

La flexibilización del mercado laboral en El Salvador

1. Introducción

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

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

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

Con el propósito de abaratar la mano de obra se promueve el abandono de la práctica de aumentos de salarios según el costo de la vida, el estancamiento de los aumentos en el salario mínimo, y la disminución por diversos medios de las cotizaciones al Seguro Social. Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido¹.

La flexibilización de la mano de obra, dentro de la empresa, también busca ajustar el número de los trabajadores o el número de sus horas de trabajo a la carga de producción (flexibiliza el número), ajusta la organización de la mano de obra para hacer frente a los cambios que resultan de la carga de trabajo de la empresa, y elimina la rigidez salarial, ajustando los salarios a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación desde la lógica de la productividad².

Si evaluáramos a los Programas de Ajuste Estructural (PAE) por el impacto generado en el bienestar de la población, resulta evidente que éstos han fracasado, dados los efectos negativos generados sobre las condiciones de vida de importantes segmentos de la población nacional, principalmente trabajadoras y trabajadores. Esta consecuencia no sólo

¹ Fernández , Parejo, Rodríguez, 1995, y Cuadrado, Mancha, Villena, 1995

² Cáceres, Ramírez, P: 22-24

limita los objetivos enunciados en los PAE de lograr el crecimiento potencial de la economía, sino que tornan más inalcanzable la posibilidad de impulsar un desarrollo sostenible.

2. La legislación laboral y el mercado de trabajo

El marco jurídico referente al régimen salarial en El Salvador está contenido en dos planos: la legislación nacional y los acuerdos y convenios internacionales. El primer plano lo da la Constitución Política y el Código del Trabajo, mientras que el plano internacional se basa en: la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el “Protocolo de San José”; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el “Protocolo de San Salvador”; el Tratado de la Integración Social Centroamericana y el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo³.

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

En el Código del Trabajo se reglamentan las formas de contratación y las condiciones de trabajo; sin embargo, la mayoría de ellos adolecen de importantes vacíos que permiten que la ley pueda interpretarse a favor de los intereses patronales. Los principales reglamentos que muestran estos vacíos son⁴: Intermediación, contrata y subcontrata; Trabajo a domicilio; Jornada laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos; Movilidad laboral; Terminación del contrato de trabajo; Costos laborales no salariales; Otras condiciones de trabajo (higiene laboral, formación profesional, vacaciones y descanso, etc.).

Vale tomar en cuenta que en la mayoría de los casos, dichos vacíos podrían tener una justa interpretación encaminada a proteger al trabajador frente a cualesquiera arbitrariedades a las que con frecuencia los patronos los someten. De allí que esta situación se vuelve importante, pues indica la necesidad de la organización sindical, dado lo difícil que sería para un trabajador hacerlo individualmente; no obstante, a que las mismas leyes que ordenan la organización y acción sindical tienen sus problemas.

En el país ha existido una larga tradición antisindical por parte de los patronos; ello ha llevado a que la legislación sea tergiversada y aprovechada fuertemente por la actitud pro-

³ Flores L.; D.; Henríquez L.; M.; et al 1998. P: 32-62.

⁴ Cáceres, Ramírez, et al. 1997. P: 52-109.

empresarial del Ministerio del Trabajo; la aplicación de mecanismos desincentivadores en las empresas para formar sindicatos, como la amenaza al despido y la corrupción de dirigentes sindicales, ha hecho que la actividad sindical decaiga en los últimos años, especialmente en lo que respecta al número de afiliaciones; a pesar que la legislación actual permite formar sindicatos con sólo 35 miembros.

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

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

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

Pese a estas reformas, no se ha efectuado un esfuerzo por supervisar y hacer cumplir tales disposiciones, se carecen de regulaciones específicas como en el caso del derecho de lactancia o el trabajo femenino en actividades peligrosas e insalubres. Aún existen importantes vacíos y contradicciones en esta ley, como son: la eliminación de la norma que prohibía la ubicación de la fuerza laboral femenina en actividades insalubres y peligrosas, pues se haya en contradicción con lo establecido en el Art. 38 (ordinal 10) de la Constitución, que prohíbe la contratación de mujeres para realizar tareas insalubres o peligrosas. Otro ejemplo es el derecho de lactancia, el cual no puede llevarse a la práctica mientras los patronos no cumplan con lo que establece el Artículo 42, en el sentido de que las empresas deben mantener salas cunas de modo que sus trabajadoras puedan lactar a sus hijos e hijas⁵.

3. Los PAE y el Foro de Concertación Económico Social

El Foro de Concertación se concibe con la firma de los Acuerdos de Paz como un espacio – al margen de las políticas de ajuste estructural- que representaba un esfuerzo tripartito

⁵ Candray; Quinteros, 1996. P: 35-36

(trabajadores -a través de sus organizaciones sindicales-, gobierno y empresarios) para regular las negociaciones entre los sectores principales del mercado laboral.

Dado el espíritu de los PAE's, que se sustenta en la liberalización y flexibilización de los mercados, y su visión claramente empresarial --apoyada por el gobierno--, la posibilidad de construir un espacio de concertación se convirtió en un fracaso y llevó a su desaparición. Los PAE's, han animado la necesidad de reducir al mínimo la acción sindical y el mantenimiento de una actitud pasiva por parte del gobierno, que sistemáticamente está parcializada en favor de los intereses empresariales.

Este comportamiento se hizo patente en el funcionamiento del Foro, mientras los trabajadores propusieron en septiembre de 1992 la Agenda Laboral Prioritaria, cuyo desarrollo permitiría tratar los problemas urgentes y coyunturales para establecer un clima de estabilidad necesario para una concertación a más largo plazo, la empresa privada y el gobierno, propusieron pasar de inmediato a la discusión de un anteproyecto de nuevo Código de Trabajo⁶.

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

En esta situación de posiciones contradictorias en la que el gobierno tomó una actitud favorable a los empresarios, mientras que en el sector laboral, las organizaciones que lo conformaban no actuaban coordinadamente; se recrudecía la represión sindical y de los trabajadores, con prácticas de despidos injustificados por pertenecer o haber pertenecido a sindicatos, las "listas negras", etc. especialmente, en la actividad de maquilas⁷.

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

En este proceso de reforma, el Foro de Concertación cedió paso al Consejo Superior del Trabajo (CST), pero este nuevo organismo ha adolecido de dos grandes defectos: en primer lugar, los viejos problemas de la falta de voluntad política de los sectores del gobierno y la

⁶ En base a Candray y Quinteros, 1996. P: 1-33.

⁷ 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.

empresa privada para desarrollar un proceso de concertación transparente y sincero, y la desorganización y falta de claridad del movimiento sindical; en segundo lugar, la limitación con que fue creado el CST al establecerse como un organismo consultivo exclusivamente de los problemas laborales y no socio-económicos en general como era el Foro.

Es difícil poder determinar la forma en que los PAE's afectan esfuerzos concertadores como los del Foro de Concertación y los que se pretenden hacer con el Consejo Superior del Trabajo; no obstante, es obvio que mientras los PAE no incluyan las posibilidades de concertación de los agentes económicos, lo que pudiese surgir en el Foro podía entrar en contradicción con lo que se establecía a través de las políticas de ajuste. Esto fue precisamente lo que ocurrió con los convenios de la OIT que los sectores laborales propusieron que se ratificaran de forma legal en el país: de acuerdo con las argumentaciones del gobierno y la empresa privada habían varios convenios que eran "inconvenientes" para el impulso de las políticas de ajuste.

4. La situación del mercado laboral en El Salvador

Los salarios mínimos

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

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

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

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

Utilizando los datos de los salarios mínimos se constata la necesidad de que cuatro personas de una familia urbana se incorpore al mercado de trabajo para que se logre cubrir el coste de la canasta de mercado, mientras que en el medio rural deben trabajar entre seis y ocho miembros de la familia para cubrir la canasta de mercado promedio

Uno de cada dos hogares salvadoreños se encuentra en estado de pobreza (absoluta o relativa). Esta situación se torna más alarmante si consideramos que las líneas de medición de la pobreza están fijadas por el coste de la canasta básica alimentaria y no por la canasta de mercado⁸, esta última representaba para 1998 casi el doble de aquella. Es obvio que una revisión metodológica en el cálculo de estos indicadores generaría resultados –quizá más realistas—que elevarían considerablemente los niveles de población en estado de pobreza relativa y de pobreza absoluta.

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

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

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

Seguridad social

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

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

⁸ La línea de pobreza absoluta se establece en base del coste de la canasta básica alimentaria, mientras que la línea de pobreza relativa es dos veces el coste de la canasta básica alimentaria.

Empleo

La estructura de empleo ha variado muy poco en la década, la tasa de desempleo abierto ha estado cerca del 8% desde 1994, excepto en el último año en el cual se ha reducido hasta 7.3%. El sector informal ha mostrado tendencia a crecer y la subocupación urbana ha oscilado entre 15 y 17%, reflejando que la tendencia a la precarización del trabajo es una de las características del actual comportamiento del mercado laboral.

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

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

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

El sector los pequeños productores agropecuarios, en su mayoría de granos básicos, se caracteriza por combinar su labor como asalariados y su actividad como productores, esta última debe generar productos de autoconsumo e ingresos para poder complementar los salarios bajos que reciben y de esa manera poder cubrir las necesidades básicas. Según las Encuestas de Hogares, este sector representa aproximadamente el 41% de la población rural.

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

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

Es necesario tener presente que en los criterios para establecer el salario mínimo se ha hecho caso omiso del valor que tiene el trabajo doméstico, realizado por la mujer en el hogar. De esto se desprende la necesidad de construir un indicador que permita medir esa labor en términos monetarios, una forma sencilla para hacerlo, aunque no elimine del todo

la subvaloración, es utilizar como indicador del valor de la actividad laboral femenina en el hogar el salario promedio del trabajo de servicio doméstico, que de acuerdo con las EHPM el valor de la actividad femenina en el hogar andaría por los ¢643.

Las mujeres ocupan un segmento del mercado de trabajo subordinado a los puestos de dirección desempeñados por los hombres; en general, sus ocupaciones se caracterizan por tener niveles de remuneraciones muy bajas

5. Los impactos de la flexibilización del mercado de trabajo

5.1. En los salarios

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

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

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

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

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

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

En 1998 el porcentaje del total de pobres disminuyó perceptiblemente, pero debe notarse que la pobreza extrema sufrió un leve incremento. Existe un factor más esencial que es necesario resaltar aquí y consiste en que tal mejoría simplemente es el reflejo de la precariedad que cada vez más está adquiriendo el empleo y los salarios, que al no ser capaces de cubrir la canasta nutricional y de mercado obliga a que más miembros del hogar se integren en la actividad productiva para elevar los ingresos familiares, con el consiguiente impacto en el indicador de pobreza al reducir los hogares pobres. Pero esto la contra cara de esto es la limitación de la fuerza de trabajo para reproducirse adecuadamente, pues cada vez más de los miembros de la familia tienen que dejar de estudiar, reduciendo sus oportunidades de empleo y más altos ingresos, para tratar de cubrir las canastas nutricionales y de mercado o ampliada. Este fenómeno se comprueba al observar el promedio de ocupados por hogar que pasó de 1.62 en 1992 a 1.66 en 1998 (EHPM); de modo similar el promedio de perceptores de ingresos en los hogares pobres fue en 1992 de 1.44 y subió en 1997 a 1.48 (PNUD, 1997)

5.2. En el empleo

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

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

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

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

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

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

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

5.3. En el crecimiento económico y la productividad

El estancamiento de la productividad y el alto grado de desigualdad del ingreso (Índice de Gini= 0.49) ha provocado que la reducción de la pobreza por la vía del crecimiento económico, sea más bien el resultado de la redefinición de las estrategias de sobrevivencia de los hogares a través de un mayor involucramiento de los miembros de la familia en la generación de ingresos por hogar, con lo cual se entorpece la educación y la salud de la fuerza de trabajo joven.

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

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

5.4. En las condiciones de trabajo⁹, sindicalización y negociación colectiva

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

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

⁹ 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.

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

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

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

Trabajo por turnos. En el Art. 170 del Código del Trabajo se señala que “... en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna” esta disposición establece el trabajo por turno como una actividad legal previa autorización del Director General del Trabajo; de este modo se puede decir que existe flexibilidad en la legislación salvadoreña para mantener una actividad productiva permanente; a pesar que sobre las regulaciones de la jornada laboral los empresarios pueden argumentar que la rigidez se experimenta en la necesidad de hacer diferenciaciones en los niveles de remuneración.

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

Movilidad laboral. En relación con la movilidad laboral, especialmente la que se denomina “funcional” es decir que se da dentro de las empresas, el Código del Trabajo permite su aplicación y únicamente se puede argüir como rigidez el hecho de que la ley establece que la movilidad debe tener una “justa causa” y, además, que si ésta es de forma

ascendente la remuneración debe aumentar mientras que cuando es de carácter descendente debe mantenerse el salario anterior a la movilidad. Contribuye a la flexibilidad el hecho de que el trabajador solamente pueda hacer reclamos en un lapso de treinta días, transcurridos los cuales no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato, indemnización, restablecimiento del salario, etc.

Los costes laborales no salariales. En lo que se refiere a los costos laborales no salariales, El Salvador no es un país de los que tienen las mejores prestaciones. Algunos piensan que los costos no salariales desincentivan las inversiones, pero los datos y estudios recabados en América Latina no corroboran esa afirmación; antes bien, la correlación que tiende observarse es que a mejores prestaciones sociales más dinámica se vuelve la actividad económica.

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

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

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

La reforma al Código del Trabajo realizada en 1994 establece la contratación colectiva como obligatoria cuando el sindicato representa al menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa, y es voluntaria cuando el sindicato no tiene titularidad, es decir no alcanza el cincuenta y uno por ciento que se requiere¹¹.

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,

¹⁰ Cáceres, Ramírez, et al. 1997. P: 109-126

¹¹ Cáceres, et al. Idem. P: 176-177.

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

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

La afiliación de los y las trabajadoras en las maquilas se vuelve una tarea difícil dado el ambiente antisindical generado por los patronos y administradores. “En algunos casos... deben mantenerse fuera de conocimiento de la gerencia de la fábrica. De esta manera, las posibilidades de incidir en el mejoramiento de condiciones de trabajo resultan aún inciertas”¹². En una empresa se pudo comprobar que los incrementos salariales anuales, cuando incluyen algún tipo de bonificación, se deciden a partir de una tabla personalizada, que incluye conceptos como: colaboración con la empresa, puntualidad, asistencia...”¹³.

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

El ambiente físico

En El Salvador existe poca preocupación por parte de los patronos y del Ministerio del Trabajo por asegurar condiciones físicas en el área de trabajo que preserven la salud profesional de los trabajadores, a pesar que la Constitución y el Código del Trabajo reglamentan la necesidad de establecer medidas de protección de la salud del trabajador y el establecimiento de un ambiente sano. En una encuesta efectuada en las maquilas se comprobó que aproximadamente en un 30% de las empresas no existe la adecuada salubridad, mientras que en la mayoría existe poca ventilación y carecen de métodos para suprimir el polvillo que emana la operación de las materias primas¹⁴. De igual forma en la

¹² Quinteros, García. Ibid. P: 41)

¹³ Arriola, Ibid. P: 79

¹⁴ Quinteros, García, Góchez y Molina, 1998, P: 34

Zona Franca de San Bartolo se ha constatado que el nivel de ruido es bastante elevado, superior a lo que se considera como inofensivo¹⁵.

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 privadas¹⁶.

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 justificada¹⁷.

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 semana¹⁸. 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”¹⁹. También se reportan en estos casos despidos por rehusar sistemáticamente a la realización de horas extras²⁰.

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

¹⁵ Arriola, J. 1993, P: 76-77.

¹⁶ Quinteros, García, et. al. Ibíd

¹⁷ Arriola, J. Op. Cit. P: 83.

¹⁸ Quintero, García, et. al. Ibíd

¹⁹ Arriola, Op Cít. p: 80

²⁰ Ibíd.

aquellos que sí lo hacen un 54% afirman que muy pocas veces o nunca alcanzan los mínimos exigidos por la empresa²¹.

En la Zona Franca de San Bartolo se utiliza el método de la bonificación por pieza para elevar el ritmo de trabajo de las trabajadoras. “En algunas empresas se trata de ocultar la intensificación de los ritmos de trabajo, presentando las metas como objetivos monetarios, y no de tiempo de trabajo”²². Obviamente si a la pieza que confecciona la trabajadora se le reduce el precio, para alcanzar el salario mínimo que se obtenía antes del alza debe producir más piezas y por ende intensificar su labor. “En la práctica, lo que ocurre es que se vuelve más difícil subir por encima del mínimo, es decir, lograr la bonificación. El objetivo de la trabajadora es alcanzar la meta. Pero ésta no es ‘razonable’ en el sentido de ‘moderada’ o ‘media’”²³.

5.5. En la situación de las trabajadoras

Las deficiencias en la supervisión del Ministerio del Trabajo, ha hecho que la mayor participación de las mujeres en las actividades productivas sea una fuente para los patronos de mano de obra barata, dócil y de difícil sindicalización. Esto se puede comprobar claramente en las maquilas en donde se muestra en toda su expresión las consecuencias de una flexibilización laboral a la discrecionalidad completa de los patronos.

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

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

En estas características de la ocupación por género ha tenido su influencia la política de flexibilización del mercado laboral. Los empresarios contratan mano de obra femenina por considerarla más barata que la masculina y “más dócil”²⁴; pero mucho influye el

²¹ Quintero, García, Op cit. P: 36

²² Arriola, Op cit. P: 78

²³ Ibíd.

²⁴ 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

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”²⁵.

Difícilmente pueden existir condiciones más propicias para que el proceso de flexibilización del trabajo quede a discreción del patrono, como el que se observa en las actividades maquileras. Un vistazo a estas condiciones podría ejemplificar mejor la denominada flexibilización laboral²⁶:

Un 83% de los trabajadores de la maquila son mujeres; 78% del segmento femenino empleadas en la maquila ganan 700 o menos por la catorcena²⁷; el 42% de los trabajadores recibieron menos del salario mínimo; el 67% trabajó más de las 44 horas reglamentarias; un 29% de las que cotizan al Seguro Social no se les entrega su certificado; un 56% de las trabajadoras no firmó contrato inicial lo incide directamente en que el 67% de las despedidas no hayan recibido indemnización; el 53% de las trabajadoras dice haber recibido malos tratos²⁸; y solamente el 3% de las mujeres que han resultado embarazadas se les han permitido los descansos remunerados que la Ley impone.

6. El medio ambiente y mercado laboral.

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

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

obstante, esta situación es aprovechada por los productores no sólo para flexibilizar el trabajo sino también para abusar de sus derechos laborales.

²⁵Quinteros, García, Op. Cit. P: 29

²⁶ 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.

²⁷ Esta remuneración representa el 59% del salario correspondiente a los hombres en la misma actividad.

²⁸ Se entiendo por malos tratos, las 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.

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.

7. Conclusiones y reflexiones finales

La flexibilización del mercado de trabajo ha contribuido a mantener la tendencia depresiva de los salarios mínimos reales, éstos se han estabilizado en niveles tan bajos que no garantizan la cobertura de las canastas básicas alimentarias, con el agravante de que las familias rurales registran salarios mínimos menores y niveles mayores de pobreza.

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

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

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

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

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

- El establecimiento de un marco regulatorio jurídico e institucional en el que se incluyan a las organizaciones sindicales como agentes fundamentales, en su interrelación con los empresarios y el gobierno, para el aseguramiento del equilibrio del mercado laboral y en la eficiente asignación de los recursos.
- La implementación de un gradual y heterogéneo aumento de los salarios nominales hasta a cubrir el valor de la fuerza de trabajo, esto implica alcanzar el costo de la canasta que satisfaga las necesidades nutricionales y espirituales de trabajadores y trabajadoras.
- El diseño de ambas estrategias debe incorporar las particularidades de la situación de las mujeres y debe ser coherente con las medidas encaminadas a restituir y proteger el medio ambiente.