINDICATOS Y NEGOCIACION COLECTIVA.

A.- LOS DERECHOS SINDICALES Y LA FLEXIBILIZACIÓN.

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

- 1) A través de la represión sindical: despido de trabajadores, amenazas, creación de “listas negras” que circulan en todas las empresas, etc.
- 2) Por medio de diversas prácticas empresariales de flexibilización del trabajo: pago de primas anuales para evitar la indemnización, deslegitimación de los sindicatos y promoción del diálogo individualizado para romper la solidaridad laboral, sometimiento de los trabajadores a la competitividad productiva, división de los trabajadores en permanentes y temporales de modo que se generen diferenciaciones, en ocasiones contradictorias, en los intereses de los trabajadores, etc. (Cáceres, Ramírez, et al. 1997. P: 109-126).
- 3) Manipulación de leyes sindicales: por ejemplo la reforma que se llevó a efecto en 1994 acerca de la cantidad de miembros para formar sindicatos si bien puede generar más organizaciones sindicales (más de una en cada empresa) puede provocar problemas de representatividad y corrupción de los representantes sindicales por parte de los patronos. Aunque debe reconocerse que esta ley bien aprovechada por los trabajadores puede ayudar a configurar el otro agente social que falta en el comportamiento del mercado laboral, esto es, los sindicatos, las federaciones y las confederaciones.

B.- LA NEGOCIACION Y CONTRATACION COLECTIVA.

La reforma al Código del Trabajo realizada en 1994 buscaba impulsar la contratación colectiva a través de dos maneras:

- 1) Obligatoria, por cuanto el patrono está obligado a negociar cuando el sindicato representa al menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa.
- 2) Voluntaria, cuando la contratación colectiva se da entre el patrono y un sindicato que no tiene titularidad, es decir no alcanza el cincuenta y uno por ciento que se requiere (Cáceres, et al. Idem. P: 176-177).

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

laboral se vaya ejecutando a discreción de los patronos que en muchas ocasiones realizan prácticas de hecho violando los derechos de los trabajadores sin tener el más mínimo contrapeso.

2.6.4.- IMPACTO DE LOS PAE'S Y LA FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La flexibilidad que muestran las leyes laborales y que se han mencionado en los acápites anteriores afecta las condiciones de trabajo en lo referente al ambiente físico, la jornada de trabajo, la seguridad social y profesional, la intensidad del trabajo y la libertad de organización sindical.

La influencia específica de los PAE's en relación con este problema es difícil de deducir debido a la inexistencia de una política de flexibilización laboral formalmente establecida, que ya antes se mencionó; sin embargo, en la concepción general de los programas de ajuste se tiene como uno de los principales objetivos elevar la inversión nacional y extranjera a través de la reducción, en general, de los costos y, en particular, de los costos laborales tanto en lo referente al salario como en lo concerniente a prestaciones y cualquier gasto que el mantener determinadas condiciones de trabajo y el permitir ciertas asociaciones de trabajadores puedan provocar. Este planteamiento inherente a los PAE's se ha dejado sentir en el mercado laboral por medio de dos consecuencias que contribuyen a su flexibilización, a saber:

- La negación a ratificar algunos convenios de la OIT que protegen mejor los derechos de los trabajadores por considerarlos inconvenientes para la aplicación de los PAE's.
- La tolerancia, y en ocasiones participación, del Ministerio del Trabajo en los bloqueos a los intentos de creación de los sindicatos en las maquilas, en un afán de mantener la máxima flexibilidad laboral para incentivar la inversión extranjera (en relación con esto ver Arriola, J. 1995). Esto permite que los empresarios puedan reducir, tanto como quieran, los costos que representan los salarios, las prestaciones laborales y la adecuación de las condiciones de trabajo.

Considerando lo anterior, utilizaremos en este apartado, como ilustración, los casos de las maquilas y las zonas francas debido a que se carece de información acerca de otros sectores. Si bien es cierto no se puede generalizar lo que se observa en las maquilas es importante advertir que la situación es similar en otros sectores; aunque posiblemente en menor escala dado que las maquilas representan las actividades en las cuales se aplica la flexibilización laboral en toda su extensión, por tanto es una buena ilustración de lo que se quiere aplicar en todo el país.

A.- AMBIENTE FISICO.

En El Salvador existe poca preocupación por parte de los patronos y del Ministerio del Trabajo por asegurar condiciones físicas en el área de trabajo que preserven la salud profesional de los trabajadores, a pesar que la Constitución y el Código del Trabajo reglamentan la necesidad de establecer medidas de protección de la salud del trabajador y el

establecimiento de un ambiente sano. En una encuesta efectuada en las maquilas se comprobó que aproximadamente en un 30% de las empresas no existe la adecuada salubridad, mientras que en la mayoría existe poca ventilación y carecen de métodos para suprimir el polvillo que emana la operación de las materias primas (Quinteros, García, Góchez y Molina, 1998, P: 34). De igual forma en la Zona Franca de San Bartolo se ha constatado que el nivel de ruido es bastante elevado, superior a lo que se considera como inofensivo (Arriola, J. 1993, P: 76-77).

B.- SEGURIDAD SOCIAL.

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

En el estudio de la Zona Franca de San Bartolo se constató que solamente un tercio de los entrevistados no había sufrido alguna vez baja por incapacidad, en un total de trabajadores en el cual 45% tenían menos de un año de antigüedad; además, de los que habían faltado por incapacidad solamente entre el 34% y 50% les han pagado su salario por los días de ausencia justificada (Arriola, J. Op. Cit. P: 83).

C.- HORAS TRABAJADAS.

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

En la encuesta de maquila un 20% de las trabajadoras encuestadas aseguró que habían trabajado más de 50 horas en la semana (Quintero, García, et. al. Idem.). En la Zona Franca de San Bartolo, se comprobó que había empresas que obligaban a sus trabajadores a laborar semanalmente hasta 67 horas. "Los trabajadores que rehusan hacer horas extras sufren ciertas discriminaciones negativas, en materia de pagos de aguinaldos y bonificaciones" (Arriola, Ibid. P: 80). También se reportan en estos casos despidos por rehusar sistemáticamente a la realización de horas extras (Op. Cit).

D.- INTENSIDAD DEL TRABAJO.

Las metas de producción que se estipulan en las empresas productivas son muy elevadas y su objetivo es aumentar el ritmo de trabajo de los obreros y las obreras. Una tercera parte de los encuestados en la maquila manifestó no trabajar con base a metas; no obstante, de

aquellos que sí lo hacen un 54% afirman que muy pocas veces o nunca alcanzan los mínimos exigidos por la empresa (Quintero, García, Ibid. P: 36).

En la Zona Franca de San Bartolo se utiliza el método de la bonificación por pieza para elevar el ritmo de trabajo de las trabajadoras. “En algunas empresas se trata de ocultar la intensificación de los ritmos de trabajo, presentando las metas como objetivos monetarios, y no de tiempo de trabajo” (Arriola. Ibid. P: 78). Obviamente si a la pieza que confecciona la trabajadora se le reduce el precio, para alcanzar el salario mínimo que se obtenía antes del alza debe producir más piezas y por ende intensificar su labor. “En la práctica, lo que ocurre es que se vuelve más difícil subir por encima del mínimo, es decir, lograr la bonificación. El objetivo de la trabajadora es alcanzar la meta. Pero ésta no es ‘razonable’ en el sentido de ‘moderada’ o ‘media’” (Idem).

E.- SINDICALIZACION Y CONTRATOS COLECTIVOS.

La sindicalización y la contratación colectiva en el país se encuentra estigmatizada por los patronos y el gobierno como conspirativa y conflictiva, por lo que se establecen amenazas directas o disimuladas hacia los trabajadores, esto se da con especial énfasis en las maquilas y en general en las Zonas Francas.

En el primer capítulo se presentó el comportamiento de la cantidad de trabajadores y trabajadoras en todo el país que se encuentran incorporados en contratos colectivos, se detectó que lo que caracteriza esta situación es que la proporción de los ocupados con respecto a la población activa es sumamente bajo (Ver cuadro 11). En la investigación de las maquilas la situación no es distinta. En el cuadro que sigue se puede observar que el porcentaje de trabajadores y trabajadoras sindicalizadas es muy bajo:

CUADRO 18. ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LAS MAQUILAS.

	SINDICATOS	OTRA FORMA	NO ORGANIZADA	ESTA NO RESPONDE
RECINTO FISCAL	3.2	1.4	91.6	3.7
ZONA FRANCA	10.2	0.0	85.7	4.0
TODOS	6.2	0.8	89.1	3.9

FUENTE: Quinteros, García, et al. Idem.

La afiliación de los y las trabajadoras en las maquilas se vuelve una tarea difícil dado el ambiente antisindical generado por los patronos y administradores. “En algunos casos... deben mantenerse fuera de conocimiento de la gerencia de la fábrica. De esta manera, las posibilidades de incidir en el mejoramiento de condiciones de trabajo resultan aún inciertas” (Quinteros, García. Ibid. P: 41).

Similares hallazgos se obtuvieron en la investigación de la Zona Franca de San Bartolo: “La negociación colectiva es inexistente. En una empresa pudimos comprobar que los

incrementos salariales anuales, cuando incluyen algún tipo de bonificación, se deciden a partir de una tabla personalizada, que incluye conceptos como: colaboración con la empresa, puntualidad, asistencia...” (Arriola, Ibid. P: 79).

2.7.- LAS MEDIDAS ESPECIFICAS EN EL SEGMENTO FEMENINO DEL MERCADO LABORAL.

Estas medidas ya se mencionaron en la primera parte y están relacionadas con las reglamentaciones que van dirigidas a eliminar la discriminación de la mujer como en lo concerniente a las prestaciones y derechos que tiene en cuanto al respeto de su rol de mujer embarazada y madre. Sin embargo las deficiencias en la supervisión del Ministerio del Trabajo, ha hecho que la mayor participación de las mujeres en las actividades productivas sea una fuente para los patronos de mano de obra barata, dócil y de difícil sindicalización. Esto se puede comprobar claramente en las maquilas en donde se muestra en toda su expresión las consecuencias de una flexibilización laboral a la discrecionalidad completa de los patronos.

Al observar la PEA por género se puede comprobar que en la década de los 90 se ha dado un aumento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, la proporción del segmento femenino en la PEA se había estabilizado desde 1995 en un 37%, pero en 1998 subió al 39%. En lo que respecta a la cantidad de personas empleadas se ha podido observar un importante incremento de la participación de la mujer. En el caso de los trabajadores desocupados la situación es más evidente, la proporción de las desocupadas ha ido disminuyendo entre 1992 y 1997 de 29.3% que representaba en el primer año a 24.7% que representó en 1997, sin embargo en 1998 la proporción aumentó seguramente influida por la mayor participación femenina en la PEA, tal situación se puede observar en el cuadro que sigue:

CUADRO 19
POBLACION OCUPADA Y DESOCUPADA POR GENERO
(En porcentajes)

	PEA			OCUPADOS			DESOCUPADOS		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
1992	100.0	64.6	35.4	100.0	63.9	36.1	100.0	70.7	29.3
1992-1993	100.0	62.8	37.2	100.0	61.6	38.4	100.0	74.4	25.6
1994	100.0	62.0	38.0	100.0	61.5	38.5	100.0	68.2	31.8
1995	100.0	62.9	37.1	100.0	62.2	37.8	100.0	71.5	28.5
1996	100.0	63.0	37.0	100.0	62.5	37.5	100.0	68.7	31.3
1997	100.0	63.0	37.0	100.0	62.0	38.0	100.0	75.3	24.7
1998	100.0	61.0	39.0	100.0	60.4	39.6	100.0	68.2	31.8

FUENTE: EHPM varios números.

Existen tres factores por lo menos que tienen que ver con lo anterior: el efecto de la política de flexibilización, el crecimiento de aquellas actividades que se reservan a la mujer y el acelerado crecimiento de las maquilas. Acerca del segundo factor en el primer capítulo se presentó la evidencia de que las mujeres en general las contratan para realizar en el ámbito social el mismo rol que desempeñan a nivel del hogar, esto es, elaboradora alimentos,

educadora, servicios de atención al público, etc. Pero como antes se dijo ese no es el problema, la dificultad reside en que los salarios que se pagan en esas actividades son los más bajos.

En estas características de la ocupación por género ha tenido su influencia la política de flexibilización del mercado laboral. Los empresarios contratan mano de obra femenina por considerarla más barata que la masculina y más dócil; pero también uno de los factores que más influyen es el establecimiento de maquilas en las Zonas Francas y, en general, todas las actividades que requieren normalmente trabajo poco calificado y que se ajuste a las necesidades de la empresa sin importar que pueda ocurrir con su salud. “Las mujeres tienen una carga doméstica superior a la de sus compañeros de trabajo... además de obreras en la fábrica, son responsables del cuidado de los hijos e hijas y de las tareas del hogar. El tipo de preocupaciones que ellas padecen, pueden ser diferentes que las de sus compañeros, sin contar con que disponen de menos tiempo para actividades extradomésticas y extralaborales” (Quinteros, García, et al, Op. Cit. P: 29). En otras palabras la pasividad y docilidad de las trabajadoras responde a ciertas condiciones objetivas que escapan del ámbito estrictamente laboral, no es en ningún momento algo que corresponde a su naturaleza humana; no obstante, esta situación es aprovechada por los productores no sólo para flexibilizar el trabajo sino también para abusar de sus derechos laborales.

Para comprobar cuáles son las razones por las que los patronos feminizan el empleo en las áreas que tradicionalmente han sido de hombres, y en la actividad de las maquilas, es bueno hacer un recuento de las condiciones laborales de las trabajadoras de las maquilas¹⁰:

- Un 83% de los trabajadores de la maquila son mujeres.
- Un 78% del segmento femenino empleadas en la maquila gana 700 o menos por la catorcena (en el caso de los hombres este porcentaje es de 59%).
- El 42% de los trabajadores recibieron menos del salario mínimo lo cual no se explicaba en la mayoría de los casos por descuentos relacionados a préstamos o compra de bienes en la despensa, igualmente la cantidad de horas laboradas tampoco dan una explicación pues las personas que ganaron menos del mínimo en su mayoría (67%) trabajó más de las 44 horas reglamentarias. Se ha comprobado también que se realizan descuentos de salarios por los días no asistido debido a incapacidad por enfermedad o consulta médica.
- Un 29% de las que cotizan al Seguro Social no se les entrega su certificado oportunamente, ello se debe a que la empresa no paga lo que le corresponde con lo que se limita el derecho de la trabajadora como cotizante.

¹⁰ La información que se cita se obtuvo en los siguientes documentos: Quinteros, García, Dinámica de la actividad maquiladora y derechos laborales en El Salvador. Centro de Estudios del trabajo (CENTRA), San Salvador, 1998. Candray y Quinteros. Impacto de las reformas al Código del trabajo en el ejercicio de los derechos de los trabajadores. CENTRA, San Salvador, 1996. Arriola. Los procesos de trabajo en la Zona Franca de San Bartolo UCA, 1993.

- Un alto porcentaje de las trabajadoras (un 56%) no firmó contrato inicial lo que tiene como consecuencia que el 67% de las despedidas no hayan recibido indemnización.
- El 53% de las trabajadoras dice haber recibido malos tratos que implican amenazas y regaños con gritos, castigos tales como obligar a la “castigada” a barrer la calle y otros, en algunos casos se mencionan hasta golpes físicos.
- Solamente el 3% de las mujeres que han resultado embarazadas se les han permitido los descansos remunerados que la Ley impone.

Difícilmente pueden haber condiciones más propicias para que el proceso de flexibilización del trabajo quede a discreción del patrono, dando lugar al abuso por este último de los derechos de las trabajadoras.

En este apartado se ha podido comprobar que en El Salvador no se ha diseñado una política de flexibilización explícita porque las leyes constitucionales y las plasmadas en el Código del Trabajo permiten una flexibilidad suficiente tanto legal como de hecho, a lo cual se prestan los vacíos y ambigüedades de las leyes, suficientes para que las empresas adecúen su actividad productiva a los nuevos retos de la modernización, la competitividad y la globalización. La política de flexibilización en este país ha consistido entonces en dejar que se aprovechan estas características que muestra la legislación constitucional y laboral, aparte del poco dinámico papel que han jugado tanto la organización sindical como el Ministerio del Trabajo para contrarrestar los abusos de los patronos a los derechos de los trabajadores.

III.- EFECTOS DE LAS POLITICAS DE FLEXIBILIZACION LABORAL SOBRE LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA.

La política de flexibilización del mercado laboral que, como se ha visto en el capítulo anterior, consiste en mantener un régimen salarial que abarata el costo de la mano de obra, en permitir una débil dinámica del Ministerio del Trabajo, en tolerar que los patronos utilicen a su favor los vacíos de las leyes laborales y las prácticas fuera de la ley, y en tomar una actitud indiferente ante la debilidad del movimiento sindical individualizando la negociación laboral; tiene sus influencias en la situación de la fuerza de trabajo, tanto en lo que se refiere a las condiciones laborales como en lo relativo al nivel de vida; obviamente, esas repercusiones son perjudiciales para los trabajadores como se ha podido constatar en el capítulo anterior. Ahora bien, surge la pregunta ¿es esta situación que viven los trabajadores solamente preocupante desde el punto de vista humano y de la conmoción social que puede traer, y no tiene impacto alguno en la actividad productiva? El hallazgo más importante de esta investigación en materia del impacto de la política de flexibilización del mercado laboral es que la situación que los trabajadores viven en cuanto a su salario y a las condiciones de trabajo tiene su efecto en el comportamiento de la actividad productiva.

Para enfocar este problema conviene considerar una de las ideas más difundidas entre los defensores no sólo de la flexibilización sino de una desregulación total del mercado laboral:

... en la legislación salvadoreña... se confunde la noción de salario con la de ingreso suficiente para cubrir las necesidades básicas de un individuo. Se confunde el concepto objetivo de la retribución al factor trabajo con la noción normativa de un ingreso suficiente para satisfacer necesidades mínimas.

(...)

Es claro que la confusión origina serios problemas. La noción del salario como retribución o pago a un factor está relacionada con un elemento relativamente objetivo como lo es la productividad de ese factor la cual tiene relación con otros elementos tales como las cualidades y destrezas innatas del individuo, la educación, el entrenamiento, la capacitación o de la tecnología a disposición del individuo.

Habría que diferenciar entonces entre lo que es un objetivo normativo, (un deber ser) como el establecimiento de un nivel mínimo de vida aceptable relacionado con la satisfacción de necesidades básicas, y el ingreso asociado a la satisfacción de ese nivel de vida y lo que es una retribución a un factor de producción.

El salario puede ser un componente de ese ingreso pero en ningún momento puede estipularse por la fuerza de la ley que el salario sea igual al ingreso mínimo normativo (Cruz, M.; Arriagada, P. Hacia una regulación económica vigente en El Salvador, FUSADES, P:24).

El descubrimiento principal de esta investigación, como arriba se dijo, es la comprobación de que la cobertura por parte del salario de las necesidades de los(as) trabajadores(as), que se expresan en el valor de la fuerza de trabajo y cuyos indicadores son las canastas básicas, es un principio económico objetivo que se encuentra vinculado con la productividad, determinando su crecimiento o decrecimiento según si la cobertura del valor de la fuerza de trabajo se logra o no, respectivamente. La diferencia que mencionan los autores de la cita anterior no es entre economía positiva y normativa, sino entre los dos extremos sociales de la actividad laboral: los(as) trabajadores(as) y los(as) patronos(as). Del lado de los trabajadores se percibe el salario como un ingreso y del lado de los patronos como un costo, pero en ambos casos, obviamente, se encuentran asociados a la productividad. El valor de la fuerza de trabajo es tan objetivo como la productividad y se comprende que cuando el salario no cubre ese valor, la calidad de la mano de obra tiene que verse afectada de alguna forma, y por lo tanto también su capacidad productiva y la productividad.

Pensar en una productividad que determina un salario menor que el “ingreso”, es decir, que el valor de la fuerza de trabajo; es aceptar una ineficiencia productiva como norma para proteger las utilidades del capital, suponer esto es realmente partir de una visión normativa consistente en establecer una política de compresión del salario incluso por debajo del valor de la fuerza de trabajo (el “ingreso”) para incentivar las inversiones y la producción; es esta confusión la que realmente origina serios problemas dañando la eficiencia, la producción y a los mismos seres humanos (por ende el desarrollo social y económico). El crecimiento del salario quizás pueda acordarse por debajo del crecimiento de la productividad, pero no

puede tomar el carácter de ley jurídica establecerlo por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

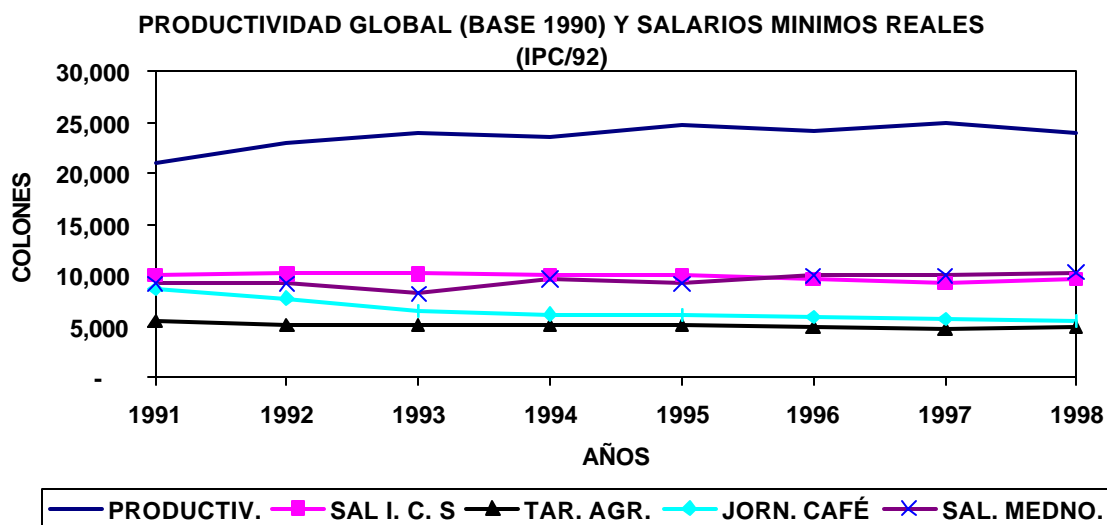
En el primer apartado de este capítulo se presentará brevemente la teoría que sustenta el principio económico acerca del papel determinante del salario como expresión monetaria del valor de la fuerza de trabajo sobre la productividad. En el anexo A.3 de este documento se mostrará la evidencia empírica para los años anteriores a la década de los noventa.

3.1.- EFECTO DE LA POLITICA DE FLEXIBILIZACION LABORAL EN LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA: EVIDENCIA EMPIRICA ACTUAL.

El análisis que se plasmó en el apartado anterior se sustenta en la información estadística comprendida entre 1974 y 1995, el año base para los cálculos del producto real es 1962. La serie de datos incluye una administración de gobierno en la cual se empezó a implementar métodos de flexibilización del mercado laboral que en términos salariales se reflejó en el estancamiento de los salarios reales a un nivel muy bajo. De acuerdo con lo que se dejó establecido en el apartado anterior el estancamiento del salario real en la primera mitad de la década de los noventa y su caída en los siguientes años deben reflejarse en el comportamiento de la actividad económica haciendo que ésta comience a debilitarse tanto en términos de los indicadores de productividad como con relación al comportamiento de la producción total.

Considérese el comportamiento de la productividad global. En el gráfico siguiente se plasman tanto la productividad (PIB, excluidos los servicios del gobierno, por trabajador) como los datos de los salarios reales de la industria, comercio y servicios, la tarifa agropecuaria, el jornal del café y la mediana salarial:

GRAFICO 9



FUENTE: EHPM varios números y PNUD, 1997.

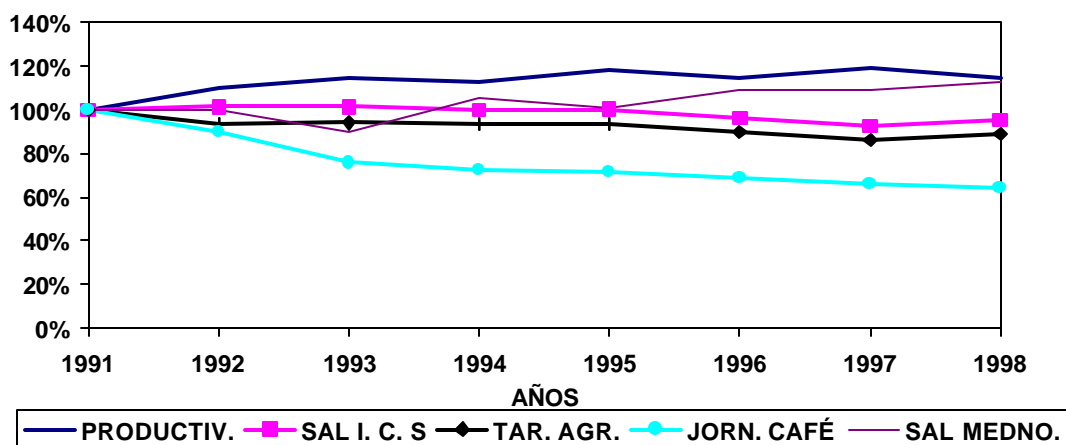
En el gráfico puede verse el estancamiento y disminución del salario real, a lo cual la productividad responde con un comportamiento creciente pero fluctuante a tal grado que el crecimiento cada vez se vuelve más débil. Debe hacerse notar que en la mayoría de los años analizados la mediana salarial se ha encontrado por debajo del salario mínimo de la industria, comercio y servicios, lo que significa que el 50% de los trabajadores remunerados ha ganado menos que ese salario¹¹. Todo parece indicar que si los salarios reales no se recuperan el producto puede estancarse y luego caer de manera permanente.

Otra característica que es importante señalar en el gráfico es que los datos se han anualizado, de modo que los salarios reales se han calculado para todo el año, y como puede observarse existe una considerable brecha entre éstos y la productividad que tiende a ensancharse tal y como se presentó en el gráfico del apartado anterior; por lo tanto ello sugiere que la concentración del ingreso a favor de los patronos en el país es cada vez mayor.

Los índices de la productividad y los salarios se presentan en el gráfico 10. Los índices al igual que los datos absolutos confirman la influencia de los salarios en la productividad e ilustran la manera en que el estancamiento de los primeros están minando el crecimiento del producto por trabajador(a). El comportamiento del salario mediano, obviamente, contrarresta esto último, pero no debe olvidarse que el crecimiento que muestra se debe en gran parte a que la mediana salarial al principio de la década era sumamente baja (menor que el salario mínimo de la industria, comercio y servicio), por otro lado, más que un aumento sostenido refleja un movimiento fluctuante:

GRAFICO 10

PRODUCTIVIDAD GLOBAL Y SALARIOS (EN INDICES, 1992=100)



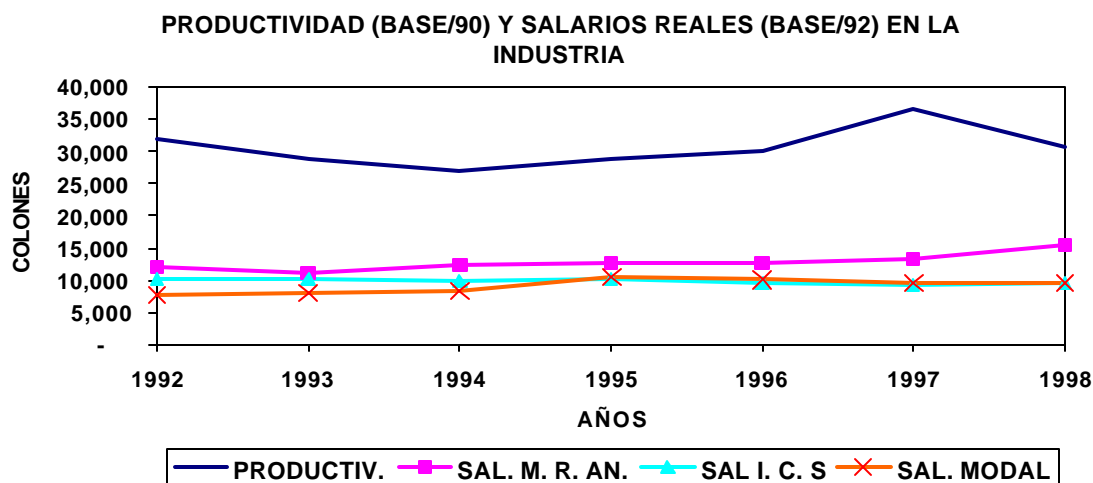
FUENTE: elaboración propia en base a EHPM y PNUD, 1997.

¹¹ En el sector agropecuario se ubica el mayor número de personas que trabajan sin remuneración (familiar no remunerado, p. e.), su porcentaje con respecto al total de no remunerados asciende a 66% (los cuales no se incluyen en el cálculo de la mediana salarial). Esto lleva a concluir que son más del 50% los que ganan menos que el salario mínimo urbano.

Una de las críticas más importantes al método de utilizar el indicador producto por trabajador(a) afirma que éste puede estar reflejando los movimientos de la demanda y no de la eficiencia. Para no evadir esta justificada observación se analizó el comportamiento de la demanda especialmente en lo que se refiere al consumo y la inversión bruta agregada (ver anexo A.7); el resultado fue que mientras estos últimos indicadores muestran un crecimiento en el tiempo (1992-1997) al igual que la producción, el producto por trabajador(a), como se puede ver en el gráfico 10, tiene una clara tendencia al estancamiento y no se constata un movimiento procíclico. Es lógico que una tendencia al estancamiento del producto por trabajador debe reflejarse primero en una reducción en las tasas de crecimiento del producto antes que en una flagrante caída, lo cual finalmente tiene que ocurrir ante el deterioro sostenido de la capacidad productiva de la mano de obra¹².

En las investigaciones que originaron el planteamiento de esta teoría se efectuó un análisis de carácter estructural consistente en probar las hipótesis tanto en la economía en su conjunto como en los diferentes sectores que la conforman, y de ser posible en el ámbito microeconómico de las empresas. Para continuar con ese método se hizo también una prueba con el sector de la industria manufacturera para la década de los 90 y con el nuevo año base para el cálculo del producto físico (o sea 1990). El resultado de esta prueba se muestra en el gráfico que sigue:

GRAFICO 11



FUENTE: Ibid.

¹² Es evidente que se puede establecer un círculo vicioso en el análisis, como sostener que la disminución de los ritmos de crecimiento de la demanda y producto estancan la productividad, no obstante es aquí donde se hace vital el análisis teórico que permita incorporar nuevas variables y esas son la capacidad productiva, el valor de la fuerza de trabajo y el salario. De acuerdo con el planteamiento teórico el salario puede, por un lado, influir en la productividad en una relación que ya se explicó arriba y, por otro, afectar la demanda agregada; de este modo ambos aspectos terminan ejerciendo su influencia sobre el producto. Esto tiene implicaciones interesantes para la teoría del multiplicador keynesiano: por ejemplo, se puede deducir que un aumento en la demanda agregada originada en el efecto multiplicador de una inversión adicional no aumenta plenamente el producto (o quizás su efecto es nulo) debido a que la productividad está estancada o cayendo a causa del deterioro de la fuerza de trabajo originada en la depresión o disminución del salario real.

Este gráfico no sólo incluye los salarios mínimos de la industria, comercio y servicios sino los salarios medios reales del sector de la manufactura, y es conveniente a este respecto señalar la fuerte vinculación que se genera entre los salarios medios y mínimos que comprueba la importancia y muy buena aproximación que tienen los salarios mínimos, así como su papel rector en relación con los salarios medios. Al observar los salarios con respecto a la productividad se puede notar que al principio de la década de los 90 cuando los salarios seguían desplomándose, si bien habían disminuido su velocidad de caída, la productividad tendía también a reducir su velocidad de crecimiento, incluso hubo períodos (como 1992-1993) en que ambas variables se reducían, también se observan períodos en que las dos crecen o la productividad aumenta y el salario real permanece estancado. Ciertamente parece ser que cuando los salarios reales permanecen constantes, debido al dinamismo de los ajustes de los salarios nominales, la productividad puede mantenerse creciendo aunque sea levemente, sin embargo tal situación no podría durar de manera permanente, pues un salario real que no varía significa que se va a encontrar rezagado en un tiempo determinado con relación al crecimiento del valor de la fuerza de trabajo.

Para verificar el impacto de los salarios reales sobre la productividad también se analizaron los datos de corte transversal, para ello se utilizó la información de una investigación llevada a cabo en la Zona Franca de San Bartolo. De acuerdo con los resultados de las encuestas el 80% de los trabajadores en esta zona son mujeres, por lo cual los resultados del análisis son válidos también para conocer la situación en la que se encuentra el segmento femenino del mercado laboral. El cuadro que se escribe a continuación muestra los datos a los que se ha hecho referencia:

CUADRO 20.- EL SALVADOR: RELACION ENTRE LOS SALARIOS (¢), LA SALUD, EL COEFICIENTE CAPITAL-TRABAJO* Y LA PRODUCTIVIDAD (¢). (DATOS MENSUALES)

EMPRESA S	(K/L) *	PRODUCTIV .	SAL. UNIT	SU/PROD.	DET. SALUD (%)	T. PLUSVALIA (%)
CORPAK	369	2,784	989	36	0	1.82
PRIMO	250	2,671	918	34	38	1.91
AVX	1,179	3,426	979	29	56	2.50

FUENTE: elaboración propia en base a Arriola, J.; 1993: 59, 68, 86, 150.

SIMBOLOS: (K/L), (*) relación capital-trabajo medida como el cociente entre la cantidad de Kilovatios/hora (KWH) consumidos por trabajador. SAL. UNIT., salarios unitarios. SU/PROD., cociente: salarios unitarios entre productividad. DET. SALUD, deterioro de salud. T. PLUSVALIA, tasa de plusvalía.

Para un mejor entendimiento de lo que refleja el cuadro, es pertinente hacer referencia a las empresas que ahí aparecen. AVX es un negocio de componentes electrónicos; PRIMO es una empresa de ropa femenina y CORPAK es un negocio de bolsas decorativas.

La empresa AVX absorbe el 23% del empleo en la Zona Franca de San Bartolo, PRIMO el 14% y CORPAK el 3%, en otras palabras, las tres empresas juntas representan el 40% del empleo de esa Zona Franca.

Lo que en el cuadro se nombra “deterioro de salud” es el resultado obtenido de un test que fue cursado entre los trabajadores de la maquila el cual se denomina “Test de Salud Total” (TST)¹³ que busca captar las situaciones de desgaste psíquico-físico en el trabajo. Este test se basa en un cuestionario que asigna una puntuación de uno a respuestas como “malo” o “con frecuencia” y cero a las otras. Posteriormente se establecen los porcentajes de los cuestionarios que tienen puntajes igual o mayor que 9, a partir del cual se considera “señal de alarma” y “zona de riesgo de sufrimiento psíquico”. La puntuación mínima es de cero y la máxima de 22 (Arriola, J.; 1993: 85).

En el cuadro 20 se han resumido bajo la columna “deterioro de salud” los porcentajes de trabajadores que se encuentran en situación de riesgo de daño psíquico-físico.

Los datos de la empresa CORPAK que se ilustran en el cuadro indican que dado que el “deterioro de salud” en esa empresa es de 0%, entonces se puede suponer que en ese momento dicha empresa estaba pagando aproximadamente el valor de la fuerza de trabajo. Pero debido a que las tres empresas del análisis son cualitativamente distintas, no es posible comparar sólo en términos absolutos los salarios de las mismas de tal manera que se vuelve necesario también establecer un indicador relativo, y se ha optado por tomar el coeficiente que resulta de dividir los salarios unitarios entre la productividad para poder realizar las comparaciones. Debe quedar claro que tal procedimiento es justificado debido a la necesidad de hacer una evaluación de corte transversal entre empresas y trabajadores cualitativamente distintos, diferencias como las que podrían existir entre PRIMO, empresa de ropa femenina, y AVX, industria de componentes electrónicos.

Con base en la explicación anterior, la estructura salarial (salarios/productividad) que más o menos cubriría el valor de la fuerza de trabajo es la de la empresa CORPAK. De esta manera observando el cuadro 20 se puede constatar que a medida que los salarios decaen, en términos de la estructura salarial, las condiciones de salud de los trabajadores se deterioran y con ello la productividad disminuye o no puede alcanzar su nivel potencial, esto último es lo que sucede con la industria AVX.

Esa situación también se puede ver considerando el comportamiento de los salarios en términos absolutos. Tanto la productividad y los salarios son más bajos en la empresa PRIMO que los evidenciados en CORPAK; AVX tiene mejores salarios absolutos, tecnología y, por lo tanto, productividad que PRIMO pero la estructura salarial de esta última empresa es superior a la de la empresa de componentes electrónicos (AVX) razón por la cual vemos un mayor deterioro de la salud de sus trabajadores, lo que no le permite una plena utilización de la tecnología y por ende alcanzar su nivel más alto de la productividad (el potencial), ello se comprueba al comparar el producto por trabajador de CORPAK y AVX; la primera tiene

¹³ El test está conformado por 22 preguntas acerca del padecimiento o no por parte del trabajador de una serie de sufrimientos psíquico-físicos. Este tipo de sufrimientos, comprende tanto no sólo las enfermedades que la psiquiatría reconoce como tales (la psicosis, la neurosis, etc.), así como psicósomáticas (infarto del miocardio, úlceras digestivas, etc.), sino también toda una serie de sufrimientos que van desde la fatiga a la depresión, pasando por perturbaciones inespecíficas que se producen o se agravan en relación con situaciones de tensión psicosocial en el trabajo (Arriola, J.; 1993: 84).

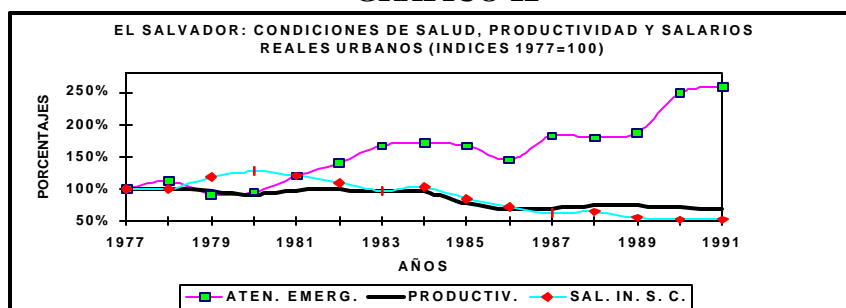
menos tecnología pero un salario absoluto y estructura salarial más elevada que la segunda, lo que provoca que su productividad se acerque a su nivel potencial y se encuentre próxima a la de AVX.

De este modo, el cuadro también refleja cómo el deterioro de la capacidad productiva del trabajador no permite el completo aprovechamiento de la tecnología empleada, por ejemplo, mientras AVX supera a PRIMO y a CORPAK en un 372% y 220%, respectivamente, en lo referente a la relación capital-trabajo, solamente las sobrepasa en un 28.3 y 23.1%, respectivamente, en lo relativo a la productividad. La tasa de plusvalía, sin embargo, no presenta indicios de reducirse; pero no parece que exista una diferencia correspondiente a las tecnologías utilizadas por cada empresa, de acuerdo con el indicador capital trabajo.

Así las cosas, los datos de la maquila correspondientes a la Zona Franca de San Bartolo permiten evidenciar las hipótesis que se sostienen en esta investigación¹⁴.

Ahora bien, no queda duda que a nivel de las empresas la reducción de los salarios por debajo del valor de la fuerza de trabajo, se asocia con el deterioro de la salud y obviamente con caídas de la eficiencia en la productividad del trabajo ¿Podrá deducirse de ahí que ese mismo fenómeno se pueda observar o extender a nivel agregado? Los datos que se muestran en el gráfico que sigue indican que a escala agregada las caídas persistentes de los salarios reales tienen un impacto negativo en la salud de los trabajadores con lo que la productividad tiende a disminuir.

GRAFICO 12



FUENTE: INDICADORES ECONÓMICO SOCIALES, MIPLAN

¹⁴ Podría pensarse que esta situación que se presenta en el cuadro 20 responde a una relación espuria pues el deterioro de salud y la productividad podrían estar respondiendo a las condiciones de trabajo, es obvio que tal aseveración no puede descartarse (Arriola además lo demuestra en su investigación); sin embargo, cuando se analizan las condiciones de trabajo se puede verificar que no explican del todo el deterioro de salud (y por tanto el comportamiento de la productividad), lo cual da lugar a que la hipótesis que se viene sosteniendo se mantenga firme. En el cuadro que se muestra a continuación aparecen las condiciones de trabajo para las mismas empresas analizadas en el cuadro 20. Tales condiciones de trabajo están clasificadas en duras (CD), medias (CM) y suaves (CS), las cantidades que ahí aparecen corresponden a los porcentajes de los encuestados que dieron su opinión acerca de las condiciones de trabajo:

CUADRO: CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ZONA FRANCA DE SAN BARTOLO

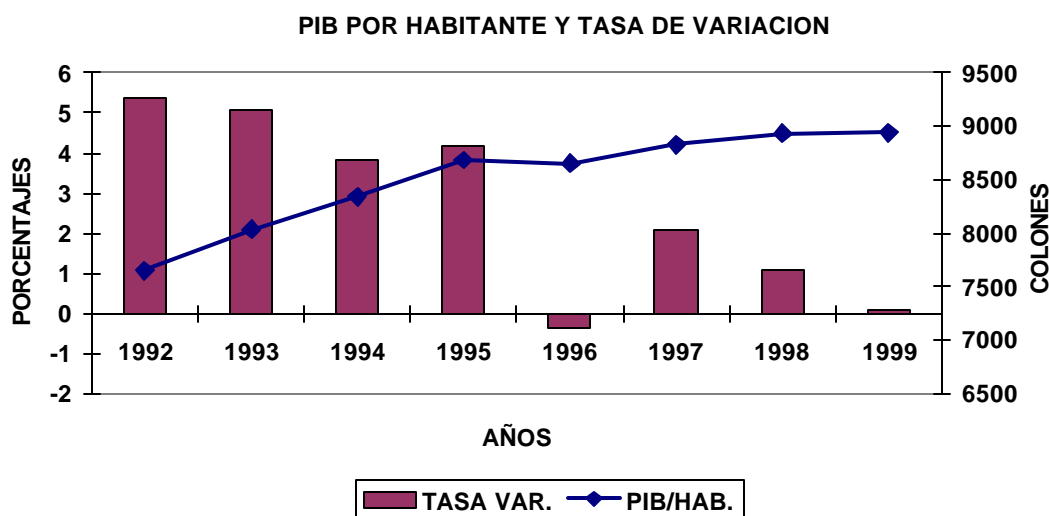
EMPRESAS	CD %	CM%	CS%
CORPAK	75	25	0
PRIMO	40	52	8
AVX	43	43	14

FUENTE: Arriola, J. ; ibid.

En el gráfico se presentan las atenciones de emergencias del ISSS a los trabajadores, es notoria la forma en que las condiciones de salud se fueron deteriorando con la caída de los salarios reales, al mismo tiempo que la productividad global mostraba problemas en su dinámica.

Queda por saber si en los últimos años se ha reflejado en el producto la tendencia a la desaceleración, habría que esperar que tal cosa ocurriese dada la evidencia que se ha presentado en lo relativo a la productividad; para ello se puede utilizar un indicador del crecimiento de la economía, esto es, el Producto Interno Bruto por habitante y su tasa de variación. En el gráfico que sigue se muestra el comportamiento de este indicador a lo largo de la década:

GRAFICO 13



FUENTE: Análisis de Coyuntura, Estudios Centroamericanos (ECA), UCA, Febrero-marzo, 2000.

El PIB por habitante comprueba de nuevo que la economía está experimentando un debilitamiento en su crecimiento económico¹⁵, y que, de acuerdo con lo que se ha dicho, esta debilidad responde en buena medida al deterioro de la capacidad productiva del trabajador debido a que no logra llenar sus necesidades básicas, esto es, nutricionales, educativas, de salud, etc.

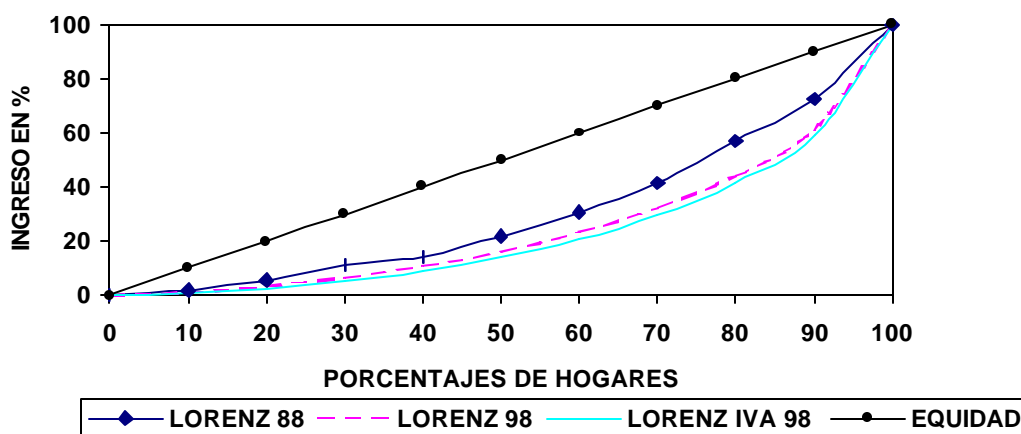
3.3.- FLEXIBILIDAD LABORAL, DISTRIBUCION DEL INGRESO, CRECIMIENTO Y DESARROLLO.

¹⁵ “En el umbral del nuevo siglo, El Salvador se encuentra en un período de crecimiento cercano a cero, y la economía no logra despegar. Es decir que el país ya no puede conseguir las altas tasas de crecimiento tan urgentes para reducir la pobreza y entrar en una etapa de desarrollo sostenible, sin que se hagan importantes transformaciones en la estructura de relaciones económicas y sociales” (Análisis de Coyuntura, Revista de Estudios Centroamericanos (ECA). Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA). San Salvador. Febrero-marzo. 2000).

Hasta ahora se ha mencionado el efecto de la flexibilidad laboral en los salarios, el cual provoca un estancamiento, cuando no una disminución, de los mismos; tomando en consideración este comportamiento salarial se podría inferir que dado que la productividad ha tenido una leve tendencia creciente la distribución del ingreso debe haberse vuelto más desigual. Efectivamente, al calcular el coeficiente de Gini (que mide con 0 la equidistribución y con 1 la máxima desigualdad) se puede verificar que mientras en 1988 éste era del 0.39 para 1998 había aumentado hasta 0.497, si a este indicador se le incorpora el efecto del IVA el coeficiente se eleva a 0.532, lo que también se puede observar utilizando el gráfico de Lorenz (donde un desplazamiento de la curva hacia la derecha indica mayor desigualdad):

GRAFICO 14

DISTRIBUCION DEL INGRESO E IMPACTO DEL IVA



FUENTE: elaboración propia en base a EHPM. Rubio, R., FUNDE, 1996. Y Mangandi, Claudia; Espinoza, Karla; Quevedo, M.; Maeda, W., UCA, 1999.

Puede verse que la desigualdad aumentó entre 1988 y 1998, y se agudizó aún más con el impuesto del IVA (curva llamada “Lorenz IVA 98”) que, por tanto, tiene un carácter regresivo.

De acuerdo con estudios del PNUD (1997) el crecimiento puede reducir los porcentajes de pobreza, pero tal efecto se vuelve más difícil a medida que la desigualdad en la distribución del ingreso aumenta¹⁶. Aunque El Salvador posee una desigualdad del ingreso elevada que se incrementa, las estadísticas acerca del porcentaje de pobreza señalan que éste ha disminuido, sin embargo, en el cuadro 21 se comprueba que esta reducción no ha estado exenta de problemas, debido principalmente a los elevados niveles de desigualdad que se muestran en algunos años (un Gini del 0.50 en 1994, p. e.).

¹⁶ “En estudios recientes se ha estimado que un crecimiento del PIB per cápita anual del 10% reduciría la incidencia de la pobreza de ingreso en el 30% en sociedades relativamente igualitarias, con un coeficiente Gini de 0.25, y sólo en el 10% en las sociedades con menor grado de igualdad, con un coeficiente Gini de 0.50” (Informe de desarrollo humano, PNUD, 1997: 81).

CUADRO 21. DISTRIBUCION, CRECIMIENTO Y POBREZA

AÑOS	GINI	PIB/HAB. VAR. %	PIB VAR. %	PRODUCTIV. %	% POBREZA	OCUP./HOGAR
1988	0.390	0.2	ND	ND	ND	ND
1989	0.428	-0.7	ND	ND	ND	ND
1990	0.444	3.1	ND	ND	ND	ND
1991	0.484	1.9	ND	ND	ND	ND
1992	0.423	5.4	7.5	9.8	58.7	1.62
1993	0.437	5.1	7.4	4.7	57.5	1.65
1994	0.503	3.8	6.1	-2.0	52.4	1.69
1995	0.479	4.2	6.4	5.0	47.5	1.69
1996	0.494	-0.4	1.7	-2.8	51.7	1.66
1997	0.475	2.1	4.2	3.6	48.1	1.63
1998	0.497	1.1	3.2	-3.8	44.6	1.66

FUENTE: elaboración propia en base EHPM. Coyuntura Económica, UCA, 2000. BCR. RUBIO, R., FUNDE, 1996.

Ahora bien, el problema reside en que el país muestra una elevada desigualdad del ingreso en condiciones en las cuales las remuneraciones de los trabajadores no han alcanzado a cubrir en la mayoría de los años de la década de los 90 ni la canasta nutricional, esto hace que un aumento en la inequidad del ingreso haga más precarias las condiciones de vida de la fuerza laboral minando su eficiencia, ello se verifica en el fluctuante y cada vez más estancado crecimiento de la productividad, lo cual finalmente se refleja en un debilitamiento o depresión del PIB y del PIB/per cápita haciendo más difícil la reducción de la pobreza (ver cuadro 21). La disminución del porcentaje de los hogares pobres es consecuencia de que a medida que las remuneraciones se reducen se vuelve más necesario que una mayor cantidad de miembros de la familia se involucren en la generación de ingresos a través del empleo, de modo que los hogares como un todo los elevan, reduciendo la cantidad de los mismos que se hallan bajo la línea de pobreza, bajando así su porcentaje; pero esto hace más difícil la reproducción de la fuerza de trabajo, y, por tanto, la elevación de la eficiencia, ya que una parte de los niños y jóvenes se ven obligados a renunciar a sus estudios para tener que laborar como mano de obra no calificada. Este efecto se puede comprobar al observar la cantidad promedio de ocupados por hogar que como se ve en el cuadro 21 ha ido aumentando dada la insuficiencia de los salarios para cubrir la canasta básica.

CONCLUSIONES.

1. En el presente los salarios mínimos solamente logran cubrir la canasta nutricional. Por lo tanto, si la reproducción de la fuerza de trabajo se considera como una canasta que incluye nutrición y otros bienes y servicios se puede concluir que la fuerza de trabajo en El Salvador no puede reproducirse con los niveles actuales del salario mínimo.
2. La legislación salvadoreña en cuanto a contratación y condiciones de trabajo adolece de vacíos y ambigüedades que permite a los patronos abusar de las condiciones de trabajo como jornada laboral, formas de contratación, trabajo a domicilio, etc.
3. La existencia en el país de una larga tradición antisindical ha provocado que el movimiento sindical sea débil y que los contratos colectivos apenas alcancen a cubrir solamente el 3% de los trabajadores ocupados.
4. Estos contratos colectivos tienen poca efectividad debido a que no incluyen aspectos como: horas extras, estabilidad laboral, movilidad, innovación tecnológica y formación profesional.
5. La legislación salvadoreña ha eliminado la discriminación pero no se ha efectuado un esfuerzo por la realización práctica de tales leyes a través de regulaciones específicas como en el caso del derecho de lactancia o el trabajo femenino en cuanto a actividades peligrosas e insalubres.
6. Aunque en El Salvador no existe una política de flexibilización del mercado de trabajo claramente definida se puede decir que en el país ésta política se ha limitado a mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra, en permitir una débil dinámica del Ministerio del Trabajo, en tolerar que los patronos utilicen a su favor los vacíos de las leyes laborales y las prácticas fuera de la ley, y en tomar una actitud indiferente ante la debilidad del movimiento sindical individualizando la negociación laboral.
7. El régimen del salario mínimo establece que éste se fije considerando el costo de la vida de modo que el trabajador tenga una situación digna, no obstante, el período de revisión de estos salarios legislados es cada tres años, lo cual permite flexibilidad en lo relativo al salario real. De este modo la misma ley del salario mínimo se presta para abaratar la mano de obra.
8. De igual forma el trabajo a domicilio, por obra, por pieza y por zona geográfica presenta vacíos y ambigüedades que permiten al empresario no sólo pagar bajos salarios sino obviar la ley de salarios mínimos.
9. Las excepciones y particularidades que se establecen en la ley en cuanto a la no-terminación del contrato laboral, a la jornada de trabajo, a los turnos y a la movilidad laboral permiten a los patronos que puedan establecer contratos temporales, extensiones de la jornada laboral, horas extras no pagadas, etc. A esto también coadyuva las ambigüedades de la ley.

10. Las prestaciones no salariales de El Salvador son muy bajas incluso comparándolas con países altamente liberalizados en su mercado laboral, de modo que difícilmente esas prestaciones puedan desincentivar las inversiones en el país.
11. El hecho de que los PAE's no consideren dentro de su esquema la existencia de los grupos de presión y las relaciones sociales y de poder que se establecen entre ellos en torno a sus intereses, ha contribuido de manera fundamental a que acuerdos para resolver de forma consensada los problemas acuciantes de El Salvador, no hayan tenido éxito debido a que tanto el gobierno como los empresarios apoyados en la idea, propia de los programas de ajuste, de considerar a los sindicatos como factores de rigidez en el mercado laboral, han tomado una actitud de no colaborar con los trabajadores, representados por sus sindicatos, en la búsqueda de soluciones acordadas.
12. De este modo, los PAE's no han tenido en cuenta la necesidad de regular la negociación entre los sectores principales del mercado laboral, esto es: trabajadores y patronos; lo cual ha contribuido fuertemente en el fracaso de los esfuerzos concertados que se expresaron en el Foro de Concertación Económico y Social (ya desaparecido) y que se evidencian, más recientemente, en el Consejo Superior del Trabajo. La visión empresarial, plasmada en los PAE's y apoyada por el gobierno, ha consistido, antes que en concertar, en anular la participación sindical, lo que ha obligado a los trabajadores, frente a la actitud proempresarial del gobierno, a apoyarse en la presión internacional.
13. La flexibilización del mercado laboral afecta los derechos sindicales a través de tres situaciones: mediante la represión de la sindicalización en las empresas, por medio de prácticas empresariales de individualización de la negociación y a través de la manipulación de las leyes laborales.
14. Las zonas francas y las maquilas son la prueba más evidente de los efectos de una implementación a ultranza de la política de flexibilización del mercado laboral, lo cual lleva a que las empresas no aseguren un ambiente físico sano, que no permitan el gozo pleno de los trabajadores del derecho a la seguridad social, que abusen de las horas extras incluso sin pagarlas como se debe y que se impida toda clase de organización sindical, derecho inalienable de los trabajadores.
15. En cuanto al salario la política de flexibilización del mercado de trabajo sigue manteniendo la tendencia depresiva del salario mínimo real que se viene observando desde la década pasada, si bien la velocidad de disminución se ha visto mermada pero a un nivel muy bajo de los salarios reales.
16. El análisis del nivel de cobertura de las canastas básicas por los salarios mínimos no han mejorado en lo que respecta a lo nutricional y sigue deprimiéndose en lo que se refiere a la canasta de mercado. En relación con las condiciones de pobreza el índice parece estancarse en un porcentaje cercano al 50% de hogares pobres.
17. La disminución del índice de pobreza relacionado con la depresión de los salarios mínimos señalan que la disminución del primero es el efecto del aumento del número

de personas que se incorporan al trabajo, especialmente en los hogares de más bajos ingresos; lo cual afecta en la reproducción de la fuerza de trabajo al disminuir las posibilidades de estudiar y adquirir capacitación para enfrentar las nuevas tecnologías.

18. Al analizar la serie histórica de los indicadores de empleo se puede observar que uno de los efectos más notables consiste en la precarización del trabajo a través de un alto índice de sub-empleo y un creciente índice de empleo en el sector informal.
19. La participación de la mujer en el mercado de trabajo ha aumentado por tres razones: en primer lugar, la política de flexibilización que hace que se feminice el empleo debido a que la mano de obra femenina es más dócil, lo cual responde a condiciones objetivas como la mayor carga doméstica de la mujer, en segundo lugar, debido al crecimiento de las actividades de servicios que se reservan al sexo femenino y, por último, al crecimiento de maquilas, obviamente estas tres razones se entrelazan.
20. En teoría se demuestra que una permanente reducción de los salarios reales hasta el punto de caer por debajo del valor de la fuerza de trabajo provoca que esta última no alcance su calidad normal de modo que la tecnología no es plenamente utilizada y la productividad potencial no se alcanza. En el largo plazo, la caída año con año del salario real, al caer por debajo del valor de la fuerza de trabajo, provoca primero una desaceleración de la productividad, luego su estancamiento y finalmente su caída, en estas condiciones el crecimiento del producto se detiene y el subdesarrollo se profundiza.
21. El estancamiento de la productividad y la elevada desigualdad del ingreso provoca que se vuelva más difícil para el crecimiento la reducción de la pobreza en general. La misma inequidad, en condiciones de bajos salarios, provoca que la capacidad productiva del trabajador se deteriore frenando el crecimiento y con esto la posibilidad de reducir la pobreza, se llega a un círculo vicioso: el producto debe crecer porque hay una desigualdad grande pero no puede crecer por la elevada inequidad.
22. La desigual distribución del ingreso se ha venido a empeorar debido al carácter regresivo del impuesto al valor agregado (IVA).
23. La evidencia empírica a lo largo de 20 años (1974-1995) verifica la teoría al encontrarse relaciones positivas entre los salarios reales y la productividad. Igualmente, cuando se analiza la situación para la década de los 90 (1991-1998) se encuentran correlaciones positivas entre salarios reales y la productividad.
24. Los datos de la década de los 90 señalan que el estancamiento del salario real a un nivel tan bajo que está lejos de cubrir el valor de la fuerza de trabajo salvadoreña ha estancado la productividad global, lo cual ha contribuido fuertemente a la desaceleración del crecimiento del producto interno bruto, y también del importante indicador PIB por Habitante.

PROPUESTAS.

Las propuestas se elaboraron en consulta con los miembros de la sociedad civil, una vez que se les hubo presentado los resultados de la investigación (ver anexo A.4):

1. La recomendación principal que se deduce de este estudio es que el salario real de los trabajadores tiene que aumentar hasta el punto de alcanzar una canasta de productos que represente el valor de la fuerza de trabajo, que como se dejó establecido se podría aproximar a la canasta de mercado.
2. Los salarios reales tienen que aumentar al mismo ritmo de la productividad si se pretende mantener constante la distribución del ingreso en el largo plazo.
3. El incremento de los salarios reales tiene que hacerse de modo gradual y como resultado de estudios que señalen aquellos sectores en los cuales los niveles tecnológicos no se reflejan en el comportamiento de la productividad y cuyos salarios son bajos.
4. El alza de los salarios reales debe darse a través de los aumentos en los salarios nominales (salarios mínimos), los cuales no deben ir acompañados de incrementos de precios.
5. La gradualidad de los aumentos salariales puede ser que no permita una rápida recuperación del producto por trabajador de manera que el Estado y los empresarios privados deben aumentar sus inversiones en salud, educación y capacitación de los trabajadores para lograr el mejor éxito en los objetivos perseguidos por los incrementos productivos de los salarios.
6. El gobierno debe estructurar una política del mercado laboral que incorpore el principio de que los aumentos salariales hacen crecer la actividad económica real. Mientras que los empresarios tienen que comprender que los incrementos de productividad que se derivan de los aumentos de los salarios reales elevarán sus utilidades.
7. El marco jurídico para la negociación obrero-patronal debe incluir reglas que hagan posible que los aumentos de los salarios que se justifiquen como incrementos salariales productivos se convierta en un argumento legal fuerte para elevar los salarios. Este incremento es sobre el salario que ya cubre la fuerza de trabajo. Por tanto, el primer argumento jurídico es el de elevar el salario hasta cubrir el valor de la fuerza de trabajo que, de acuerdo a lo expuesto en esta investigación, genera incrementos en la productividad laboral.
8. Las políticas de flexibilización no deben darse bajo presión sino de una forma concertada con los trabajadores por lo tanto debe existir una voluntad política del gobierno.
9. Cualquier política económica debe ser concebida considerando de que existen distintos grupos sociales (mujeres, trabajadores, jóvenes, empleados, etc.) que tienen intereses

diferentes, de modo que la aplicación de la política tenga que pasar por la concertación de todos ellos procurando que se dé en pie de igualdad, y con una mediación efectiva e imparcial del gobierno.

10. Debe ser un derecho laboral el exigir sanciones internacionales hacia el gobierno por inoperancia en relación con la violación de los derechos de los trabajadores.
11. Hacer funcional, operante y con amplia participación el Consejo Superior del Trabajo.
12. Todas las entidades gubernamentales relacionadas con el sector laboral deben tener una clara focalización con respecto al problema de género. La participación en los organismos debe incorporar reglamentariamente el género femenino en cualquier discusión.
13. El Ministerio del Trabajo debe ser transparente en cuanto a la ayuda presupuestaria que corresponde a los sindicatos y debe cumplir con su función promotora de la organización sindical.
14. Realizar una reestructuración del Ministerio del Trabajo buscando eliminar todos los mecanismos que facilitan la corrupción de éste y la manipulación por parte de los patronos.
15. Crear una comisión imparcial que supervise el desempeño del Ministerio del Trabajo.
16. Crear capacitación para hacer polivalente a los trabajadores. El costo de la capacitación debe estar a cargo del gobierno y los empleadores.
17. Las empresas deben colaborar por lo menos en horarios con los trabajadores que estudian por su propia cuenta.
18. La capacitación debe ser formal e informal.
19. Establecer créditos blandos para los desempleados sobre bases de financiamiento alternativo con fuerte participación femenina entre los beneficiarios.
20. Debe establecerse una política de desarrollo agropecuario: reactivación de la agricultura, resolver el problema de las migraciones, ayudar a generar rentabilidad, realizar transformación tecnológica, etc.
21. El Estado debe tomar su responsabilidad en cuanto a los servicios públicos: salud, educación, etc.
22. Descentralización de las áreas productivas. Esto ayuda a la organización sindical y reduce la migración campo-ciudad.
23. Establecer normas empresariales y laborales con relación al medio ambiente. Debe además regionalizarse las organizaciones de defensa al medio ambiente.