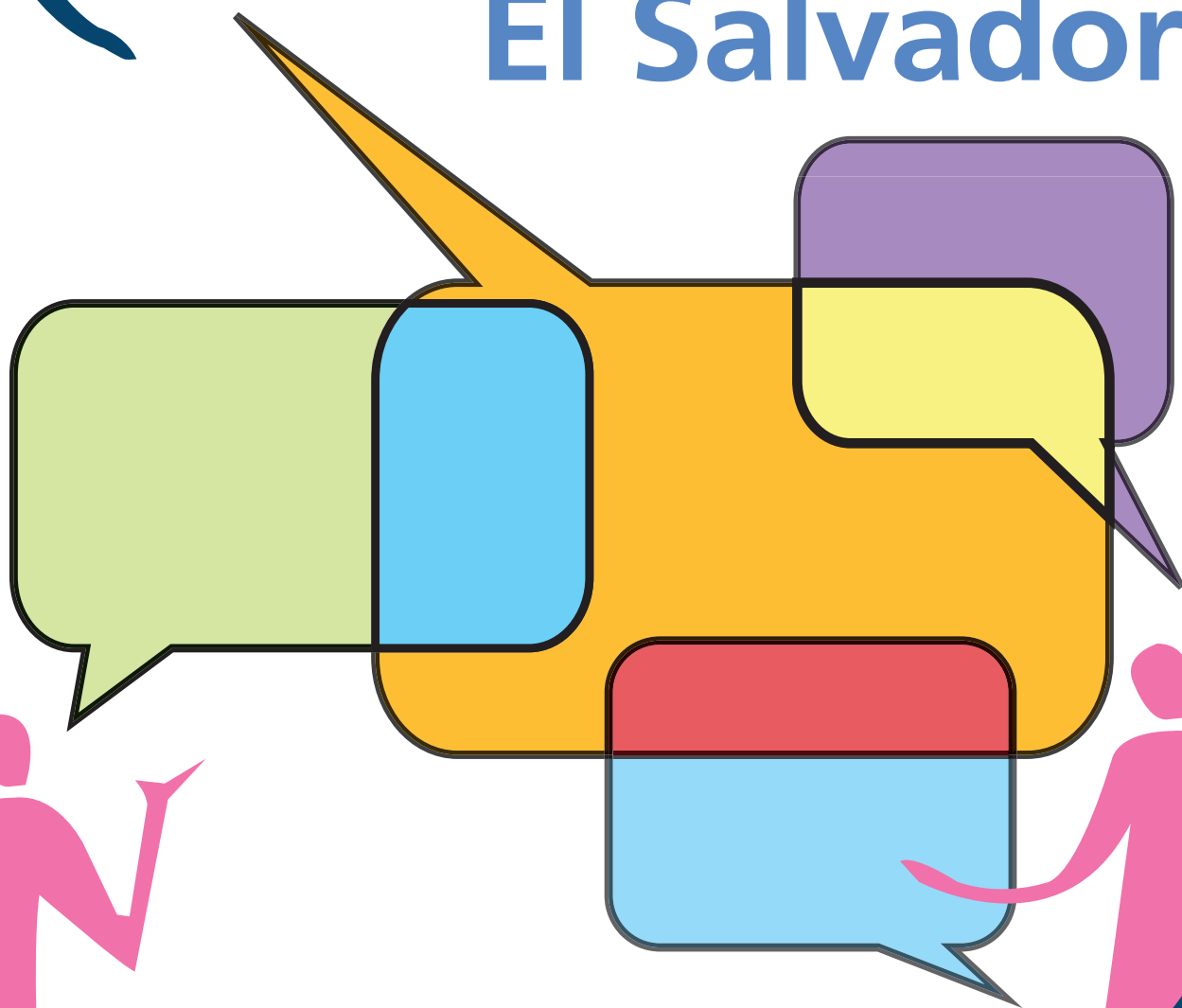




Mercado laboral y diálogo social en El Salvador



NACIONES UNIDAS

CEPAL



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Mercado laboral y diálogo social en El Salvador

Jürgen Weller, compilador



NACIONES UNIDAS



Este documento ha sido preparado en el marco del programa de cooperación CEPAL/AECID "Políticas e instrumentos para la promoción del crecimiento de América Latina y el Caribe".

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/W.356

Copyright © Naciones Unidas, diciembre de 2010. Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

Índice

Introducción	
<i>Jürgen Weller</i>	9
Bibliografía	11
I. Regulación y políticas activas del mercado de trabajo y esquemas de protección a trabajadores y desempleados en El Salvador	
<i>Silvia Rubio y Astrid Valencia</i>	13
A. Introducción	13
B. Contexto	14
C. Regulaciones en los contratos de trabajo	16
1. El contrato de trabajo en la legislación salvadoreña	16
2. El salario mínimo	22
3. Prestaciones laborales	31
4. Indemnización	34
5. Relaciones laborales colectivas	38
6. Régimen legal aplicable a las personas empleadas públicas	41
7. Costos de contratación salariales y prestaciones	42
8. Algunas consideraciones sobre los contratos de trabajo en El Salvador	43
D. Políticas activas del mercado de trabajo	44
1. La intermediación laboral en El Salvador	45
2. La formación profesional	48
3. Fomento del emprendedurismo	51
4. Acciones de fomento del empleo en el marco del plan anticrisis	53
5. Protección a trabajadores desempleados	54
6. Diálogo social	55
7. Consejo superior del trabajo	55
8. Consejo económico y social	56
9. Comisión Nacional de Modernización Laboral (CONAMOL)	56
10. Algunas consideraciones sobre las políticas activas del mercado de trabajo y los espacios de diálogo social en El Salvador	57
E. Conclusiones	58
Bibliografía	60

II.	Encuestas a empresas, sobre aspectos de capacitación y relación laboral en El Salvador	
	<i>Francisco A. Zepeda y Rilda Marisol Bolaños</i>	65
A.	Presentación	65
B.	Objetivos	65
1.	Objetivo general	65
2.	Objetivos específicos.....	66
C.	Ficha técnica	66
D.	Metodología.....	68
1.	Aplicación de los instrumentos de evaluación	68
2.	Administración de la encuesta	68
3.	Limitantes	68
E.	Análisis descriptivo de los resultados	69
1.	Información básica	69
2.	Características de la demanda por mano de obra	73
3.	Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral.....	80
4.	Prácticas de contratación y capacitación	86
5.	Aspectos de la organización de trabajadores	98
6.	Las relaciones laborales.....	110
F.	Conclusiones.....	116
	Anexos.....	118
III.	Análisis de las experiencias de diálogo socio-laboral en El Salvador	
	<i>Ricardo Solari</i>	129
A.	Introducción.....	129
B.	Diálogo social.....	130
C.	Diálogo social en El Salvador	132
1.	Foro para la Concertación Económica y Social de 1992	133
2.	Consejo Superior del Trabajo (CST, 1994).....	133
3.	Foro de Solidaridad por el Empleo (2003)	133
4.	Acuerdo Tripartito de Adopción del Programa Nacional de Trabajo Decente en el Salvador (2007)	133
5.	Plataforma sindical: “Empleo digno, salarios justos, amplia cobertura de la seguridad social y fomento del diálogo social” (2008)	134
6.	Consejo Económico y Social (2009)	134
7.	Plan Estratégico Quinquenal 2009-2014 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2010).....	136
D.	Recomendaciones del consultor	136
	Bibliografía.....	138
IV.	Comentarios sobre las experiencias y perspectivas del diálogo social en El Salvador	
	<i>Ernesto Gómez</i>	141
	Índice de cuadros	
Cuadro I.1	Salarios mínimos en El Salvador, 2003-2008	26
Cuadro I.2	Porcentaje de población económicamente activa según condición de pobreza, 2008.....	27
Cuadro I.3	Salario mínimo y salario promedio de la población ocupada femenina.....	30
Cuadro I.4	Población que cotiza al seguro de pensiones (área urbana), 2007–2008.....	33
Cuadro I.5	Tasas de sindicalización por rama de actividad económica, 2005-2007	40
Cuadro I.6	Costos de contratación de trabajador(a) permanente.....	42
Cuadro I.7	Población inscrita y colocada usuaria de las bolsas de empleo del Ministerio de Trabajo	46
Cuadro I.8	Población inscrita y colocada usuaria de las ferias de empleo del Ministerio de Trabajo	47

Cuadro I.9	Población usuaria de los servicios de formación profesional de INSAFORP, 2008-2009.....	48
Cuadro I.10	Población usuaria del programa hábil, según curso de formación recibido, 2008.....	50
Cuadro I.11	Población usuaria del programa empresa centro 2008.....	51
Cuadro I.12	Empresas por actividad económica y empleo generado.....	52
Cuadro I.13	Comparación de seguros de desempleo en América Latina.....	54
Cuadro II.1	Empresas visitadas según sector y municipio.....	67
Cuadro II.2	Número de empleados en promedio por empresas según edades.....	74
Cuadro II.3	Porcentajes promedio de empleados por sector según profesión.....	75
Cuadro II.4	Tiene dotación mayor/menor que la óptima por.....	77
Cuadro II.5	Tiene dotación mayor/menor que la óptima por.....	78
Cuadro II.6	La composición de la dotación no es la óptima porque.....	78
Cuadro II.7	Dificultad para encontrar personal con cierto nivel educativo actualmente.....	81
Cuadro II.8	Dificultad para encontrar personal con cierto nivel educativo hace 5 años.....	81
Cuadro II.9	¿En qué tipo de habilidades?.....	83
Cuadro II.10	Dificultad para encontrar personal con habilidades específicas suaves por sector económico.....	84
Cuadro II.11	Respuestas a la afirmación “la aprobación de un nivel educativo específico...”... ..	85
Cuadro II.12	Respuestas a la afirmación “los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión...”.....	86
Cuadro II.13	Mecanismos que se utilizan para la contratación de personal por sector.....	87
Cuadro II.14	Tipos de capacitaciones brindadas por las empresas.....	88
Cuadro II.15	Capacitaciones brindadas por área.....	89
Cuadro II.16	Clasificación de otras capacitaciones.....	91
Cuadro II.17	Rotación del personal considerada por sector.....	95
Cuadro II.18	Rotación del personal considerada por subsectores económicos.....	96
Cuadro II.19	Posibles causas de la rotación del personal.....	97
Cuadro II.20	Medidas para reducir la rotación del personal.....	97
Cuadro II.21	Tipo de organización de trabajadores.....	98
Cuadro II.22	Existencia de una organización de trabajadores por sector.....	99
Cuadro II.23	Tipo de cambios en la organización de trabajadores.....	100
Cuadro II.24	Actividades desempeñadas por la organización de trabajadores.....	100
Cuadro II.25	Evaluación de la organización en la empresa por sector económico.....	102
Cuadro II.26	Otros: ¿quién es este representante?.....	104
Cuadro II.27	Intenciones de formación de un sindicato por sector.....	106
Cuadro II.28	Posición de la empresa ante la iniciativa de formar un sindicato.....	106
Cuadro II.29	Acción de la empresa en caso de surgir un sindicato (“otra”) por sector.....	107
Cuadro II.30	Acción de la empresa en caso de surgir un sindicato (“otra”) por subsectores económicos.....	107
Cuadro II.31	Evaluación del sindicato (respuesta “otra”).....	109
Cuadro II.32	Evaluación del sindicato por sector.....	109
Cuadro II.33	Sistema de relaciones laborales por sector económico.....	110
Cuadro II.34	Sistema de relaciones laborales por subsectores económicos.....	111
Cuadro II.35	¿Qué aspectos podrían cambiar en el sistema de relaciones laborales?.....	111
Cuadro II.36	¿Qué aspectos podrían cambiar en el sistema de relaciones laborales? (“otros”).....	112
Cuadro II.37	¿Qué aspectos podrían cambiar en el sistema de relaciones laborales? (por sector).....	112
Cuadro II.38	¿Qué aspectos podrían cambiar en el sistema de relaciones laborales? (por sector).....	113
Cuadro II.39	Espacio en la negociación colectiva por sector.....	115

Índice de gráficos

Gráfico I.1	Salarios nominales promedio y mínimo por actividades económicas.....	28
Gráfico I.2	Salarios nominales promedio y modal por sector económico, 2007.....	31
Gráfico I.3	Comparación de creación de empleo en empresas que utilizan FAT y FONDEPRO vs. grupo control	53
Gráfico II.1	Porcentaje de empresas visitadas según sector.....	67
Gráfico II.2	Empleados actuales en función a su tipo de contratación	69
Gráfico II.3	Empleados hace 5 años en función a su tipo de contratación.....	70
Gráfico II.4	Problemas de mayor dificultad que afectan el crecimiento de la empresa.....	70
Gráfico II.5	Problemas de mediana dificultad que afectan el crecimiento de la empresa.....	71
Gráfico II.6	Principales problemas del ámbito laboral (mayor gravedad)	72
Gráfico II.7	Principales problemas del ámbito laboral (mediana gravedad)	73
Gráfico II.8	Composición de la fuerza de trabajo en las empresas	73
Gráfico II.9	Promedio de empleados por empresas según edades.....	74
Gráfico II.10	Promedio y porcentaje de empleados por empresas según profesión	75
Gráfico II.11	Personal óptimo para las empresas.....	76
Gráfico II.12	Promedio de empleados, por estructura organizativa.....	77
Gráfico II.13	Promedio de empleados para la demanda a 5 años	79
Gráfico II.14	Estrategias.....	79
Gráfico II.15	Demanda actual promedio de empleados	80
Gráfico II.16	Dificultad para encontrar personal con cierto nivel educativo.....	82
Gráfico II.17	Habilidades específicas duras.....	82
Gráfico II.18	Dificultad para encontrar personal con habilidades específicas suaves.....	83
Gráfico II.19	Resultados de opinión	84
Gráfico II.20	Respuestas a la afirmación “los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión...”	85
Gráfico II.21	Sobre contratación y capacitación	86
Gráfico II.22	Mecanismos que se utilizan para la contratación de personal.....	87
Gráfico II.23	Aplicación de mecanismos de capacitación.....	88
Gráfico II.24	Capacitaciones brindadas durante los últimos cinco años	89
Gráfico II.25	Desglose por área de capacitación	90
Gráfico II.26	Evaluación de INSAFORP	92
Gráfico II.27	Evaluación de FEPADE.....	93
Gráfico II.28	Evaluación de la Universidad de El Salvador	93
Gráfico II.29	Evaluación de empresas privadas	94
Gráfico II.30	Evaluación de otras instituciones (CAMARASAL, FUDES, FUNDES, MITRAB, ISSS).....	94
Gráfico II.31	¿Cómo considera la rotación del personal?.....	95
Gráfico II.32	Tipo de personal en rotación	96
Gráfico II.33	Existencia de una organización de trabajadores	98
Gráfico II.34	Cambios en la organización	99
Gráfico II.35	Relaciones de la empresa con la organización.....	101
Gráfico II.36	Evaluación de la organización en la empresa.....	101
Gráfico II.37	No existe organización de empleados en la empresa porque... ..	102
Gráfico II.38	Representación de la organización	103
Gráfico II.39	Representante de la organización.....	103
Gráfico II.40	Mecanismos de comunicación	104
Gráfico II.41	Mecanismos de comunicación	105
Gráfico II.42	Intenciones de formación de sindicato	105
Gráfico II.43	Acción de la empresa en caso de surgir un sindicato.....	107
Gráfico II.44	Evaluación del sindicato.....	108
Gráfico II.45	Sistema de relaciones laborales	110
Gráfico II.46	Mecanismos de cambios	113
Gráfico II.47	Consideración de la legislación laboral	114

Gráfico II.48	Aspectos inflexibles de la legislación	114
Gráfico II.49	Espacio en la negociación colectiva.....	115
Gráfico II.50	Negociaciones con el sindicato	116

Introducción

Jürgen Weller

Los mercados de trabajo de América Latina no facilitan los ingresos necesarios para que la región pueda superar la pobreza. Los problemas laborales se expresan, en algunos países, sobre todo en altas tasas de desempleo, en otros más bien en elevados índices de informalidad y subempleo. Como resultado, un elevado porcentaje de trabajadores y trabajadoras son pobres, a pesar de hacer un esfuerzo diario para generar los ingresos necesarios para la sobrevivencia y el bienestar de su familia. Otro aspecto es la marcada desigualdad de ingresos y otros indicadores laborales que afecta a personas con diferentes características individuales y colectivas (nivel de educación, sexo, edad, trasfondo social, etnicidad, etc.) o de diferentes pautas de inserción laboral (sector informal-formal, ramas de actividad, etc.) (CEPAL, 2010).

En el caso específico de El Salvador, la situación no es diferente. Mientras el desempleo abierto suele mantenerse en niveles relativamente acotados, la informalidad urbana se ubica en cerca del 50% de la ocupación total y una cuarta parte de los ocupados urbanos se consideran subocupados (DIGESTYC 2009). En el año 2004, un 36% de los ocupados (31% de los urbanos, 46% de los rurales) eran pobres (CEPAL 2009, cuadro 9 del anexo) y un 12% (8% entre los trabajadores urbanos, 18% entre los rurales) incluso en la indigencia. No sorprende que entre los desocupados la pobreza y la indigencia la pobreza era aún más alta, 62% y 32% respectivamente. La escasez de oportunidades laborales en el país se ha expresado durante muchos años en masivos flujos de emigración.

Los problemas laborales tienen diferentes causas, cuyo peso específico varía de país a país. Problemas fundamentales suelen ser bajos niveles de productividad, un exiguo crecimiento económico y bajas tasas de inversión, lo que se expresa en una baja demanda de trabajo y bajos ingresos laborales. Una estructura productiva heterogénea en la cual coexisten segmentos con grandes diferencias de productividad incide en grandes brechas de las condiciones laborales según el sector de inserción. Por el lado de la oferta laboral, problemas de educación –tanto en términos de años de estudio como de la calidad de la enseñanza— y de capacitación contribuyen a la baja productividad e impiden al aprovechamiento de oportunidades de empleo. Un deficiente sistema de intermediación incide en la dificultad de ocupar vacantes con personal idóneo y refuerza los mecanismos de segmentación que favorece la inserción de las personas con capital social en detrimento de otras que no cuentan con los contactos requeridos. Finalmente, relaciones laborales conflictivas suelen tener un efecto en detrimento de la productividad y en la distribución adecuada de los frutos del crecimiento.

En resumen, mientras una parte importante de los factores que determinen las características y la evolución del mercado laboral “se ubican” fuera del mercado de trabajo –como son el nivel de la inversión y del crecimiento económico, así como el sistema educativo— otros aspectos forman la institucionalidad laboral, concepto bajo el cual se comprende el conjunto de reglas que regulan el comportamiento de los actores quienes se desempeñan en este mercado. La institucionalidad laboral se compone de tres tipos de regulaciones: del mercado, legales y determinadas en la negociación colectiva (Betcherman, Luinstra y Ogawa, 2001). Para una contribución al desarrollo socio-económico debe cumplir con un doble objetivo: Garantizar un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y reforzar la posición de los actores estructuralmente más débiles en este mercado (Weller, 2009). El cumplimiento de este doble objetivo incidiría en incrementos de la productividad, mejoras en la inserción laboral y una mayor cohesión social.

En términos de políticas, la institucionalidad laboral se compone de la política laboral que determina las reglas para las relaciones laborales individuales y colectivas y la política del mercado de trabajo. Esta última se diferencia entre las políticas activas (formación profesional y capacitación, intermediación, políticas de generación de empleo, fomento de la microempresa) y las pasivas que protegen a los trabajadores en caso de pérdida de su empleo.

Como ya se subrayó, la institucionalidad laboral incide en el desempeño del mercado laboral y lo hace tanto de manera directa, por medio de las políticas mencionadas, como de manera indirecta, sobre todo por su incidencia positiva o negativa en la productividad la cual, por su parte, determina el contexto en que se desarrollan las condiciones laborales.

No existe un modelo óptimo para la institucionalidad laboral, independiente del tiempo y el espacio. Más bien, hay que ajustarla a la situación imperante específica para que pueda cumplir lo mejor posible en contextos variados, tomando en cuenta tanto las idiosincrasias de cada país como los cambios de las condiciones económicas, sociales y culturales que afectan a un país dado en el transcurso del tiempo. Esto implica que se requieren procesos de análisis a nivel nacional, de manera que se identifiquen las necesidades de regulación específicas de cada país, así como posibles debilidades de la institucionalidad existente frente a las cambiantes condiciones marco.

La experiencia histórica ha demostrado que los cambios de la institucionalidad laboral que se imponen unilateralmente aprovechando circunstancias específicas en las relaciones de fuerza frecuentemente carecen de legitimidad por lo que hay mucha presión de revocarlos cuando estas relaciones vuelven a cambiar. En contraste, reformas que son resultados de un amplio diálogo de los principales actores sociales suelen tener la legitimidad necesaria para mantenerse a pesar de cambios en la coyuntura política.

Ahora bien, un exitoso proceso de diálogo social depende de que estén dadas múltiples condiciones, siendo una fundamental el reconocimiento mutuo de los actores sociales como legítimos representantes de posiciones divergentes e igualmente legítimos (García Femenía, Morgado Valenzuela y Rueda Catry 2007). Otro aspecto importante es la identificación de temas de interés común para un diálogo social.

El componente “Políticas de empleo y mercado laboral” del programa de cooperación “Políticas e Instrumentos para la Promoción del Crecimiento en América Latina y el Caribe” que la CEPAL ejecuta conjuntamente con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) está colaborando con El Salvador para el fomento del diálogo socio-laboral. Para ello, en una primera fase, se ha solicitado tres trabajos de consultoría cuyos resultados se presentan en esta publicación.

El punto de partida para un diálogo orientado a perfeccionar la institucionalidad laboral debe ser un análisis detallado de la institucionalidad actual, de manera que se puedan identificar y debatir las fortalezas y debilidades de las regulaciones vigentes. Por lo tanto se pidió a Silvia Rubio y Astrid Valencia que analizaran los aspectos más importantes de la institucionalidad laboral del país. Sus resultados se presentan en el trabajo “Regulación del mercado de trabajo, políticas activas del mercado de trabajo y esquemas de protección a trabajadores y desempleados en El Salvador”.

La capacitación de los trabajadores y las relaciones laborales son, sin duda alguna, dos áreas claves para mejorar el desempeño de la institucionalidad laboral y, de esta manera, del mercado trabajo mismo. Para conocer las opiniones y posiciones de los empresarios salvadoreños al respecto, el componente encargó al Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS) de la Universidad Tecnológica de El Salvador a realizar una encuesta en 300 empresas de los sectores secundario y terciario de la economía salvadoreña. Los resultados de la encuesta, presentados en el trabajo “Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relación laboral”, indican tanto debilidades y fortalezas en ambas áreas como opciones para concordar mejoras en beneficio de todos los involucrados. Si bien los representantes de las empresas indican que problemas no laborales representan mayores obstáculos para el desempeño empresarial que los laborales, dificultades en áreas como la calificación y capacitación laboral, la rotación y aspectos relacionados con las relaciones laborales también son importantes. Específicamente, aparentemente hay muchos problemas con la calificación, sobre todo entre los empleados con niveles altos y medio altos de educación formal. Por otra parte, el nivel de organización sindical es sumamente bajo y entre los representantes empresariales predomina una visión muy crítica frente a la organización de los trabajadores. En efecto, como se enfatiza en este capítulo, llevar a cabo este trabajo no ha sido fácil, lo que refleja, en parte, la conflictividad que todavía caracteriza las relaciones laborales en el país.

Siendo el diálogo social un instrumento clave para avanzar en el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral, conviene revisar las experiencias relevantes vividas previamente en el país. Por lo tanto, el componente solicitó a Ricardo Solari, ex Ministro de Trabajo y Previsión Social de Chile, que analizara estas experiencias y que de ella sacara lecciones que pueden ayudar a establecer un diálogo eficiente y efectivo. En sus conclusiones hace énfasis en temas como la relación entre las instancias de diálogo y el parlamento, el establecimiento de prácticas de diálogo a nivel descentralizado, la legitimidad de los representantes de los actores sociales, el intercambio de experiencias con otros países, la elaboración de estudios técnicos como insumo para el diálogo, la transformación de acuerdos en consensos de largo plazo, la difusión de los procesos de diálogo y sus resultados y el papel del diálogo para el fortalecimiento de la democracia salvadoreña.

Cabe señalar que versiones preliminares de los trabajos de consultoría fueron presentadas y discutidas en un seminario que se realizó en San Salvador el día 31 de mayo de 2010. En este seminario también fue presentado el texto del Licenciado Ernesto Gómez, el cual cierra el documento. En este trabajo el autor resume las apreciaciones del Ministerio de Trabajo de El Salvador sobre las experiencias y perspectivas del diálogo social.

Se les da las gracias a los autores de los trabajos incorporados en este documento, por su dedicación y profesionalismo, a la AECID por el financiamiento del componente y la colaboración en su ejecución y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador por la cooperación en la organización del seminario nacional.

Bibliografía

- Betcherman, Gordon, Amy Luinstra y Makoto Ogawa 2001, Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection, The World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No.128.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2010). La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir, Trigésimo tercer período de sesiones de la CEPAL, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010, LC/G.2431 (SES.33/3).
- _____ (2009), Panorama Social de América Latina, 2009, LC/G.2423-P/E
- Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) (2009), Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2008, (<http://www.digestyc.gob.sv/>), Delgado.
- García Femenía, Ana María, Emilio Morgado Valenzuela y Marleen Rueda Catry 2007, Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil,

Ecuador, México y Perú, Documento de trabajo 2007, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.

Weller, Jürgen (2009). Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina, en Jürgen Weller (editor), El nuevo escenario laboral latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo, Buenos Aires; siglo veintiuno editores / CEPAL, pp. 11-64.

I. Regulación y políticas activas del mercado de trabajo y esquemas de protección a trabajadores y desempleados en El Salvador

*Silvia Rubio
Astrid Valencia*

A. Introducción

Lo que sucede en los mercados de trabajo tiene una importancia fundamental en el desarrollo de la economía y de la cohesión social de los países, puesto que la mayor parte de la población obtiene sus ingresos a partir de remuneraciones. Por esta razón, los Estados han determinado regulaciones que rigen la relación laboral, procurando por un lado condiciones justas para patronos y trabajadores y por otro buscando que las normas establecidas permitan la adaptación del factor trabajo a las condiciones imperantes en la economía.

Durante la década anterior y la presente, América Latina se ha enfrentado a problemas en sus mercados de trabajo, pues si bien las tasas de desempleo fueron bajas, han sido acompañadas de altos niveles de subempleo e informalidad. Tratando de enfrentar este escenario varios países en el continente han implementado reforma a sus legislaciones laborales y paralelamente se han fortalecido las acciones realizadas en el marco de políticas activas del mercado de trabajo, con el fin de incrementar los niveles de empleo, reducir el tiempo de desempleo y asignar de manera óptima el factor trabajo.

Se ha buscado dotar de mayor flexibilidad a los procesos de contratación/despido, a través del establecimiento de contratos temporales y el establecimiento de limitaciones a las indemnizaciones, entre otros. También se han tratado de adaptar los horarios a los procesos productivos y la implementación de esquemas de multifuncionalidad. Como se expresa en el documento la evidencia empírica sobre los resultados de estas medidas no es concluyente y sigue siendo el crecimiento económico la mayor determinante de los niveles de empleo.

En el marco de las políticas activas de mercado de trabajo se han realizado acciones como: modernización y ampliación de la cobertura de los sistemas de intermediación laboral; desarrollo de servicios para el fomento del emprendedurismo y reestructuración de los sistemas de formación profesional, a través de la tercerización de los servicios prestados. Estas medidas han resultado positivas para mejorar la empleabilidad de los grupos usuarios, sin embargo estos impactos positivos

se encuentran con los límites estructurales de la economía: poco empleo formal y bajas tasas de crecimiento económico.

El Salvador no está exento de estas discusiones y se han formulado propuestas para adaptar la legislación laboral a las condiciones imperantes en el mercado. Paralelamente, se han realizado acciones encaminadas al fortalecimiento de las políticas activas del mercado de trabajo. Este documento examina estos dos elementos fundamentales en el funcionamiento de los mercados de trabajo: Primero, las regulaciones que rigen los contratos laborales en El Salvador en términos de la rigidez/flexibilidad que implican para el mercado de trabajo y segundo, las políticas activas del mercado de trabajo que se han implementado y su impacto sobre la población usuaria. A partir de este análisis se definen algunos potenciales de mejora para ser implementados.

Esta consultoría se desarrolla en el marco del Programa de cooperación CEPAL – AECID 2007 “Políticas e instrumentos para la Promoción del Crecimiento en América Latina y el Caribe”

B. Contexto

El Salvador es una economía pequeña y abierta con un PIB de US\$22.114,6 millones en 2008 y PIBpc de US\$3.610,7 millones (BCR, 2009). Durante los últimos 20 años, el país ha implementado políticas económicas que estuvieron basadas en el Consenso de Washington, que consistían en propiciar estabilidad macroeconómica y potenciar el crecimiento de la economía. En materia fiscal se suprimieron impuestos y redujeron las tasas de otros, se amplió la base tributaria y se privatizaron empresas públicas para reducir presiones sobre el gasto. La política monetaria tuvo como objetivo estabilizar las tasas de inflación y además, se caracterizó por un tipo de cambio fijo hasta la dolarización de 2001. La política comercial estuvo marcada por la eliminación o la reducción de aranceles y por la firma de tratados comerciales bilaterales.

Se esperaba que estas medidas, particularmente la apertura comercial, tuvieran efectos positivos sobre el empleo debido a incrementos en la demanda de trabajo como consecuencia de mayores niveles de crecimiento económico y de las exportaciones: “...Por un lado, las reformas removerían distorsiones e intervenciones que oscurecían las señales de precios, reducían la eficiencia y dificultaban el uso de los recursos productivos, incluyendo el trabajo. Por otro lado las reformas en general, y en particular la liberalización del comercio internacional, promoverían la demanda de mano de obra como factor productivo abundante en los países de la región, y como consecuencia elevarían su remuneración” (BID, 2003).

Sin embargo, existen escenarios alternativos a esta visión optimista. Por ejemplo, la apertura comercial podría acelerar las entradas de capital físico y tecnología y como consecuencia se incrementaría el ratio capital/trabajo aumentándose así la demanda de trabajadores cualificados (Robbins, 1996). Otro resultado puede ser que la apertura comercial traiga consigo reducción de la importancia de los salarios como elementos dinamizadores del mercado interno y estos pasen a ser considerados costos que deben mantenerse en niveles bajos. Además, cuando la inversión se concentra en sectores exportadores cuyas tecnologías de producción están basadas en el uso de insumos importados, se hace poco necesaria la adquisición de bienes intermedios de carácter nacional, desarticulándose cadenas productivas locales y como consecuencia los aumentos de las exportaciones tienen poco impacto sobre la demanda de empleo (CEPAL, 2003). La apertura también podría tener efectos en la composición sectorial del empleo y la calidad del mismo. En América Latina, el grueso de los nuevos empleos ha sido creado en los sectores de servicios sociales, personales y comunitarios y de comercio. Los sectores modernos como electricidad, agua, transporte, comunicaciones, si bien han generado empleo a un mayor ritmo que los servicios tradicionales, su reducido tamaño ha hecho que su efecto sea modesto (BID, 2003).

La apertura comercial parece haber ejercido presiones para la flexibilización laboral, de jure o de facto, entre los países de América Latina. El incremento de la competencia debido a la apertura

comercial, hace que las empresas promuevan en sus países la flexibilización de las relaciones laborales mediante cambios de importancia en sus legislaciones o bien tolerando prácticas paralegales (CEPAL, 2003).

En El Salvador, como en otros países de América Latina el desempeño económico, medido a través del PIB y el comportamiento de los mercados de trabajo fue inferior a las expectativas que se tenían. Las tasas de crecimiento económico han sido bajas, con un promedio de 3,8% en el período 1992–2008 (BCR, 2009). Este lento crecimiento económico ha repercutido en una insuficiente creación de empleo en el sector formal de la economía y como consecuencia existen condiciones de trabajo precarias con elevados niveles de informalidad y subempleo. Las tasas de desempleo son bajas, 6,33% en 2007, para el total país y 5,82% para el país urbano (DIGESTYC, 2008), estas tasas son inferiores al promedio de América Latina (8,1%) (OIT, 2009). Sin embargo, el mercado de trabajo se caracteriza por altos niveles de informalidad y subempleo. En 2007 el 47% de la población ocupaba en el área urbana lo hacía en el sector informal y el 34% se encontraba en condición de subempleo. La incidencia de la pobreza entre los ocupados en el sector informal era en 2007, 32,2%, el doble de lo que se presentaba en el sector formal (16,1%). La situación es semejante entre las personas ocupadas en condición de subempleo, la incidencia de la pobreza es 39%, en cambio para los ocupados plenos es de la mitad, 17%. La cobertura de la seguridad social (médica) se encuentra en niveles bastante bajos, en 2007 era solo el 46%, para el país urbano. En 2007, la población en edad de trabajar tiene una escolaridad promedio de 7,53 años (ORMUSA, 2009) y la distribución en años de escolaridad muestra que el 47% de la población ocupada tiene 6 o menos años de escolaridad (DIGESTYC, 2008).

Según las ramas de actividad económica, el empleo en 2007 se concentra en agricultura (16%), industria manufacturera (16,8%) y comercio hoteles y restaurantes (29,8%), estas tres ramas agrupan el 62,8% del empleo total (DIGESTYC, 2008). Como ha ocurrido en los otros países de América Latina, el sector agrícola ha perdido importancia a favor del sector servicios (CEPAL, 2003). En 1997 el porcentaje de población ocupada que se encontraba en Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca era 26% (DIGESTYC, 1998).

Los empleos desplazados en el sector agrícola se reubicaron en el sector servicios. El comportamiento del sector servicios, merece una atención especial, como ha ocurrido en otros países, se presenta el fenómeno de “polarización” de condiciones de trabajo. Por un lado entre 1997 y 2007 se han creado nuevas oportunidades en la intermediación financiera e inmobiliaria, actividad que en promedio presenta una de las mejores condiciones laborales en el sector privado, con una incidencia de pobreza de 15% y salario mensual promedio de US\$397,27. Sin embargo, se perdieron empleos en la rama de servicios de electricidad, que presenta el salario promedio más alto del mercado de trabajo con US\$514. Otras ramas que mostraron dinamismo son comercio, hoteles y restaurantes y de servicios comunales, sociales y de salud. Estas ramas se caracterizan por presentar, en promedio, condiciones laborales inferiores a las actividades mencionadas anteriormente. Las personas ocupadas en estas ramas reciben salarios mensuales promedios de US\$267,55 y US\$283,79, respectivamente. La incidencia de la pobreza, en el mismo orden, es de 23% y 28% (DIGESTYC, 2008).

En términos de equidad género, se presentan desigualdades, que se reflejan en menores tasas de participación globales de las mujeres respecto a los hombres, relaciones salariales desfavorables para las mujeres y existencia de concentración de mujeres y hombres en determinadas ramas (segregación ocupacional). En 2007, la tasa global de participación de los hombres era de 81%, y la de las mujeres 47%. El ratio salario femenino/salario masculino era 82%, es decir, el salario promedio de las mujeres equivale al 82% del masculino. Finalmente, existe concentración de mujeres y hombres en determinadas ramas de actividad económica. Algunas ramas femeninas son comercio, hoteles y restaurantes, servicios comunales, sociales y de salud, enseñanza y servicio doméstico. Ramas de la economía que son masculinas son: electricidad, agua y gas, construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones, administración pública y defensa (Ormusa, 2009).

Si bien el estado actual del mercado laboral puede explicarse por factores que se encuentran fuera del mismo, como el lento crecimiento económico, también se encuentran voces que argumentan que el mercado laboral salvadoreño requiere de reformas institucionales que conduzcan a una mayor

flexibilidad, sobre todo por tratarse de un país dolarizado (Membreño, 2009). La dolarización de la economía salvadoreña actúa como un tipo de cambio fijo, por lo que no existe la posibilidad de impulsar la competitividad de las exportaciones utilizando los tipos de cambio, en este contexto se hace necesario un mercado de trabajo flexible que permita la reducción de costos. Este ha sido un tema no exento de polémicas, por ejemplo la Red Laboral Centroamericana ha implementado una Campaña Regional contra la flexibilidad laboral.

C. Regulaciones en los contratos de trabajo

El Estado juega diferentes papeles en los mercados de trabajo al emplear personas trabajadoras, cobrar impuestos a las empresas, suministrar bienes y servicios públicos como la salud o la educación, etc. Entre estas tareas, existe una muy importante que es el establecimiento de normas que rigen la relación entre personas trabajadoras y empresarias en aspectos como salarios y prestaciones de seguridad social.

Las regulaciones en los contratos de trabajo atienden a un doble propósito por un lado se procura una óptima asignación del factor trabajo en la economía y por otro garantizar protección a la parte más débil en la relación, es decir las personas trabajadoras (Weller, 2001). La forma en la que se estructuran estas regulaciones puede tener incidencia sobre la rigidez o flexibilidad de los mercados de trabajo y sus reacciones frente a diferentes shocks. Se ha argumentado que algunas regulaciones del mercado de trabajo establecidas en los contratos como: indemnizaciones, salario mínimo, prestaciones de seguridad social, entre otros podrían tener efectos negativos sobre los niveles de empleo y la productividad (CEPAL, 1998). Como se verá a lo largo de este documento la evidencia empírica no es concluyente.

Por eso algunos países han implementado reformas que tocan algunos puntos de sus legislaciones laborales con resultados diversos, siendo uno de los puntos más discutidos la relación entre los diferentes aspectos que toca la normativa laboral (CEPAL, 1998). Las reformas han sido orientadas a ampliar el tipo de contratos existentes (horarios de trabajo, duración del contrato, etc.) y hacer que los despidos sean más baratos para las empresas, por ejemplo a través de la introducción de contratos temporales. Las empresas también operan a nivel interno a través de la flexibilidad numérica y la flexibilidad funcional (Weller, 2001).

Es importante hacer notar que el trabajo es a la vez un factor de producción y el principal medio por el cual las personas obtienen ingresos para satisfacer sus necesidades, por tanto juega un rol fundamental en el logro de la cohesión social. En consecuencia, cambios en las legislaciones laborales pasan necesariamente por contar con instituciones que faciliten el diálogo social.

1. El contrato de trabajo en la legislación salvadoreña

El derecho del trabajo regula la relación jurídica en la cual se fijan los “límites” en los que las personas trabajadoras y empleadoras pueden desenvolverse y en virtud de la cual las primeras están obligadas a la “prestación de trabajo de carácter subordinado y a recibir una retribución monetaria justa por esa prestación (Hueck. A, –Nipperdey, 1963). De tal forma que mediante la relación de trabajo, se crean derechos y obligaciones recíprocas entre las partes, constituyendo, asimismo, un instrumento que origina el vínculo laboral (Chinchilla, 2003).

Al respecto, la jurisprudencia salvadoreña ha considerado que: “La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse [las personas trabajadoras] para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho de trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de [las personas empleadoras] como también de sus obligaciones respecto [de las personas trabajadoras]”¹.

En cuanto a su regulación, la legislación laboral, no define la relación de trabajo, ni la distingue del contrato mismo, asimilando ambos institutos de manera tal que no se diferencian sus elementos esenciales. Así, el artículo 17 del Código de Trabajo establece que “Contrato Individual de Trabajo” es aquél en virtud del cual, “una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a favor de uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario”².

Sin duda alguna, se trata de un contrato especial que implica un acuerdo de voluntades, seguido de recíprocos derechos y deberes, en virtud del cual, la persona trabajadora entrega libremente su trabajo, en un tiempo dado y bajo la potestad organizadora de la persona empleadora quien debe retribuirle a través de un salario (CDL, 2008). Sin embargo, esta postura resulta contradictoria con la práctica cotidiana, ya que “la concepción obligacional del derecho civil cuyo eje central es la autonomía de la voluntad, expresada en la libertad de contratación, no responde al hecho que en la relación laboral, [la persona trabajadora], dada su debilidad económica y su necesidad de obtener y asegurar un puesto de trabajo que le permita proveer para su subsistencia y la de su familia, no disponga efectivamente de la posibilidad de contratar libremente sus condiciones de trabajo, sino que se ve obligada a aceptar las condiciones que unilateralmente le son impuestas por [la persona empleadora] (Paniagua, 2007).

Asimismo, la jurisprudencia salvadoreña ha establecido que existen cinco elementos fundamentales que componen el contrato de trabajo, los cuales son: la persona trabajadora, la persona empleadora, una relación efectiva de servicio, la remuneración por el servicio y la subordinación.³

Respecto de los tres últimos, estos pueden definirse de la siguiente manera:

La subordinación jurídica constituye el elemento determinante y característico de las relaciones laborales y se entiende como la obligación que posee la persona trabajadora de seguir las órdenes e instrucciones de la persona empleadora⁴. La doctrina laboral entiende que la subordinación jurídica se materializa en cuatro tipos de poderes del patrono: el poder de dirección, el poder de mando, el poder disciplinario y el poder de modificar las condiciones del trabajo o *ius variandi*⁵.

La remuneración es la contraprestación que la persona asalariada recibe por el servicio prestado, a la que se le denomina salario. Según el artículo 119 del Código de Trabajo, el salario es la retribución en dinero que la persona empleadora está obligada a pagar a la persona trabajadora por los

¹ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de marzo de 2007. Recurso de Casación ref. 137-C-2005.

² Código de Trabajo, Artículo 17.

³ Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de dos mil uno. Recurso de Casación Ref. 457-2001. Art. 17 C.T.

⁴ El artículo 31 del Código de Trabajo establece que son obligaciones de las personas trabajadoras “obedecer las instrucciones que reciba del patrono o sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores

⁵ El poder de dirección se entiende como la facultad de dirigir y encauzar el trabajo para satisfacer los objetivos de la empresa, a través de la cual se busca obtener el mayor rendimiento y provecho de las tareas desarrolladas por las personas trabajadoras a su cargo; El poder de mando, se manifiesta en la autoridad patronal necesaria para obligar a la persona asalariada a ejecutar sus labores conforme con los objetivos de la empresa. La ley reconoce y tutela la facultad patronal de emitir órdenes e instrucciones que son de obligatorio acatamiento para la persona trabajadora, pues de desacatarlas puede ser sometida a sanciones disciplinarias; el poder disciplinario, consiste en la potestad de la persona empleadora para sancionar a sus trabajadores y a sus trabajadoras en casos de incumplimiento injustificado a sus indicaciones o a las cláusulas del contrato de trabajo y el poder de modificar las condiciones de trabajo: *ius variandi*. constituye la potestad del empresario de alterar, de modo no esencial, los límites de la prestación de trabajo. Ello se podrá llevar a cabo siempre que esas modificaciones no causen perjuicio grave a las personas trabajadoras y, además, que sean producto de una verdadera necesidad de la empresa. Esta potestad es una extensión del poder de dirección y de mando que tiene el patrono sobre la persona trabajadora y se justifica en el deber de obediencia al que la misma está sometida respecto a las órdenes de su patrono. Al respecto, ver Manual de Derechos Laborales de Honduras del Centro de Derechos Laborales. 2008.

servicios que le presta, en virtud de un contrato de trabajo. Asimismo, prescribe que se considera parte integrante de él todo lo que recibe la persona trabajadora en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades⁶.

Con respecto a la relación efectiva del servicio, esta implica que la persona trabajadora debe desempeñar, por sí misma, prestar el servicio o la obra que le fue encomendado y no a través de terceras personas (CDL, 2008).

a) Tipos de contratos individuales reconocidos en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo regula básicamente dos modalidades de contratos de trabajo de acuerdo a su duración:

1) Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Esta modalidad de contratación es la regla general y da ciertos beneficios a las personas trabajadoras, se entiende indefinido, en el sentido que no se establece concretamente el tiempo que durará la relación laboral, es decir, la duración del contrato de trabajo. Por lo que no se negocia la realización de un servicio de duración determinada a cambio de un salario, sino que se vincula a labores permanentes de la empresa, que implica continuidad, horario de trabajo definido, jornada laboral completa, especificidad del lugar en que deberán prestarse los servicios, salario fijo, estabilidad laboral, protección del puesto de trabajo, entre otros (Paniagua, 2007).

La contratación por tiempo indefinido se funda en el principio de estabilidad, que implica la conservación de la fuente de trabajo, con el objeto de dar seguridad económica a la persona trabajadora e incorporarla a la organización de la empresa. Al respecto, la jurisprudencia salvadoreña ha considerado que la estabilidad, es una característica sui generis del contrato individual de trabajo y que la misma equivale a permanencia, estando referida al derecho de la persona trabajadora a permanecer en el cargo para el cual fue contratado. Asimismo considera que el despido realizado por las personas empleadoras, es la contrapartida a la estabilidad laboral⁷.

Sin embargo, la Sala de lo Constitucional ha manifestado otra postura al señalar que en el sector privado “debe respetarse los supuestos de estabilidad relativa contemplados en los artículos 42 –estado de gravidez y descanso postnatal de la mujer trabajadora, 47 Inc. último –miembros de las directivas sindicales y 48 –huelga de la Constitución”. Esto significa que, de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte, dentro del sector privado y empleados públicos comprendidos en la regulación del Código de Trabajo, la regla general es que no hay estabilidad laboral; pero existen excepcionalmente circunstancias en las cuales se puede gozar de una estabilidad laboral que se entiende relativa porque sólo opera durante un período que se determina con base en la duración de

⁶ Código de Trabajo, Artículo 119.

⁷ Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 11 de junio de 2002, en el Recurso de Casación ref. 420 Ca 2ª Lab. Al respecto la Sala ha considerado que Entre las medidas que protegen la estabilidad, está la limitación en la estipulación del plazo para los contratos individuales de trabajo. El Art. 25 Tr., establece los casos en que tendrá validez el señalamiento de plazo para el contrato individual de trabajo; pero aún en estos casos, el plazo no lo puede señalar unilateralmente el empleador, sino que debe ser estipulado por las partes, para evitar el abuso patronal; lo anterior significa que el plazo debe constar por escrito, en el contrato individual de trabajo respectivo. El Art. 23 N° 4 señala que cuando sea pertinente, el contrato escrito al fijar el plazo: "deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivó el contrato a plazo. Ver Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, el 12 de junio de 2000. Recurso de Casación Ref. 370-2000. Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de mayo de 2000. Recurso de Casación Ref. 337-2000. Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia, pronunciada el 24 de enero de 1997. Recurso de Casación Ref. 341. Menjívar vrs. Estado de El Salvador en el ramo de Economía. Art. 25 C.T.

ciertos hechos como son el embarazo y descanso post-natal o el mandato y cese de funciones como directivo sindical⁸.

2) Contrato de trabajo a plazo. Este tipo de contrato es considerado por la legislación laboral como la excepción a la regla. Siendo su característica esencial la especificación expresa del tiempo que durará la relación laboral, más allá de la cual el empleador no está obligado a mantener en el empleo al trabajador.” (Paniagua, 2007). La duración máxima del contrato a plazo no está establecida en la ley. Sin embargo, se entiende que el mismo podrá mantenerse (sin convertirse en un contrato por tiempo indefinido) siempre que persistan las circunstancias objetivas que hayan motivado la temporalidad del contrato. Si estas circunstancias no son transitorias, temporales o eventuales se considerarán celebrados por tiempo indefinido, aunque las partes hayan pactado un plazo de terminación⁹.

Con relación a la contratación a plazo de las personas empleadas públicas, el criterio jurisprudencial ha sido que, en el desempeño de labores de naturaleza permanente, dichos contratos adquieren la calidad de contrato laboral por tiempo indefinido¹⁰.

Tal como ha sido expuesto, el contrato de trabajo por tiempo indefinido, se considera la regla general en la legislación laboral salvadoreña, asimismo, la jornada laboral completa también se asocia a esta forma de contratación con mayor frecuencia, ya que se considera que la relación de trabajo afectada con ambas modalidades refuerza el principio de estabilidad laboral.

Al respecto, el Código de Trabajo regula la jornada laboral, dividiendo ésta en ordinaria¹¹ y extraordinaria¹². Asimismo establece que la persona empleadora fijará originariamente el horario de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de común acuerdo con las personas trabajadoras. Los casos de desacuerdo serán resueltos por la Dirección General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, por las convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo y dependiendo de la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido¹³.

Por otro lado, el Código de Trabajo no establece claramente un límite legal de horas extra para las personas trabajadoras. Lo que si establece es que debe mediar un lapso de al menos ocho horas entre el final de una jornada de trabajo, contando las horas de trabajo ordinarias y

⁸ Sentencia pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 30 de abril de 2002, en el proceso de inconstitucionalidad Ref. I-26-99. Art. 42, 47 Cn., Arts. 113 y 248 C.T.

⁹ Código de Trabajo. Artículos 23, 25, 59, 86 y 87.

¹⁰ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de diciembre de 2007, en el Recurso de Casación ref. 208-C-2006.

¹¹ Jornada ordinaria: es la cantidad de horas en que se realiza el trabajo y que no exceden de las horas acordadas contractualmente, o en su defecto, de los límites establecidos por el Art 38. de la Constitución de la República y el Art. 89 del Código de Trabajo. Dependiendo del horario en que se trabaje, puede ser: a) jornada ordinaria diurna (entre las 6:00 am. y las 7:00 pm.) no puede ser mayor de 8 horas por día, ni 44 horas semanales (Art. 38 de la Constitución y 161 del Código de Trabajo) b) jornada ordinaria nocturna (entre las 7:00 pm. y las 6:00 am. Si se trabajan más de cuatro horas en horario nocturno, la jornada se considera nocturna y no diurna) No puede ser mayor de 7 horas diarias, ni 39 semanales.

¹² Jornada extraordinaria: Es la que se ejecuta en exceso de los límites diarios o semanales pactados por las partes, o bien de los límites máximos establecidos por la ley (art. 89 Código de Trabajo) El término que se utiliza en la ley comúnmente es “horas extra” u “horas extraordinarias”. El trabajo en horas extraordinarias sólo puede ser ocasional, cuando sea necesario o surja un imprevisto y la parte patronal no puede obligar a realizarlas.

¹³ Código de Trabajo. Arts. 164-165 En las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, puede acordarse, con la aprobación del Director General de Trabajo, una hora extra en forma permanente, para ser prestada en la jornada nocturna. También puede acordarse, siempre con la aprobación del Director General de Trabajo, una hora extra diaria para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sábado y poder descansar completo el fin de semana. Cuando se trabaja jornada continua, en el horario de trabajo deberán señalarte pausas de media hora para tomar tus alimentos y descansar. Sin embargo, cuando por la índole del trabajo no puedan concederte esas pausas, tu patrono debe concederte permiso para tomar tus alimentos sin alterar la marcha normal de las labores La jornada fraccionada no tiene pausas, pues precisamente lo que la divide es el tiempo de comida o de descanso.

extraordinarias, y el inicio de la siguiente¹⁴. Por lo tanto, la jornada de trabajo completa, contando las horas de trabajo ordinarias y las horas de trabajo extraordinarias, no puede exceder las 16 horas¹⁵.

No obstante lo anterior, existen planteamientos que cuestionan la viabilidad actual de la contratación tradicional, oponiendo la llamada contratación “atípica” en la que los horarios y la duración del trabajo son diferentes a los regulares¹⁶. Siendo la forma de contratación más común, la de trabajo a tiempo parcial. La problemática que subsiste con este tipo de contratación resulta del impacto que causan en la calidad del empleo, puesto que mientras el empleo “normal” está regulado por la legislación laboral y tiende a protegerlo, las modalidades nuevas aparecen por lo general en un contexto de desregulación de las normas laborales (CEPAL, 2000). En el caso de las jornadas parciales, el constituyente salvadoreño establece que “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo” (Artículo 38, No.2 de la Constitución). Asimismo, señala que la jornada ordinaria no debe exceder de 8 horas. Por su parte, el legislador secundario establece, que cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo y sea mayor de cinco horas, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado.

Otra de las figuras que se están utilizando con mayor frecuencia, es la subcontratación. Al respecto, el Código de Trabajo señala que el contratista y el subcontratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores del subcontratista, empleados en la labor requerida por el contratista¹⁷.

b) Formalidad del contrato individual del trabajo

El Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo así como su modificación o prórroga, debe constar por escrito, en tres ejemplares; la persona trabajadora y la empleadora deben conservar una copia cada uno y la tercera copia debe remitirse a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. En cuanto a esto hay dos casos de excepción, en los cuales el contrato puede celebrarse de forma verbal, estos casos son los de las personas trabajadoras agropecuarias y las que se dedican al servicio doméstico. Sin embargo, en virtud del principio de primacía de la realidad, la inexistencia del contrato escrito es atribuible a la parte patronal por lo que en estos casos, se tiene por cierto, salvo prueba en contrario, lo que manifieste la persona trabajadora respecto de las condiciones en las que desarrollaba su labor¹⁸.

Al respecto, la jurisprudencia laboral ha considerado que:

El Código de Trabajo, aún cuando exige la forma escrita para el otorgamiento del contrato de trabajo, permite por otra parte que el mismo se celebre de manera verbal, sin que esta forma le reste validez jurídica al convenio, queriendo esto significar que cualquiera de las partes podrá acreditar su existencia “ad probationem”, presentando el documento escrito o haciendo uso de otro medio de prueba como la de testigos cuando el contrato ha sido celebrado oralmente, y aquí es que cobra importancia la presunción del Art. 20 del Código de Trabajo cuando por medio de testigos o por confesión expresa o presunta, se puede demostrar la existencia de aquél, siempre y cuando se llegase a comprobar que la simple

¹⁴ Código de Trabajo. Art. 167.

¹⁵ En consecuencia, si la jornada es diurna, el máximo de horas extras que una persona puede trabajar es de ocho horas. Si la jornada es nocturna, el máximo de horas extra será de nueve. Siempre deben cumplirse las ocho horas de descanso obligatorio que debe mediar entre una jornada laboral y la otra. (Art. 161, 167 y 169 del Código de Trabajo).

¹⁶ Pasco Mario, Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. Disponible en:
<http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/35.pdf>

¹⁷ Artículo 5, Código de Trabajo.

¹⁸ Código de Trabajo. Artículos 18, 19, 20 y 23.

*prestación de servicios de una persona a favor de otra se ha realizado en condiciones de dependencias*¹⁹.

Asimismo, establece que “El Código de Trabajo, prescribe que basta comprobar dentro del respectivo proceso que una persona laboró por más de dos días consecutivos o la subordinación por un tiempo menor, para que el contrato de trabajo se presuma, ya que es precisamente el sustrato de todo contrato de trabajo, pues es lo que define la naturaleza jurídica de una prestación de servicios, es obvio, que el legislador haya querido favorecer en cierta forma la desventajosa situación de la persona trabajadora frente a la parte patronal proveyéndole de una serie de garantías mínimas que le permitan en caso de conflicto, poder obtener una tutela jurídica a sus intereses, a pesar de que en la realidad, ese acuerdo, ese pacto que se conoce como contrato de trabajo carece de la connotación tradicional que tienen otros contratos en los cuales existe un intercambio previo entre las partes interesadas en celebrar un negocio jurídico en el que se discuten las condiciones que han de regir en la formación del mismo, contrario a lo que sucede en el contrato de trabajo, cuando se le presenta al trabajador que ingresará a prestar determinados servicios a una empresa, un documento impreso en el cual van incorporadas las condiciones bajo las cuales ha de trabajar el interesado, sin que tenga de su parte ni la oportunidad ni la posibilidad de objetar o rechazar el contenido de dicho documento, constituyendo entonces un verdadero contrato de adhesión²⁰.”

c) Contenido del contrato de trabajo

El artículo 23 del Código de Trabajo, establece que para generar efectos jurídicos, todo contrato individual de trabajo que conste por escrito, debe contener:

- a) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia, nacionalidad de cada contratante;

Las personas extranjeras, no pueden representar, sin autorización expresa, más del 10% del total del personal de la empresa. –Art. 7 y 8 del Código de Trabajo).

- b) Número, lugar y fecha de expedición del [Documento Único de Identidad] de los contratantes; y, cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;
- c) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;

Este requisito adquiere relevancia en dos situaciones específicas: Como causal de resolución del contrato de trabajo ya que se presume que este ha sido resuelto cuando el patrono asigna a la persona trabajadora labores distintas a las pactadas [Art. 47 CT] y como causal de terminación del contrato con responsabilidad para el patrono, en los casos que se traslade a la persona trabajadora a un puesto de menor categoría, o al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la convenida en el contrato, [Art.53 CT].

Asimismo, resulta importante, traer a cuenta, las nuevas formas de organización del trabajo, que implican la multifuncionalidad y polivalencia de las personas trabajadoras. Al respecto, tal y como se señala previamente, la legislación salvadoreña no permite que una persona sea removida del puesto para el que fue contratada hacia uno inferior. En virtud de ello, la normativa requiere que las labores que desempeñará la persona trabajadora sean descritas con el mayor detalle posible, para evitar que sean empleadas en labores ajenas a la descripción de su puesto.

¹⁹ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de abril de 2003. Recurso de Casación ref. 504 Ca. 1ª Lab.Art. 20 C.T.

²⁰ Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del veintiséis de noviembre de dos mil dos. Arts. 17, 18 y 20 C.T.

- d) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo.

Tal como ha sido establecido, el CT permite la estipulación de los Contratos de Trabajo por tiempo indefinido o a plazo. La contratación por tiempo indefinido es una práctica que está siendo sustituida por la contratación a plazo, generalmente de manera encubierta, lo cual debilita las garantías establecidas por ley, especialmente en relación a la estabilidad laboral. (Paniagua, 2007).

El Código de Trabajo establece en su artículo 25 que la estipulación del plazo será válida cuando el trabajo a realizar pueda ser calificado de transitorio, temporal o eventual como en los casos de contrato de interinato, contrato de obra, contrato a prueba y contrato de temporada o cuando las circunstancias que rodean la actividad productiva que ha de realizarse conlleven la terminación parcial de las mismas, de manera integral o sucesiva.

- e) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
- f) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.

En caso de conflicto, el lugar donde se realizan las actividades de trabajo, determina junto con el domicilio del demandado, la competencia territorial del juez. (Art. 371 CT)

- g) El horario de trabajo

Si bien la jornada de trabajo debe ser pactada en el contrato, esta debe cumplir con los límites y requerimientos que establece la Constitución y el Código de Trabajo. Sin embargo, la práctica demuestra que en materia de jornadas, se realizan "adaptaciones" decididas individualmente por el empleador en función de los periodos de demanda.

- h) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios
- i) Forma, período y lugar de pago;

Siendo el salario la principal obligación del patrono, debe ser cancelado en moneda de curso legal y de manera oportuna, íntegra y personal. Y aunque puede ser estipulado libremente, no podrá ser inferior al salario mínimo establecido (Art. 120 y 127 CT).

- j) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono.
- k) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;

Este requisito obedece a la obligación del patrono de ayudar a las personas que dependan económicamente de la persona trabajadora en caso de que ésta fallezca. (Art. 313 CT).

- l) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

También deben incluirse como cláusulas del contrato los derechos y obligaciones que son reconocidos por los reglamentos de trabajo y otras fuentes a las personas trabajadoras (Paniagua, 2007).

- m) Lugar y fecha de la celebración del contrato
- n) Firma de los contratantes.

2. El salario mínimo

El salario mínimo es una de las regulaciones más antiguas en el mercado de trabajo, cuyo origen se remonta a finales del siglo XIX. Su fijación, de acuerdo a la Recomendación 135 sobre la fijación de salarios mínimos de la OIT, tiene como objetivos el establecimiento de la protección de la población trabajadora, asegurando la satisfacción de sus necesidades y la de su familia (OIT, 1970).

El efecto más teorizado en la ciencia económica es el impacto que tiene el salario mínimo sobre el empleo. Se parte de considerar al trabajo como un factor de producción cuya demanda disminuye cuando se incrementa su precio, es decir los salarios. Bajo estos supuestos, el aspecto central es el nivel en el cual se fija el salario mínimo, cuando el mismo se establece por debajo del punto de equilibrio (en el cual la oferta y demanda de trabajo son iguales), entonces, la Ley es irrelevante y no influye en el nivel de salarios o empleo. Cuando el salario se encuentra por encima del punto de equilibrio, puede producirse un cambio en el comportamiento de empleadores, trabajadores y potenciales trabajadores. Por un lado los empleadores tienen menores incentivos para realizar contrataciones, los trabajadores tienen incentivos para ofrecer mayor cantidad de horas laborales y la población que se encontraba fuera del mercado de trabajo encuentra estímulos para ingresar al mismo. Como resultado, los niveles de desempleo se incrementan, al existir menores oportunidades de empleo junto con mayor oferta laboral. La cuantía en la cual aumenta el desempleo depende de las elasticidades de la oferta y la demanda. Una situación especial se da cuando existen mercados de trabajo monopsonicos en los cuales se halla un solo empleador o varios que coluden para fijar el salario mínimo en este caso la fijación de un salario mínimo puede elevar los niveles de empleo y mejorar la eficiencia de la asignación (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

Se han realizado diferentes estudios empíricos en países de América Latina que relacionan el efecto del salario mínimo sobre el nivel de empleo, sin que existan resultados concluyentes al respecto. En Brasil, Fajnzylber encuentra un efecto negativo, aunque pequeño de un incremento en el salario mínimo sobre los niveles de empleo en el sector formal de menores niveles salariales. Este efecto es mayor entre los trabajadores en el sector informal y en el autoempleo. Este resultado podría explicarse debido a movimientos de trabajadores informales hacia el sector formal, que se vuelve más atractivo después del incremento (Fajnzylber, 2000). Lemos por su parte concluye que un incremento en los salarios mínimos comprime la distribución salarial pero no tiene ningún efecto en el desempleo, sugiriendo que el efecto de los salarios mínimos sobre el empleo puede ser diferente entre países en desarrollo y países desarrollados (Lemos, 2004). Montenegro y Pagés con datos de Chile, realizaron un estudio que indica que el salario mínimo y las regulaciones de seguridad en el trabajo reducen las oportunidades de empleo para la población joven y sin calificaciones, mientras favorece el empleo de los trabajadores mayores y calificados. Sus estimaciones muestran que un incremento en 10% en los salarios mínimos reduce la probabilidad de empleo para trabajadores jóvenes hombres sin calificación en 0,51% (Montenegro y Pagés, 2004). Para México Bell encuentra que no existe efecto de los salarios mínimos sobre el empleo en el sector formal, la explicación se encuentra en que el nivel del salario mínimo es inferior al promedio. En contraste en Colombia, donde el salario mínimo se encuentra más próximo al salario promedio, los efectos son más pronunciados, para el período 1981-87 el incremento del 10% en el salario mínimo real conduce a aumentos en el desempleo entre la mano de obra menos calificada de entre 2 y 12% (Bell, 1997).

Otro elemento importante en el análisis del salario mínimo es su contribución a la reducción de la pobreza, puesto que su fijación tiene como objetivo asegurar un ingreso mínimo a los trabajadores de menor cualificación. Sin embargo, el salario mínimo podría tener un efecto no deseado al “encarecer” el trabajo no cualificado con lo cual, los empleadores podrían preferir la contratación de trabajadores más capacitados en detrimento de los menos calificados. En este punto la evidencia empírica para América Latina es ambigua. Morley, citado por Boeri y otros, encuentra una relación negativa entre salarios mínimos y pobreza, utilizando estudios longitudinales y datos para una extensa muestra de países (Boeri, Helppie and Macis, 2008). Para el caso de Brasil, Neumark, Cunningham y Siga, no encuentran evidencia de efectos positivos del salario mínimo sobre la pobreza o la inequidad de ingresos (Neumark, Cunningham y Siga, 2004). Para Brasil, Lemos concluye que debido a que el salario mínimo no tiene ningún efecto en el desempleo, puede ser una medida efectiva en la reducción de la pobreza y la inequidad (Lemos, 2004).

Respecto a la influencia del salario mínimo sobre la informalidad, puede ocurrir que algunas empresas opten por la informalidad con el fin de “escapar” de las regulaciones del mercado de trabajo, con lo cual existiría un “incentivo” para la creación de unidades empresariales de menor tamaño (Boeri, Helppie and Macis, 2008), lo que podría tener impactos negativos sobre la productividad. Almeida y

Carneiro, en un estudio sobre Brasil, concluyen que una vigilancia excesiva de las regulaciones laborales (entre ellas el salario mínimo) podrían contribuir a reducir el tamaño de las firmas, debido al incremento de los costos laborales, desde su punto de vista la evasión de las regulaciones laborales, puede ser una manifestación de debilidad institucional o bien una “respuesta de equilibrio” ante regulaciones del mercado laboral que son poco razonables (Almeida y Carneiro, 2008).

a) Legislación salvadoreña respecto al salario mínimo

Características y cobertura

En el sistema jurídico salvadoreño el salario mínimo se prevé como un derecho fundamental reconocido en el Artículo 38 de la Constitución de la República²¹. Esta medida, puede ser considerada la manifestación más importante de la intervención estatal en materia salarial, cuya configuración conduce a las “obligaciones del Ejecutivo –de fijar periódicamente su cuantía” y supervisar que las personas empleadoras respeten dicho monto; asimismo, se convierte en una “garantía institucional”, que obliga al legislador a desarrollar esta figura con ciertas características— siendo dicho desarrollo necesario para llevar a la realidad el mandato constitucional²².

Debido a ello, la jurisprudencia laboral salvadoreña ha establecido que el salario mínimo posee dos características principales: por un lado, es una garantía de ingreso mínimo, que equivale a la remuneración indispensable para cubrir las necesidades humanas vitales²³, de tal forma que ningún contrato ni convenio colectivo puede pactar un salario inferior al establecido por ley; y por otro, esta figura se extiende a todos los sectores profesionales, es decir que a ninguna persona trabajadora, independientemente del área en que se desempeñe (comercio, servicios, industria, etc.), puede excluirse de la aplicación de un salario mínimo²⁴.

Con relación a esto último, a nivel mundial, la mayoría de personas trabajadoras están protegidas por este tipo de medidas. En El Salvador, sin embargo, no todas las categorías de personas asalariadas están cubiertas por la legislación que regula al salario mínimo.

Asimismo, grupos especialmente vulnerables, –como los aprendices y las personas que realizan trabajo doméstico— están excluidas o gozan parcialmente de este derecho fundamental, perdiendo el salario mínimo, su capacidad como instrumento de protección para las trabajadoras y trabajadores. Así, el régimen especial que regula al trabajo doméstico, establece que la retribución de las personas trabajadoras dedicadas a esta labor, comprende, “además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación”²⁵. El Código de Trabajo no obliga a los empleadores al pago del salario mínimo legal, ya que al utilizar la frase “salario convenido” deja abierta la posibilidad a que se estipule, en concepto de salario, cualquier cantidad, bajo el argumento de que dicho “salario” se ve complementado con el suministro de alimentación y habitación (Bendeck, 2004).

²¹ El numeral segundo de dicho artículo establece que: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente. Para fijar este salario, se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural”.

²² Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006 Arts.38 Ord. 3° y 52 Cn.

²³ Según el planteamiento de la Sala de lo Constitucional: “El trabajo debe proporcionar al individuo una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. Lo que interesa destacar [...] es que el trabajo tiene como finalidad principal la de asegurar a la persona que lo ejecuta, así como a su familia, las condiciones económicas para llevar una existencia digna. [...]”

²⁴ Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de marzo del 2007. Proceso de Inconstitucionalidad N° I-26-2006 Arts.38 Ord. 3° y 52 Cn.

²⁵ Código de Trabajo. Artículo 78.

En América Latina son muy pocos los países que presentan un nivel específico de salario mínimo para trabajadores jóvenes, situación que por lo general se reserva para los jóvenes en práctica o aprendices (OIT, 2007).

En El Salvador, pese a que las personas jóvenes tienen mayores dificultades para encontrar empleo y están más afectados por la subutilización laboral (PNUD, 2008), el Código de Trabajo establece niveles diferenciados por año únicamente para el régimen especial de los aprendices, el cual se encuentra relacionando con el tiempo de experiencia en el puesto de trabajo.²⁶ Sin embargo, esta cobertura es limitada, ya que datos de la EHPM 2008, reflejan que únicamente 924 personas se encuentran dentro de esta categoría ocupacional (DIGESTYC, 2009).

Mecanismo para la determinación del salario mínimo

Respecto al mecanismo para su determinación, la legislación laboral salvadoreña establece que, corresponde al Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM) proponer “periódicamente” al Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, los proyectos de Decretos relativos a la fijación del mismo²⁷. La ley establece que si el Órgano Ejecutivo aprueba el proyecto presentado, se hace la respectiva publicación y si no, debe ser devuelto al Consejo exponiendo las razones que determinan su negativa. El Consejo puede realizar las modificaciones que considere oportunas, remitiendo nuevamente el decreto al Órgano Ejecutivo para su publicación²⁸.

La definición de procedimientos para su determinación, encuentra su referencia en los convenios de la OIT que tratan sobre el tema²⁹. En la región centroamericana existe cierta diversidad en la reglamentación implementada para la fijación del salario, sin embargo, un aspecto común es la existencia de órganos, instancias o espacios de diálogo social, creados mediante un instrumento normativo, con carácter resolutivo, es decir, aquellos cuyas resoluciones resultan vinculantes, y así de obligatorio cumplimiento. Esto, indica como “mínimo la preocupación por parte de los actores o interlocutores sociales respecto a la creación y la utilidad de mantener espacios permanentes para el diálogo y la participación” (OIT, 2004).

En lo que concierne a los criterios para la determinación del salario mínimo, en la mayoría de los países (80%), la legislación especifica los diferentes criterios a ser tomados en cuenta para revisar y ajustar el nivel del salario mínimo. Se utilizan dos tipos de criterios: en primer lugar, criterios sociales, tales como la necesidad de las personas trabajadoras y sus familias, y, en segundo lugar, criterios relacionados con factores económicos³⁰. De acuerdo con la OIT, los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos son: la necesidad de las personas trabajadoras, el nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; así como los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad, y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo³¹.

²⁶ Durante el primer año del aprendizaje el salario no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; durante el segundo año, al 75 por ciento y a partir del tercer año, se prohíbe pagar una tasa inferior al mínimo legal. (Código de Trabajo, artículo 69).

²⁷ El referido Consejo es un órgano tripartito. Según el Artículo 149 del Código de Trabajo, el Consejo Nacional de Salario Mínimo está integrado por siete personas: tres representan al interés público (designadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y el Ministerio de Agricultura y Ganadería); dos más representan los intereses de las personas trabajadoras y las otras dos a las personas empleadoras.

²⁸ Código de Trabajo. Artículos 149-159.

²⁹ Convenio OIT No. 26 (1928) y No. 131 (1970). 116 países en total, han ratificado una o ambas de las dos convenciones sobre fijación de salario mínimo de la OIT. Además, muchos más países han definido procedimientos para la fijación de salarios mínimos aun sin haber ratificado estos convenios. Al respecto ver: François Eyraud y Catherine Saget. “La reactivación de las Instituciones de fijación de salario mínimo”. Disponible en http://www.oit.org.ar/documentos/eyraud_francoise_dic06.pdf.

³⁰ OIT. “Política de Salario Mínimo” Op cit.

³¹ Convenio 131 (1970), Recomendación núm. 30, parte III, y Recomendación núm. 89, parte I, párrafo 1.

El Código de Trabajo establece que debe atenderse sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Asimismo, estipula que para apreciar el costo de la vida deben considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana³².

Asimismo, es importante destacar que una de las atribuciones dadas por el Código de Trabajo al CNSM consiste en “proponer [...] la modificación de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación”³³. Asimismo, establece que dichos salarios “deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años”³⁴. A pesar de que este ente tripartito se reúne periódicamente, pueden ocurrir largos períodos en los que el salario mínimo se mantiene estático, por ejemplo después del ajuste del salario mínimo realizado en mayo de 2003, pasaron más de tres años hasta el siguiente ajuste.

b) Los salarios mínimos en El Salvador

Una de las funciones del salario mínimo es proporcionar a la población trabajadora y a su familia un ingreso mínimo que garantice la cobertura de sus necesidades básicas. Sin embargo, su aplicación podría tener efectos negativos sobre el empleo y por tanto sobre la pobreza, dependiendo de si el nivel en el cuál se fija se encuentra encima o debajo del salario de equilibrio. El salario mínimo también puede tener incidencia en la elección del tamaño de firma de la empresa y por tanto en sus niveles de productividad, puesto que su aplicación está ligada a la existencia de mayores costos laborales.

El salario mínimo es fijado en El Salvador, para las actividades económicas de comercio y servicios, industria, maquila, agricultura e industria agrícola (beneficios de café, de algodón y azúcar) y su revisión, según la legislación, debe ser por lo menos cada tres años, período que es bastante superior al del resto de los países de Centroamérica³⁵. Las últimas revisiones de salarios mínimos se muestran en el cuadro 1, en la que destaca el período de tres años de revisión del salario mínimo entre 2003 y 2006.

CUADRO I.1
SALARIOS MÍNIMOS EN EL SALVADOR, 2003-2008
(En dólares)

Año y mes de incremento	Comercio y servicios	Industria	Maquila	Agricultura	Industria Agrícola	
					Beneficio de café	Beneficio de algodón e ingenios de azúcar
Mayo 2003	158,4	154,8	151,2	74,1	--	--
Septiembre 2006	174,3	170,4	157,2	81,6	117,9	86,1
Noviembre 2007	183,0	179,1	162,0	85,8	123,9	90,3
Junio 2008	192,3	188,1	167,1	90,0	130,2	94,8
Diciembre 2008	207,6	203,1	173,7	97,2	140,7	102,3

Fuente: FUNDE 2009.

En El Salvador, el estar ocupado y recibir un salario mínimo no garantiza la cobertura de necesidades básicas del trabajador y su familia. A diciembre de 2008 la canasta de mercado tenía un

³² Constitución de la República de El Salvador, Artículo 38; Código de Trabajo. Artículos 145 y 146.

³³ Código de Trabajo. Artículo 152 literal “b”.

³⁴ Código de Trabajo. Artículo 159.

³⁵ En el resto de países las revisiones se efectúan en períodos de entre 6 y 12 meses.

costo de US\$760,9 (DIGESTYC, 2009)³⁶, cifra que no puede ser cubierta con la suma de dos salarios mínimos fijados en cualquiera de las actividades económicas señaladas. A esto debe sumarse que el poder adquisitivo de los salarios se ha deteriorado, tomando como referencia el salario mínimo en la industria, en 2008 este salario representaba en términos de poder de compra solo el 92,5 respecto al año 2000 (OIT, 2009). Debe considerarse que parte de la población ocupada no alcanza a obtener el salario mínimo, en 2008 el 25,6% de la población ocupada en el área urbana se encontraba en condición de sub empleo invisible, es decir a pesar de trabajar 40 o más horas a la semana perciben un ingreso menor al salario mínimo establecido (DIGESTYC, 2009). Esta situación deriva en incidencia de pobreza entre la población ocupada, el cuadro 2 muestra que el 35% de la población ocupada se encuentra en situación de pobreza. Cuando se examina la información por sexo, contrario a lo que se esperaría existe mayor incidencia en los hombres ocupados (38%) que entre las mujeres (30%).

CUADRO I.2
PORCENTAJE DE POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN
CONDICIÓN DE POBREZA. AÑO 2008
(En porcentajes)

Sexo y condición de pobreza	PEA Total			Hombres			Mujeres		
	Total	Ocupados	Desocupados	Total	Ocupados	Desocupados	Total	Ocupadas	Desocupadas
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pobreza	36,7	35,0	64,5	40,4	38,4	65,8	31,4	30,3	60,8
Pobreza extrema	10,5	9,4	29,5	12,6	11,2	29,9	7,6	6,8	28,2
Pobreza relativa	26,2	25,6	35,1	27,8	27,2	35,9	23,8	23,5	32,6
No pobreza	63,3	65,0	35,5	59,6	61,6	34,2	68,6	69,7	39,2

Fuente: Elaboración propia con información DIGESTYC (2009). Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2008.

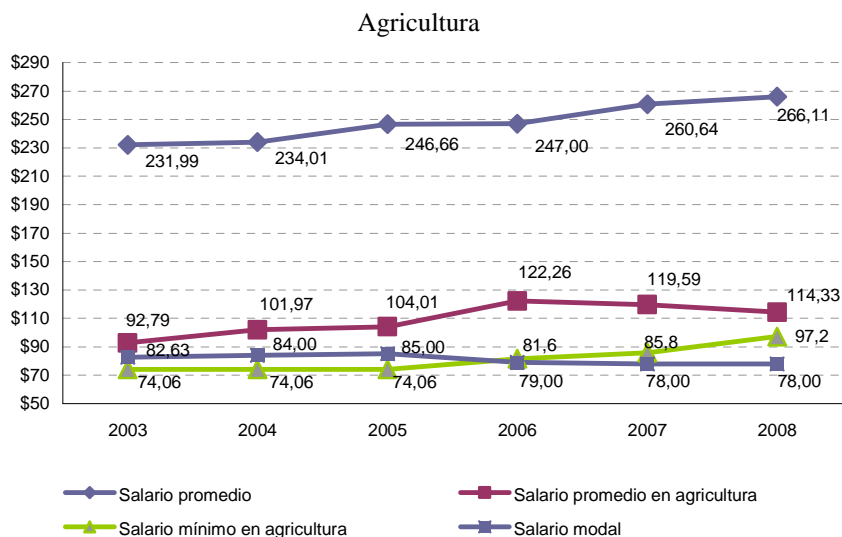
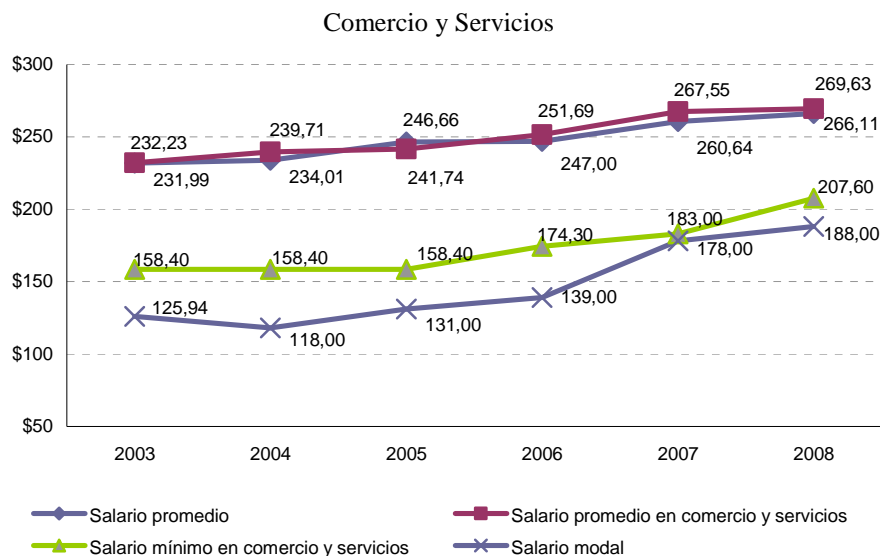
Una segunda vía mediante la cual los salarios mínimos podrían incidir sobre la pobreza, es a través de su influencia en los niveles de empleo en la economía. Teóricamente, niveles de salario mínimo por encima del punto de equilibrio (en el cual oferta y demanda se igualan) pueden conducir a incrementos en el desempleo. En El Salvador en 2008 el salario promedio era US\$266,11, superior al salario modal de US\$185 (DIGESTYC, 2009), esto significa que la mayor parte de la población recibe salarios inferiores al salario promedio.

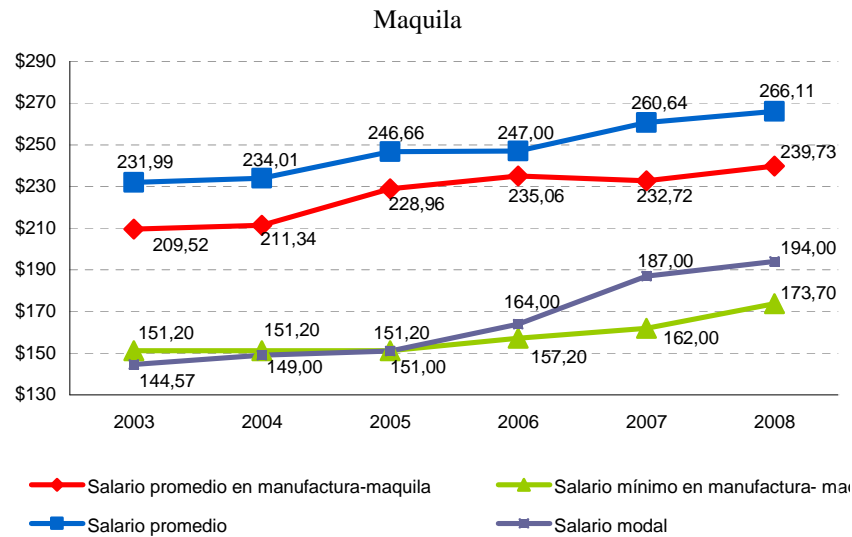
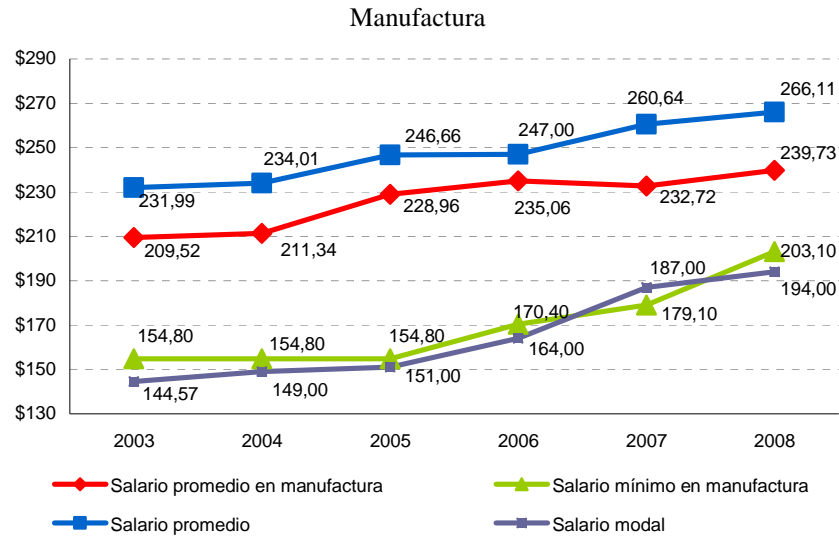
El gráfico 1 muestra la diferencia entre los niveles de salario promedio en la economía, salario mínimo, salario promedio y salario modal pagado en las actividades de comercio y servicios, agricultura, manufactura y maquila. En la rama de comercio y servicios el salario mínimo es superior al salario modal aunque inferior al salario promedio de la rama, por lo que el nivel de salario mínimo establecido podría tener un efecto negativo sobre el empleo. En la agricultura el salario mínimo supera al salario modal en 2007 y 2008. Una situación similar ocurre con el sector de manufactura. En la maquila en cambio desde 2006 el salario modal es superior al salario mínimo y el nivel al cual ha sido fijado no debería tener efectos negativos sobre el empleo. En general puede afirmarse que en El Salvador el salario mínimo y el salario modal se mueven de manera muy cercana.

³⁶ La canasta de mercado es un conjunto de bienes y servicios que en promedio sirven para satisfacer las necesidades básicas de una familia típica salvadoreña (4,2 personas), contiene rubros como: salud, alimentación, vivienda, vestuario, educación, transporte y recreación.

Considerando grupos específicos, el cuadro 3, compara los niveles de salario mínimos, promedios y modales de las mujeres en las ramas seleccionadas. La existencia de salarios mínimos superiores al salario modal de las mujeres podría tener efectos negativos sobre sus niveles de empleo. En manufactura y comercio y servicios el salario mínimo es superior al salario modal, por lo que este nivel salarial podría tener efectos negativos sobre el empleo. En Agricultura y en maquila el salario modal es inferior al mínimo en los años 2007 y 2008, por lo que incrementos de salario en estas ramas no tendrían efectos negativos sobre el empleo.

GRÁFICO I.1
SALARIOS NOMINALES PROMEDIO Y MÍNIMO POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS
(En dólares)





Fuente: Elaboración propia con datos de: DIGESTYC: EHPM 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009; FUNDE (2009).

Un estudio realizado por OIT respecto del Trabajo Infantil Doméstico en El Salvador, determinó que de una muestra de 110 niñas y niños que se dedican a esta labor, el 10% no recibe salario y trabaja a cambio de vivienda y alimentación, y en casos excepcionales, obtiene permiso y apoyo para asistir a la escuela. En términos promedios, el salario mensual es de US\$62,86 y en algunos casos las patronas retienen el salario de las niñas explicando que lo guardan como ahorro para futuras necesidades de las mismas (OIT, 2002).

CUADRO I.3
SALARIO MÍNIMO Y SALARIO PROMEDIO DE LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA
(En dólares)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Comercio y servicios						
Salario promedio	191,12	207,52	202,53	227,83	232,37	232,94
Salario modal	105,14	96,00	99,00	105,00	107,00	100,00
Salario mínimo	158,40	158,4	158,40	174,30	183,00	207,60
Agricultura						
Salario promedio	86,32	104,60	104,83	102,75	96,38	106,23
Salario modal	81,83	85,00	84,00	82,00	81,00	83,00
Salario mínimo	74,06	74,06	74,06	81,60	85,80	97,20
Manufactura						
Salario promedio	171,19	162,54	178,13	181,33	175,19	192,19
Salario modal	142,40	143,00	142,00	155,00	181,00	190,00
Salario mínimo	154,80	154,80	154,80	170,40	179,10	203,10
Manufactura-Maquila						
Salario promedio	171,19	162,54	178,13	181,33	175,19	192,19
Salario modal	142,40	143,00	142,00	155,00	181,00	190,00
Salario mínimo	151,20	151,20	151,20	157,20	162,00	173,70

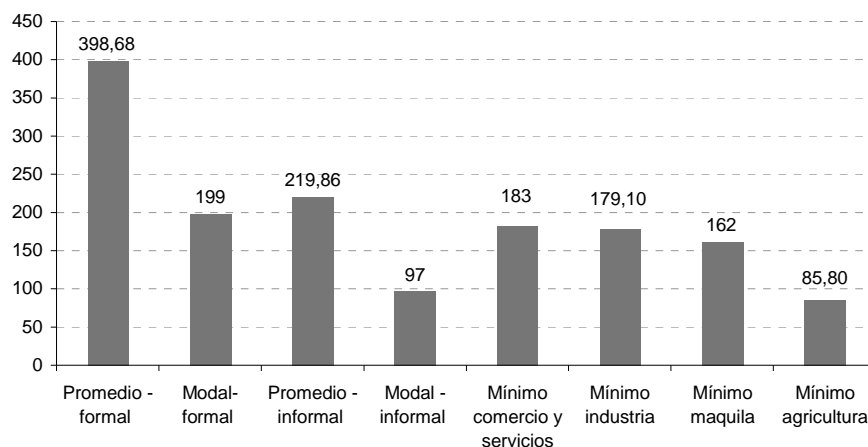
Fuente: Elaboración propia con información de FUNDE y DIGESTYC 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Un último punto a examinarse está referido a la influencia del salario mínimo sobre el tamaño de las empresas. En 2007, 47% de la población ocupada en el área urbana lo hacía en el sector informal, es decir en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos (DIGESTYC, 2009). El gráfico 2, muestra los niveles de salario promedio y modal en los sectores formal e informal de la economía comparándolo con los niveles de salario mínimo en comercio y servicios, industria, maquila y agricultura. En el sector formal, los salarios promedio y modal son superiores a todos los niveles de salario mínimo establecidos. En el sector informal el salario promedio es superior a todos los salarios mínimos fijados, aunque el modal es inferior (exceptuando en agricultura). Según estos datos el sector informal de la economía agruparía a aquellas unidades empresariales que no pueden cumplir con la regulación laboral del salario mínimo.

Los bajos niveles de salario en el sector informal están asociados con la pobreza, en 2007 los trabajadores en este sector presentaban una incidencia de pobreza de 32%, el doble de la que presentan los trabajadores del sector formal (16%) (DIGESTYC, 2008). Otro elemento a tomarse en cuenta es que las acciones de inspección laboral realizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se concentran en las empresas formales, por lo que existen menos incentivos en el sector informal para cumplir con las regulaciones laborales.

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta es que en El Salvador en 2007, más de la cuarta parte de la población ocupada urbana lo hace como cuenta propia (381.544), de lo cuales el 95% se encuentran en la informalidad, es decir ser trabajador urbano por cuenta propia, es equivalente ser un trabajador informal.

GRÁFICO I.2
SALARIOS NOMINALES PROMEDIO Y MODAL POR SECTOR ECONÓMICO, 2007
(En dólares)



Fuente: Elaboración propia con datos de: DIGESTYC (2008). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2007. FUNDE.

3. Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales son “arreglos” entre patronos y trabajadores que están dispuestos a “intercambiar” por las mismas, niveles de salarios, con el fin de hacer frente a consideraciones de futuro e incertidumbre (McConnell, Brue, Macpherson, 2007). Existe en la práctica una diversidad de combinaciones entre salarios y prestaciones que el trabajador percibe como equivalentes. Por ejemplo, un trabajador podría elegir entre las siguientes opciones: recibir un salario de 2.400 anuales o bien recibir un salario de 2.000 anuales y seguro médico por 400 (McConnell, Brue, Macpherson, 2007).

La economía se ha preguntado cuáles son los efectos de las prestaciones laborales sobre variables como los salarios o el nivel de empleo. Por ejemplo, si en una empresa el salario pagado a los trabajadores es de 100 (80 en salarios y 20 en prestaciones laborales) ¿qué sucede con el salario si se introduce una nueva prestación a un costo de 10? En relación a los niveles de empleo, las prestaciones pueden actuar como un “impuesto” que encarece la contratación de trabajadores. Por otro lado, ¿Qué sucede con la oferta de trabajo? nuevas prestaciones pueden inducir a la incorporación al mercado de trabajo de personas que estaban fuera del mismo, ¿aumenta entonces la tasa de desempleo?

En los países en desarrollo se han efectuado estudios con resultados encontrados. Gruber, realiza un estudio en Chile, posterior a una sensible reducción en el pago de tasas de seguridad social, su conclusión fue la existencia de un importante cambio en los niveles salariales y no encontró efectos en el nivel de empleo. Por su parte Kugler y Kugler realizan un estudio en Colombia después de un incremento en el pago de tasas de seguridad social, concluyen que los salarios se reducen en 2,4% cuando las tasas suben un 10%. Además encuentran un fuerte incremento en el desempleo de entre 4,5% y 4,9% (Boeri, Helppie and Macis, 2008).

a) Las prestaciones laborales en El Salvador

En El Salvador las prestaciones laborales pueden ser divididas en dos grupos, aquellas que corresponde a unidad de tiempo trabajada (por ejemplo horas extras) y aquellas que corresponden a cada trabajador contratado (vacaciones, seguridad social, pensión por vejez y aguinaldo). En este apartado nos ocuparemos de las segundas, que no están sujetas a la variabilidad de la unidad de tiempo trabajada.

Con relación a la seguridad social en El Salvador, hasta el mes de mayo de 1998, la protección social estaba a cargo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y el Instituto de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP). Sin embargo, ese año se llevó a cabo una reforma del sistema de pensiones y se adoptó un modelo privado, supervisado a través de la Superintendencia de Pensiones. Los programas de pensiones del ISSS y del INPEP operarían únicamente mientras se extinguen los actuales pensionistas y el grupo de cotizantes que de forma obligatoria o voluntaria, decidan permanecer en el programa específico. El ISSS se mantiene vigente para servicios de atención a la salud y subvenciones en casos de enfermedad, accidentes y maternidad (Rubio, 2007).

El financiamiento de la prestación de salud y subsidios en caso de accidentes, maternidad y enfermedades generales se realiza con aportes de empleadores y trabajadores y corresponde al 10,50% del salario, de los que 7,50% es pagado por los patronos y 3% pagado por los trabajadores. La remuneración afecta al seguro, está constituida por la retribución en dinero al trabajador por sus servicios, excluyéndose viáticos, aguinaldos y gratificaciones extraordinarias. Además, se establecen límites mínimos y máximos para efectos de las cotizaciones (mínimo: \$34,29 y máximo \$685,71) (ISSS, 2009). La afiliación es obligatoria para los trabajadores y trabajadoras asalariadas que dependan de un patrono y se establece que el reporte de estas afiliaciones es responsabilidad de éste.

Este régimen comprende beneficios por enfermedad y accidente común, así como, beneficios por riesgo profesional, maternidad e invalidez. Las prestaciones de salud contemplan servicios médico quirúrgico, farmacéuticos, odontológico, hospitalarios y de laboratorio, y de los aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios³⁷. De igual manera se establecen prestaciones pecuniarias y en especie en caso de enfermedad, accidente común y maternidad; y prestaciones pecuniarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales³⁸.

La población que cuenta con cobertura de los servicios médicos ofrecidos por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social es reducida. En 2008, únicamente el 45,7% de la población ocupada en el área urbana se encontraba cubierta. Los niveles de cobertura en el sector formal son de 76,4% mientras en el informal es de solo 9,8% (DIGESTYC, 2008).

Otra prestación regulada en la legislación laboral es la pensión por vejez. En El Salvador estos servicios son prestados a través de sistemas de pensiones públicos y privados. En el Sistema de Ahorro para Pensiones (de administración privada) en 2008 existían 566.189 cotizantes, equivalente a 35% de la población ocupada en el área urbana y el 24% de la población ocupada total. Este porcentaje es inferior a 2007, debido al impacto de la crisis económica, en ese año los porcentajes eran de 39% y 26% respectivamente (Superintendencia de pensiones, 2009). Para acceder a la pensión por vejez debe registrarse un período de 30 años de cotizaciones, en forma continua o discontinuas, ya sea en el ISSS o INPEP o en cualquiera AFP, independientemente de la edad. Además, se requiere haber cumplido 60 años de edad en el caso de los hombres y 55 en el caso de las mujeres y haber cotizado al sistema al menos 25 años (Superintendencia de Pensiones, 2009b). El empleado aporta 6,25% de su salario para acceder a esta prestación, mientras el aporte del empleador es 4,05 para cotización a cuenta y hasta 2,70 en concepto de comisión por administración (Superintendencia de Pensiones, 2009c).

³⁷ Ley de Seguro Social

³⁸ Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social.

CUADRO I.4
POBLACIÓN QUE COTIZA AL SEGURO DE PENSIONES (ÁREA URBANA), 2007–2008
(En número de personas y porcentajes)

Año	Número de cotizantes	Población ocupada urbana	Población ocupada total	Cotizantes población (Porcentajes)	Cotizantes población total (Porcentajes)
2007	568 996	1 475 623	2 173 963	38,6	26,2
2008	566 189	1 625 161	2 349 050	34,8	24,1

Fuente: Elaboración propia con información de Superintendencia de Pensiones y DIGESTYC.

Además, existen otras dos prestaciones laborales a las cuáles la persona trabajadora tiene derecho, que son las vacaciones y el aguinaldo. Con respecto a las vacaciones en la legislación salvadoreña, estas consisten en un descanso anual pagado que tienen por finalidad, conceder a la persona trabajadora un período de descanso mayor al dispuesto por las limitaciones a la jornada de trabajo y por el descanso semanal, que le permita restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo. Este derecho se adquiere después de un año de servicio en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, siempre y cuando se acrediten un mínimo de 200 días trabajados en el año³⁹.

La ley establece un período de vacaciones mínimo de quince días. Sin embargo, en los casos de fraccionamiento de las vacaciones, cada período debe durar por lo menos 10 días si se fracciona en dos, y 7 días si se fracciona en tres. Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones⁴⁰.

Al respecto, si la persona trabajadora ha concluido el término legal para el goce de la vacación quiere gozarlas fuera del mismo y hasta un año después y el patrono acepta que las goce cuando le notifique las fechas para ello, tal acuerdo es válido, ya que no existe renuncia el derecho de gozar las vacaciones sino una extensión de común acuerdo, al plazo legal para gozarlas, siempre y cuando se pague al cumplir el año de servicio.

Asimismo, existen empresas que conceden la vacación anual remunerada de manera colectiva dentro de un mismo período de tiempo. Que en este caso el Código de Trabajo lo regula en el Art. 189 que literalmente dice: “El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento disfrute colectivamente, dentro de un mismo período la vacación anual remunerada”.

El pago de vacaciones es equivalente al pago de una quincena más 30% del salario. Asimismo, todos los años, cada patrono se encuentra obligado a entregar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación, además de su salario, en concepto de aguinaldo, el cual deberá ser pagado entre el 12 y el 20 de diciembre de cada año.

Cuando se declare por terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono antes del 12 de diciembre, el trabajador o trabajadora tendrán derecho a que se le pague una cantidad de dinero en concepto de aguinaldo, proporcional al número de días trabajados en la empresa.

³⁹ Constitución de la República. Art. 38 y Código de Trabajo, Art. 177. Al respecto la Sala de lo Civil ha considerado que Cuando se reclama pago de vacaciones, no operan presunciones, debe existir prueba del tiempo laborado. En el presente caso, las vacaciones, como prestación singular, reclamadas por la demandante, exigen que el trabajador haya prestado sus servicios por el año que reclama, pero a la vez, debe establecer que dentro de ese año, prestó sus servicios para un mismo patrono o establecimiento, por más de doscientos días de forma continua y efectiva; lo cual es suficiente para que se tenga por establecido el derecho a que se le paguen las vacaciones del período establecido con la prueba aportada, y solo ahí es donde el patrono está en la obligación de desvirtuar el adeudo que se deduce, por medio de la presunción, las vacaciones a las que el trabajador tiene derecho. Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de marzo de 2002. Recurso de Casación Ref. 412 C^a 2^a Lab. Arts. 178 y 180 C.T.

⁴⁰ Código de Trabajo. Arts. 177, 178 y 189.

El aguinaldo se paga de acuerdo a una tabla, en la que a los trabajadores que tienen entre 1 y 3 años de laborar se les cancela el equivalente a 10 días de salario. Para quienes tienen entre 3 y 9 años, 15 días de salario; y para quienes tienen más de 10 años, el equivalente a 18 días.

4. Indemnización

En América Latina en general existe poco desarrollo de sistemas de seguro de desempleo. Para subsanar estas deficiencias se ha establecido en las leyes sistemas de indemnizaciones que tienen como objetivo proteger al trabajador cuando cesa de un empleo y además, desincentivar los despidos, particularmente en épocas de recesión económica. Sin embargo, la aplicación de esta normativa podría tener efectos negativos sobre los niveles de empleo, ya que si bien se “encarecen” los despidos, también se “encarecen” las nuevas contrataciones. Lafontaine y Sivadasan, partiendo de una misma empresa de comida rápida en diferentes contextos encuentran que las indemnizaciones afectan la capacidad de la empresa para ajustar la mano de obra al nivel deseado en respuesta a choques de la demanda o de la productividad (Boeri, Helppie and Macis, 2008).

a) Legislación salvadoreña respecto a la indemnización

Cuando una persona trabajadora ha sido contratada por tiempo indefinido y es despedida de su trabajo sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono la indemnice. Por otro lado, cuando un trabajador o trabajadora haya sido contratado por un plazo definido y fuere despedido sin causa justificada, antes del vencimiento de dicho contrato, la persona trabajadora tiene derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo. Para los efectos del cálculo de la indemnización, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente.

La figura del despido se entiende como una “declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une a [la persona trabajadora] a su servicio. Cuando la declaración de voluntad está justificada en hechos imputables al trabajador [o trabajadora] el despido es justo; no lo es cuando se funda en la simple voluntad de patrono, sin motivo legal e imputable a [la persona trabajadora] (Cabanelas, 1992). Al respecto, la jurisprudencia laboral ha considerado que la manifestación unilateral de voluntad emitida por el patrono, en virtud de la cual se da por terminado el contrato de trabajo, produciéndose la ruptura de los vínculos laborales generados entre el patrono y el trabajador como consecuencia de dicho contrato⁴¹.

No se puede dejar de lado que la legislación laboral salvadoreña (Art. 49 del Código de Trabajo) contempla dos causales económicas para la terminación de contrato sin que represente una responsabilidad para el patrono. Una de las causales se encuentra referida a la incosteabilidad del negocio que motive el cierre definitivo, total o parcial de la empresa. Y la otra es aquella en la que la clausura del negocio es ocasionada por el agotamiento de la materia. Para hacer uso de estas causales es indispensable la intervención judicial.

Para los efectos pecuniarios del despido éste puede dividirse en dos: despido por causa justificada y despido sin causa justificada:

Despido sin responsabilidad patronal, también conocido como despido con justa causa:

Esta figura consiste en la rescisión unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, siendo la sanción de más alto rango que puede imponerse a la persona trabajadora, pero por voluntad patronal, éste puede sustituirlo por sanciones más leves, como son las suspensiones temporales del trabajo sin goce de salario.

⁴¹ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 200. Recurso de Casación ref. 379-2000 Art. 113 C.T.

El Código de Trabajo establece que el despido sin responsabilidad patronal se produce cuando la persona trabajadora comete alguna de las faltas graves estipuladas en el artículo 50 del Código de Trabajo contra sus obligaciones contractuales⁴².

La legislación laboral asimismo establece que las acciones de terminación del contrato por causas legales, prescribe en sesenta días, contados a partir de la fecha en que hubiere la causa que motive la acción⁴³. Al respecto, la Sala de lo Civil, ha considerado que “Ninguna de las causales contempladas en el Art. 50 del Código de Trabajo, pueden ser planteadas sino es dentro del plazo que la ley le concede a la parte interesada, para invocarla como acción en contra de [la persona trabajadora]; lo anterior es respaldado por la doctrina del derecho, siempre que se trate de causales que puedan ser el fundamento de las acciones pertinentes, pues resultaría desventajoso y pondría en riesgo la seguridad jurídica de cualquier trabajador [o trabajadora] el hecho de que el patrono pueda excepcionarse en cualquier momento probando faltas cometidas por aquél, ocurridas mucho tiempo atrás, es decir, transcurrido el tiempo de la prescripción⁴⁴; (...).

A la persona despedida sin responsabilidad patronal no corresponde ninguna indemnización, a excepción de lo correspondiente a sus vacaciones si ya había completado el período. En todos los casos la parte patronal debe cancelar a la persona trabajadora los salarios que estuvieren pendientes al momento del despido. Sobre esta situación el criterio jurisprudencial ha establecido que, si bien la ley franquea la posibilidad de que la persona empleadora ante cierto eventos producto del comportamiento del trabajador o trabajadora tenga la alternativa legal de dar por terminado el contrato de trabajo que los vincula y de no reconocerle a la persona trabajadora su indemnización por el tiempo de servicios; pero la aplicación de dichas causales de justificación, quedan a criterio prudencial del empleador, no siendo imperativo que en todos los casos en que se haya verificado la causa deba irreversiblemente sancionarse de esta forma a la persona trabajadora⁴⁵.

Despido con responsabilidad patronal, conocido como despido sin justa causa o de hecho:

Se produce cuando la parte patronal decide concluir con la relación laboral pese a que la persona trabajadora no ha faltado ni a sus obligaciones, ni ha cometido ninguna falta merecedora de esa sanción. Es decir que, no se requiere de alguna causal que justifique el acto para dar por terminado el vínculo laboral, y su consecuencia de conformidad con el Art. 58 Código de Trabajo es la de indemnizar a la persona trabajadora de acuerdo a las reglas que la misma disposición establece; lo anterior nos lleva a concluir, que el efecto inmediato del despido de hecho es independiente de la causal de justificación, de tal suerte que se puede tener por establecido el primero y no la segunda, y no por esa razón dejar de tener plena existencia el despido⁴⁶.

En estos casos, por consiguiente la persona empleadora debe cancelar al trabajador o trabajadora una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. El Código de Trabajo, no regula un número determinado de años, que pueda considerarse como un límite al total de aquellos que deben ser tomados en cuenta para el cálculo de la indemnización.

⁴² El artículo 50 del Código de Trabajo establece como causales de despido sin responsabilidad para el empleador las siguientes: información falsa, negligencia reiterada, pérdida de confianza, falta al sigilo, actos inmorales, actos de irrespeto contra el empleador o sus familiares, alteración del orden, daños a los bienes del empleador, atentados contra la seguridad de las personas o los bienes, ausencias injustificadas, delitos contra la personas o bienes del patrono, desobediencia de ordenes, incumplimiento de medidas de seguridad, ingesta de licor o drogas, infracciones de mediana gravedad y faltas graves.

⁴³ Código de Trabajo, artículo 610.

⁴⁴ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de abril de 2002. Recurso de Casación Ref. 405 Ca. 2ª Lab. Arts. 50 y 610 C.T.

⁴⁵ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación Ref. 348 Ca. 2ª Lab. Art. 55 C.T.

⁴⁶ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 10 de septiembre de 2002. Recurso de Casación ref. 348 Ca. 2ª Lab. Art. 55 C.T.

De hecho, existe la posibilidad de que en el caso de un nuevo contrato, pueda establecerse una cláusula especial de “absorción de antigüedad”, sin que exista necesariamente un vínculo de continuidad entre la empresa de un patrono y la empresa del nuevo patrono, siendo exactamente, dos patronos con dos relaciones de trabajo independientes, con la diferencia, que el último, como una concesión o mera liberalidad, establece como condición especial, la absorción del pasivo o antigüedad que el trabajador poseía con el patrono anterior⁴⁷.

En estos casos, por consiguiente la persona empleadora debe cancelar al trabajador o trabajadora una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. Para los efectos del cálculo de esta indemnización, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. Además, tendrá derecho a la proporción correspondiente, si no se había completado, del beneficio de aguinaldo y vacaciones.

En los casos en que, aunque la parte patronal no lleva a cabo el despido, pero se dan ciertas causas establecidas en la ley, la persona trabajadora puede estimarse despedida y retirarse de sus labores, con todas las consecuencias del despido con responsabilidad patronal. Estas causas son:

Cuando sin justa causa la parte patronal reduzca el salario de la persona trabajadora o realice cualquier acto que produzca el mismo efecto, lo traslade a un puesto de menor categoría o lo destine a trabajo de naturaleza distinta del convenido en el contrato.

Cuando la persona empleadora cometa en el lugar de trabajo actos lesivos de la dignidad, sentimientos o principios morales de uno o varias personas trabajadoras.

Cuando la persona empleadora o sus representantes maltraten de obra o de palabra a la persona trabajadora, a su cónyuge o a un miembro de su grupo familiar, con conocimiento del parentesco o vínculo.

En general, cuando la parte patronal o sus representantes realicen cualquier acto depresivo o vejatorio para una persona trabajadora.

El criterio de la Sala de lo Civil con respecto al despido de hecho es que este siempre se considera injusto, al respecto ha reconocido que “el legislador no exige la prueba directa del despido y sus circunstancias, sino que el requerimiento va encaminado a establecer la cesación de labores por parte de una [persona trabajadora], como hecho fáctico comprobable, pues a partir de ese momento es que puede contabilizar el operador de justicia, los quince días hábiles siguientes al hecho jurídico que presume. Dicho en otra forma: el hecho conocido que debe establecerse en relación a este extremo, es la cesación de labores por parte del trabajador [o trabajadora] en un día cierto y comprobado, y a partir de ahí es que se deduce otro asidero legal, fundamentado en otra presunción, la cual se encuentra en el Art. 55 inc. 3º del Contrato de trabajo, en donde se establece que todo despido de hecho se presume injusto y, por tanto, generador del derecho al pago de la indemnización correspondiente”⁴⁸.

Existen ciertos empleados que se encuentran comprendidos dentro de una categoría o fuero especial, razón por la cual la ley le prohíbe al patrono, dar por terminada la relación de trabajo aún cuando quisiere hacerlo con responsabilidad patronal, es decir, aún cuando esté dispuesto a pagarles la totalidad de las prestaciones de ley. Estos son:

- 1) Trabajadoras que disfruten la licencia por maternidad⁴⁹.

⁴⁷ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de julio de 2004. Recurso de Casación ref. 520 Ca. 2ª Lab.

⁴⁸ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 14 de octubre de 2003. Recurso de Casación ref. 509 Art. 414 C.T.

⁴⁹ La jurisprudencia laboral ha considerado que la estabilidad laboral prevista por el constituyente –y desarrollada por el legislador en el caso de la mujer durante el embarazo y el descanso post-natal consiste en que la mujer trabajadora en tal supuesto no puede ser despedida, ni siquiera por causa justificada cometida antes o durante el período que comprende la protección. El despido de hecho ejecutado en tales circunstancias, no produce la ruptura

2) Durante la suspensión del contrato (en aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última).

3) Trabajadores protegidos por el fuero sindical⁵⁰. Una persona que resulte electa como parte de una directiva sindical, se goza del beneficio denominado fuero sindical. Esta figura cuya creación y aplicación aparece regulada en el Art. 248 del Código de Trabajo, es un mecanismo que protege a los directivos sindicales en contra de las actividades patronales que directa o indirectamente pudieran tender a destituirlos, o desmejorarlos, por actividades relacionadas con el sindicato. Dicho beneficio al que se ha hecho relación se extiende durante la vigencia del cargo de directivo hasta transcurrido un año después de finalizado tal período, salvo: “justa causa calificada previamente por autoridad competente”⁵¹.

El fuero sindical es un presupuesto para garantizar el derecho fundamental de la libertad sindical, ya que de no existir aquél, esta libertad sería una mera declaración sin posibilidad de ejecutarse realmente, por lo que ambas categorías configuran pilares interrelacionados que se requieren de modo recíproco: el fuero sindical es el derecho protector y la libertad sindical es el derecho protegido. El criterio de la jurisprudencia laboral con respecto al fuero sindical ha sido que éste no es una simple garantía contra el despido, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical (verbigracia, desmejora en las condiciones de trabajo, traslado a otro establecimiento de la misma empresa sin causa justificada etc.). Es decir, si bien el despido se erige como la sanción de consecuencias más graves, no es la única⁵².

El fuero se traduce en la estabilidad del directivo sindical siempre y cuando no exista justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Ahora bien, respecto de esta garantía, la jurisprudencia acotó que en el caso de los directivos sindicales, su estabilidad laboral opera únicamente cuando no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que haya sido calificada previamente por la autoridad competente.

Es decir, que cuando la persona trabajadora, en estas circunstancias, incurre en una causal de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono y la misma es declarada por la autoridad competente, el patrono está facultado para despedirlo, aun cuando se encuentre fungiendo como directivo sindical o no haya transcurrido un año de haber cesado en sus funciones como tal. Ahora bien, si el directivo sindical no ha incurrido en ninguna de las causales a las que se ha hecho referencia y se le separa del cargo, el despido no surte efectos constitucionales y legales⁵³.

del vínculo laboral existente y por ese motivo la acción pertinente que debe incoarse para exigir judicialmente la satisfacción del derecho violado, es la de salarios no devengados por causa imputable al patrono, que es precisamente lo que ha planteado la trabajadora. Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de septiembre de 200. Recurso de Casación ref. 379-2000 Art. 113 C.T.

⁵⁰ En el caso de los directivos sindicales su estabilidad laboral opera únicamente cuando no existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que haya sido calificada previamente por la autoridad competente. Es decir que cuando el trabajador en estas circunstancias incurre en una causal de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono y la misma es declarada por la autoridad competente, el patrono está facultado para despedirlo, aún cuando se encuentre fungiendo como directivo sindical o no haya transcurrido un año de haber cesado en sus funciones como tal. Ahora bien, si el trabajador no ha incurrido en ninguna de las causales a las que se ha hecho referencia, el patrono no puede despedirlo pues si lo hace, dicho despido no surte efectos, en el sentido que los vínculos laborales existentes entre el patrono y el trabajador subsisten mientras dure el período de estabilidad laboral.

⁵¹ Código de Trabajo Art. 464

⁵² Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007 Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005. Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

⁵³ Ibid.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo ha considerado que “el fuero sindical es una garantía como consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la ley, procura el desarrollo normal de las actividades sindicales, por lo que esta garantía ratifica a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos”⁵⁴.

Según los artículos 47 Cn. y 248 del C. de T., para poder restringir o sancionar el fuero de un Directivo Sindical y de un Representante Sindical en su caso, ya sea por despido, suspensión disciplinaria, traslados y desmejora en condiciones de trabajo, debe seguirse un procedimiento por medio de autoridad competente en el que se compruebe que existe una causa justificada para ello. El Código de Trabajo en su artículo 305 establece que en caso de suspensión disciplinaria, la autoridad competente es el Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual el patrono debe dirigirse para que emita una autorización, con el objeto de poder suspender disciplinariamente por un período mayor de un día a sus trabajadores (sean sindicalistas o no), en caso de que éstos incurran en una falta disciplinaria. Del tenor literal de dicho artículo se concluye que la medida disciplinaria de suspensión, *es una facultad inherente al patrono por la relación laboral que existe con el trabajador y no con relación a la actividad sindical de éste*, así se tiene que las infracciones laborales reguladas por el ordenamiento y cometidas por los empleados no pueden ser entendidas ejercidas al amparo de la libertad sindical⁵⁵.

5. Relaciones laborales colectivas

El marco jurídico salvadoreño regula determinadas características relacionadas con el derecho fundamental de libertad sindical, dentro de las cuales es necesario apuntar las siguientes: 1º) Posee dos facetas: como libertad sindical individual se relaciona a las personas trabajadoras y como libertad sindical colectiva se establece respecto de los sindicatos ya constituidos. 2º) Se concreta en una libertad positiva –para constituir un sindicato (libertad de constitución) y para afiliarse a uno ya constituido (libertad de afiliación), y en una libertad negativa— como libertad para no sindicarse o para abandonar el sindicato al que la persona estuviese afiliada⁵⁶.

Si bien El Salvador ha ratificado todos los convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el derecho de libertad sindical está delimitado por la Constitución únicamente para los patronos y trabajadores privados y para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Esta consideración, trajo como consecuencia que la expresión "sin ninguna distinción" utilizada por el Art. 2 del Convenio 87, como fórmula expansiva del derecho a la libertad sindical, fuera declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia, la cual consideró que “la Ley Fundamental distingue entre los titulares de tal derecho, al reconocerlo expresamente en forma particularizada y limitada a ciertas categorías subjetivas, dentro de las cuales no se encuentran los empleados públicos, por cuanto la Constitución establece para estos servidores un régimen de derecho

⁵⁴ Resolución de la Dirección General de Inspección de Trabajo del 31 de enero de 2007. Art.248 CT. Contencioso Administrativo N° 133-S-2001. Art. 47 Cn., 248 y 305 C.T.

⁵⁵ Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, del 15 de junio de 2005. Proceso Contencioso Administrativo N° 133-S-2001. Art. 47 Cn., 248 y 305 C.T.

⁵⁶ Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2007. Proceso de Amparo N° 468-2005. Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

público administrativo que es incompatible con la titularidad y el ejercicio del derecho a la libertad sindical, en los términos regulados por los Convenios de la OIT⁵⁷.

El cuadro 5, muestra las tasas de sindicalización en El Salvador para los años 2005, 2006 y 2007. Las ramas de actividad económica que muestran mayores tasas de sindicalización son construcción y electricidad, agua y gas. La rama de la construcción, es la que define las tendencias de densidad sindical en El Salvador, en 2007, sus afiliados representaban el 71% del total de afiliados. Mientras, en la rama de electricidad, agua y gas se destacan los sindicatos de la industria eléctrica que sostuvieron una estrategia exitosa durante las privatizaciones de los 90's, siendo el único sindicato que sobrevivió a este procesos, logrando mantener inalterados sus derechos, prestaciones, libertad sindical, estabilidad laboral y contratos colectivos (Lara, 2005).

Respecto a los contratos colectivos, en 2007 se encontraban vigentes 290 contratos colectivos que amparaban a 59.401 trabajadores y trabajadoras (Ministerio de Trabajo, 2008), lo que representa únicamente el 3% de la población ocupada. Las ramas de actividad que presentan mayor cobertura del contrato colectivo respecto a la población ocupada son: electricidad, agua y gas (53,5%), construcción (22,3%) y servicios sociales y de salud (8,6%) (Ministerio de Trabajo, 2008).

⁵⁷ Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de febrero de 2008. Proceso de Amparo N° 446-2005.

CUADRO I.5
TASAS DE SINDICALIZACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2005-2007
(En número de personas y porcentajes)

Ramas de actividad económica	2005				2006				2007			
	Ocupados	Sindicatos	Afiliados	Tasa de Sindicalización (%)	Ocupados	Sindicatos	Afiliados	Tasa de Sindicalización (%)	Ocupados	Sindicatos	Afiliados	Tasa de Sindicalización (%)
Agricultura, caza	504 300	3	142	0,03	491 648	7	330	0,07	347 973	8	525	0,15
Pesca	13 716	4	589	4,29	14 911	4	863	5,79	11 814	4	863	7,30
Explotación de minas y canteras	2 514	1	187	7,44	2 249	1	199	8,85	3 276	2	262	8,00
Industria manufacturera	418 875	60	21 408	5,11	423 419	62	24 432	5,77	366 293	66	25 330	6,92
Electricidad, gas y agua	7 315	4	2 789	38,13	10 347	4	2 703	26,12	9 591	4	2 703	28,18
Construcción	146 811	12	113 444	77,27	181 282	12	120 178	66,29	137 890	14	120 257	87,21
Comercio, Hoteles y restaurantes	764 873	40	3 979	0,52	803 068	45	4 928	0,61	647 327	46	5 028	0,78
Transporte y comunicaciones	120 868	12	1 886	1,56	120 381	16	2 380	1,98	96 144	16	2 428	2,53
Finanzas y seguros	122 790	4	377	0,31	114 937	4	383	0,33	107 658	5	477	0,44
Gobierno	100 265	4	1 569	1,56	105 858	4	1 213	1,15	93 013	4	1 219	1,31
Enseñanza	97 231	5	1 090	1,12	93 842	5	1 309	1,39	84 648	5	1 309	1,55
Servicios sociales y de salud	180 027	3	8 572	4,76	189 466	2	489	0,26	166 578	4	4 494	2,70
Servicios	111 491	23	3 842	3,45	134 454	25	4 103	3,05	101 342	25	3 952	3,90
Otros									416			
	2 591 076	175	159 874	6,17	2 685 862	191	163 510	6,09	2 173 963	203	168 847	7,77

Fuente: Elaboración propia con datos de MINTRAB, Estadísticas Laborales 2007 y DIGESTYC, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2005, 2006 y 2007.

6. Régimen legal aplicable a las personas empleadas públicas

La mayor parte de los servidores públicos se rige por leyes especiales distintas al Código de Trabajo. No obstante, en algunos casos, el Código regula las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Autónomas y sus trabajadores. No se aplica el Código de Trabajo, cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Autónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

La ley principal que regula las relaciones entre el Estado y los empleados y funcionarios públicos es la Ley de Servicio Civil y su objetivo es organizar la carrera administrativa.

Se entiende por carrera administrativa la trayectoria de trabajo que se desempeña en el servicio civil. Esto significa que el empleado o funcionario público se selecciona por medio de pruebas de idoneidad, y se le va promocionando sobre la base del mérito y la aptitud, llenando así las vacantes en las plazas por traslado, ascenso o despido de otro empleado o funcionario o cuando hay creación de nuevas plazas.

Existe la posibilidad que los empleados públicos puedan acudir al Ministerio de Trabajo a reclamar la defensa de sus derechos, en el caso de aquellos cuya relación laboral está regulada por el Código de Trabajo. Los demás deben dirimir sus asuntos en el Tribunal del Servicio Civil. Con la excepción de los empleados públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa establecida en la Ley de Servicio Civil, quienes podrán resolver sus conflictos con el Estado en los Juzgados Civiles de Primera Instancia.

Sin duda, el ámbito jurídico en el que se enmarcan los derechos y obligaciones de las personas empleadas públicas, otorga una ventaja hacia aquellas que poseen una plaza en la Ley de Salarios. De esta forma, la estabilidad laboral se entiende como un elemento garantizador de la situación del servidor público, ya que esta es considerada “la garantía de la realización del interés público”⁵⁸. El criterio utilizado por la Sala de lo Constitucional ha sido que “tal protección obedece a dos razones concretas: la primera de tipo político, en el sentido que deben neutralizar las denominadas políticas de despojo, esto es, obligar al servidor público a servir a intereses partidarios por el temor a la destitución, cesación o despido; y la segunda de tipo técnico, en el sentido que la estabilidad en el cargo es exigida por la especialización de las funciones a través de la experiencia en el cargo. La regulación sobre las potestades, competencias y funciones públicas exige que sea garantizado el cumplimiento objetivo y riguroso de las disposiciones legales, objetivo éste que se ve facilitado asegurando al servidor público que si cumple con los deberes de su cargo no será arbitraria, discrecional o abruptamente destituido o cesado”⁵⁹.

Ahora bien, con relación a la estabilidad de las personas empleadas públicas por contrato, el criterio de la Sala de lo Civil ha establecido que si dicha contratación se hace para tareas de carácter permanentes, propias del giro de la institución, se entiende que se trata de un contrato laboral de naturaleza indefinida, y por tanto el empleado tiene derecho a la estabilidad⁶⁰.

⁵⁸ Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, del 16 de octubre de 2007. Recurso de Inconstitucionalidad N° 63-2007/69-2007. Art. 47 Cn.

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 2 de febrero de 2005. Recurso de Casación Ref. 74-C-2004. Art. 219 Cn. y Art. 83 D.G.P.

7. Costos de contratación salariales y prestaciones

En el cuadro 6, a partir del salario promedio en la economía en el año 2008 (US\$266,11) se presenta para diferentes períodos de contratación la composición de la retribución proporcionada a un trabajador permanente considerando el salario y las prestaciones laborales (seguridad social, vacaciones, aguinaldo, indemnización y la aportación a INSAFORP). El salario de planilla del trabajador durante un año correspondería a US\$3.193,32⁶¹, de los que recibiría US\$2.897,88 en forma líquida y pagaría US\$95,88 como aporte a la seguridad social (salud) y US\$199,56 en concepto de pensión por vejez. El salario de planilla que recibe un trabajador constituye entre el 77% y 79,1% de los costos de contratación, el resto está conformado por prestaciones.

El “costo anual” de contratar a un trabajador permanente aumenta de acuerdo al número de años que éste ha laborado en la empresa, debido a que el pago del aguinaldo representa un mayor porcentaje del salario. En el ejemplo que nos ocupa, el “costo anual” de un trabajador que ha permanecido entre 1 y 3 años en la empresa es de US\$4.208,9, el “costo anual” de un trabajador que ha laborado por 10 años o más es US\$ 4.279,06, es decir 1,7% mayor en el segundo caso.

También vale la pena comparar el costo de contratación de un trabajador bajo la modalidad de contrato indefinido con la modalidad temporal, en el caso de la modalidad temporal el costo anual de un trabajador temporal es 6,3% inferior, debido a que no existe la reserva por indemnización.

Según el Código de Comercio (Art. 447) toda empresa debe constituir una provisión o reserva para proveer al cumplimiento de las obligaciones que respecto a su personal tenga el empleador en virtud de los contratos de trabajo existentes (El Salvador, 1960). Estas reservas tienen un carácter “contable” y no existe ningún sistema que obligue a los patronos a algún resguardo particular de los fondos, por lo que algunas empresas que se han declarado en quiebra o han cerrado operaciones en el país no pagan obligaciones como la indemnización.

CUADRO I.6
COSTOS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADOR(A) PERMANENTE
(En dólares y porcentajes)

Costos de contratación	Costo acumulado de contratación para un período de 6 meses		Costo anual de contratación					
			Entre 1 y 3 años		Entre 3 y 9 años		Más de 10 años	
	Dólares	(%)	Dólares	(%)	Dólares	(%)	Dólares	(%)
Salario total	2 017,56	100,0	4 208,09	100,0	4 252,45	100,0	4 279,06	100,0
Salario neto que recibe el trabajador	1 448,97	71,8	2 897,88	68,9	2 897,88	68,1	2 897,88	67,7
Aporte del trabajador a prestaciones laborales								
ISSS	47,90	2,4	95,88	2,3	95,88	2,3	95,88	2,2
AFP	99,79	4,9	199,56	4,7	199,56	4,7	199,56	4,7
Aporte del empleador a prestaciones no salariales								
ISSS	119,75	5,9	239,50	5,7	239,50	5,6	239,50	5,6
AFP	107,77	5,3	215,55	5,1	215,55	5,1	215,55	5,0
Vacaciones anuales	-	0,0	172,98	4,1	172,98	4,1	172,98	4,0
Aguinaldo	44,35	2,2	88,70	2,1	133,06	3,1	159,67	3,7
Aporte a INSAFORP	15,97	0,8	31,93	0,8	31,93	0,8	31,93	0,7
Indemnización	133,06	6,6	266,11	6,3	266,11	6,3	266,11	6,2

Fuente: Elaboración propia a partir de EHPM 2009.

⁶¹ Equivalente a multiplicar 266,11 por 12.

8. Algunas consideraciones sobre los contratos de trabajo en El Salvador

En esta sección se ha realizado un análisis de las regulaciones que el contrato de trabajo impone en la relación entre empleadores y trabajadores en El Salvador, al respecto puede concluirse:

- Con respecto a la duración de la jornada laboral, esta se considera rígida en virtud de que esta se encuentra regulada desde la Constitución, sin embargo la realidad salvadoreña advierte que diversas figuras como contratos a plazo y a tiempo parcial, o el trabajo a domicilio, se están introduciendo. La problemática que surge es que las nuevas modalidades de empleo son vulnerables a una merma en la calidad del mismo, puesto que mientras el empleo “normal” está regulado por la legislación laboral y tiende a protegerlo, las modalidades nuevas aparecen por lo general en un contexto de flexibilización del mercado laboral, de desregulación de las normas laborales, y todo lo que esté asociado a una disminución de costos por parte de los empleadores al ocupar a un empleado en su trabajo. Esta situación se ve facilitada cuando existen grandes vacíos en la legislación laboral. Al no estar reguladas en forma satisfactoria estas modalidades, la modalidad atípica deviene en empleo precario (CEPAL, 2000). No obstante, esta situación se modificaría si se establece una legislación que resguarde los derechos de los trabajadores contratados bajo esas modalidades de contratación
- Con relación al despido, el Código de Trabajo tiene una limitación, ya que no incluye de forma expresa los casos en los que el despido sea una expresión de un acto discriminatorio. De manera que la normativa secundaria, contempla este tipo de despidos como una causal que debe revestir especial gravedad y mayor responsabilidad frente al patrono que realice dicha conducta. Asimismo hace falta dentro del sistema previsional el seguro por desempleo, este permitiría que un trabajador que pierde su empleo pase recibiendo por determinado tiempo un beneficio derivado de ese seguro
- El período de revisión del salario mínimo en El Salvador es bastante largo, puede ser hasta de tres años según la Ley.
- El salario mínimo en El Salvador se mueve de manera muy cercana al salario modal de la economía y se encuentra por debajo del salario promedio. Esto implica que la mayor parte de la población trabajadora se concentra en los niveles salariales inferiores. Esto supone que contrario a lo que ocurre en otros países de América Latina, el salario mínimo sigue siendo un punto de referencia en el momento de fijar salarios y puede tener influencia sobre los niveles de empleo en la economía.
- En el sector informal el salario modal es inferior a los salarios mínimos establecidos (con excepción de agricultura). Mientras en el sector formal el salario modal y el salario promedio son superiores a los salarios mínimos establecidos. Aquí se encuentra la población ocupada en unidades empresariales con mayores niveles de productividad. Por lo que puede afirmarse que en el sector informal se encuentra población en autoempleo y en unidades empresariales con muy bajos niveles de productividad. Además, la ausencia de inspecciones laborales puede ser un incentivo para las empresas con restricciones en sus costos para establecerse en este sector.
- Aunque el salario mínimo se instituye como un derecho la realidad es otra, en 2008 el 25,6% de la población ocupada en el área urbana se encuentra en condición de subempleo invisible, es decir a pesar de trabajar ocho horas o más no alcanzan obtener como remuneración el nivel del salario mínimo.
- Recibir como remuneración el salario mínimo no garantiza la cobertura de las necesidades básicas de un trabajador y su familia. En 2008 el costo de la canasta de

mercado no podía ser cubierto con la suma de dos salarios mínimos fijados en cualquiera de las actividades económicas señaladas. Como consecuencia el 35% de la población ocupada se encuentra en condición de pobreza.

- El poder adquisitivo del salario mínimo se ha deteriorado, en 2008 el salario mínimo en la manufactura solo representaba el 92,5% respecto a 2000.
- Partiendo del salario promedio de la economía en 2008 (US\$266,11) el salario anual que recibe el trabajador representa entre el 77% y el 79,1% de los costos de contratación, el resto está representado por prestaciones laborales.
- El costo anual de contratación de un trabajador bajo la modalidad de contrato indefinido en relación a otro temporal es un 6,3% mayor, partiendo del salario promedio de la economía, por lo que las empresas se encuentran con incentivos para realizar la modalidad de contrato temporal.

D. Políticas activas de mercado de trabajo

Las políticas activas del mercado de trabajo se originaron en los países desarrollados como una respuesta al incremento del nivel de desempleo que persistía incluso en períodos de altas tasas de crecimiento económico. A nivel macroeconómico las políticas están orientadas hacia los siguientes objetivos: facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda; incrementar los niveles de productividad de la fuerza de trabajo y reducir el desempleo de largo plazo. En el nivel microeconómico se espera que los programas implementados tengan efectos positivos sobre la empleabilidad y los ingresos de las personas que participan en ellos (OECD, 1993).

Las evaluaciones de impacto de las políticas activas del mercado de trabajo realizadas en los países de la OECD indican que efectivamente, las mismas pueden tener un efecto positivo sobre las variables macroeconómicas de empleo y productividad. Países como Estados Unidos, Dinamarca, Irlanda, Los Países Bajos y el Reino Unido han logrado reducir el porcentaje de población que utiliza seguros de desempleo. Dichas mejoras, están relacionadas con la implementación de políticas activas de mercado de trabajo, sin que exista hasta la fecha evidencia sólida del efecto sustitución respecto a otros trabajadores sin empleo (OECD, 2005). Los programas implementados en este marco mejoran los niveles de empleo porque facilitan el vínculo entre oferta y demanda, procuran mantener a la población desempleada en contacto con el mercado laboral y además logran reducir la “desconfianza” entre los empleadores para realizar nuevas contrataciones. De manera particular los programas de formación profesional tienen la potencialidad de incrementar la productividad del factor trabajo, y por esta vía aumentar los niveles de empleo y de salarios en la economía. En el nivel microeconómico, algunos programas son efectivos, aumentando los niveles de empleabilidad y de ganancias entre la población beneficiaria. Las evaluaciones muestran que en estos casos es sumamente importante la focalización de las acciones y el diseño de programas “a la medida” del grupo meta (OECD, 1993).

Los principales programas contemplados en las políticas activas del mercado de trabajo han sido: la intermediación laboral, la formación profesional, el fomento del emprendedurismo y el autoempleo y programas de creación de empleo en períodos de crisis. La intermediación laboral tiene como objetivo incrementar los niveles de empleo, facilitando el proceso de encuentro entre la oferta y la demanda, para tal fin se prestan los servicios de orientación laboral y vinculación con los puestos vacantes. La formación profesional por su parte, procura mejorar las competencias laborales de las personas que buscan empleo, conforme a las necesidades de las empresas. Por otro lado, las políticas orientadas al fomento del emprendedurismo buscan la creación de nuevos empleos viables a través de la instauración de nuevas empresas. Finalmente, las medidas orientadas a la creación de empleo de emergencia en períodos de crisis, procuran mitigar las pérdidas de empleo que ocurren en períodos de recesión o lento crecimiento, a través de contrataciones para la realización de obras públicas o la prestación de servicios sociales.

Los países de América Latina han implementado estas políticas, con diferentes niveles de éxito. Por ejemplo, se han ejecutado programas orientados a incrementar la empleabilidad de la población joven, entre los que se encuentran Chile joven, Projoven (Perú), Proyecto Joven (Argentina). En Chile joven, la probabilidad de ser empleado entre la población beneficiaria masculina es 34% mayor que la del grupo control, entre las mujeres la probabilidad era 68,5% mayor. En Projoven no se encuentran diferencias significativas entre el grupo beneficiario y el grupo control. En Proyecto Joven la probabilidad de encontrar empleo entre los beneficiarios es 2% mayor que la del grupo control y entre las beneficiarias mujeres 7% mayor. Los servicios prestados en el marco de estas políticas son los siguientes: orientación y vinculación laboral, información, derivación a servicios de formación profesional o asesoría empresarial y asesoramiento a empleadores. La tendencia en América Latina en los servicios de intermediación laboral es a utilizar plataformas de Internet y el establecimiento de alianzas con instituciones de formación profesional (Morrison, 2002).

En El Salvador han sido implementadas políticas activas del mercado del trabajo con participación del Estado, empresas y organizaciones de la sociedad civil.

1. La intermediación laboral en El Salvador

La Ley de Organización y Funciones del Sector Previsión Social establece la creación de la Dirección General de Previsión Social, que tiene entre sus funciones: impulsar programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades de inserción; desarrollar estudios e investigaciones en los temas de empleo, formación profesional y encuestas de oferta y demanda de mano de obra; colocación de mano de obra; contribuir al diseño y evaluación de las políticas de formación profesional, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) (El Salvador, 1996).

En cumplimiento de este mandato de Ley, funcionan tanto oficinas públicas como privadas de intermediación laboral. El servicio público es prestado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través la Red Nacional de Oportunidades de Empleo (RENACEMPLEO), mediante bolsas de empleo local, que operan en las siguientes instituciones: oficinas desconcentradas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, alcaldías, iglesias, instituciones de formación profesional, otras oficinas del Estado (por ejemplo en la Dirección Nacional de Migración). Actualmente existen 34 bolsas de empleo local distribuidas en el territorio nacional. Las bolsas de empleo local operan con una o varias personas, llamados gestores de empleo quienes realizan las siguientes acciones:

- Registran información de la oferta (personas que buscan de empleo).
- Realizan acciones de levantamiento de demanda de empleo a través de visitas y llamadas telefónicas a las empresas.
- Establecen el vínculo entre oferta y demanda.
- Brindan servicios de orientación laboral, asesorando en aspectos como la elaboración de hojas de vida y el desarrollo de entrevistas de trabajo.

Para ejecutar estas acciones los gestores cuentan con el apoyo de un software, que facilita el vínculo entre los perfiles demandados por las empresas y la oferta presentada por las personas buscadoras de empleo. Como ocurre en otros países de América Latina, las oficinas públicas de intermediación laboral en El Salvador procuran ampliar la cobertura de los servicios que ofrecen vinculándose con bolsas de empleo pertenecientes al sector privado y a ONG's (Mazza, 2003). Estas bolsas de empleo presentan niveles heterogéneos de efectividad, es decir diferencias en los niveles de colocación en puestos de trabajo entre las personas usuarias de los servicios. Estas variaciones obedecen a factores como: cualificación del recurso humano del territorio en el operan las bolsas de empleo, densidad del tejido empresarial e incluso aspectos como la capacidad de establecer redes sociales de los gestores de empleo. Sin embargo, es importante mencionar que algunas de las bolsas que han mostrado mayores niveles de eficiencia son las operadas por ONG's dedicadas a la formación profesional, que ya tenían experiencia articulando las necesidades de las empresas con la oferta de cursos ofrecidos,

particularmente orientada a la población menos favorecida. Lo anterior sugiere que a nivel micro los niveles de éxito de las acciones realizadas están relacionados con la articulación de los diferentes instrumentos de las políticas activas de mercado de trabajo, el establecimiento de redes de confianza y colaboración con las empresas y la existencia de personal cualificado para implementar las acciones.

En la búsqueda de la homogenización de la calidad y efectividad de los servicios prestados, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) espera mejorar el monitoreo operativo a las bolsas y brindar asistencia técnica de manera más sistemática. El MTPS ha identificado que además, deben efectuarse mayores esfuerzos en la evaluación de impacto de las acciones realizadas. Actualmente se lleva un registro de las personas inscritas y las que se han vinculado con las empresas. Sin embargo, la información que se dispone en la base de datos en el software de intermediación laboral ofrece oportunidades para la realización de evaluaciones más profundas, por ejemplo del tipo de trayectorias laborales. Una mayor utilización de la información existente permitiría mejorar y ajustar las Políticas Activas de Mercado de Trabajo a las necesidades de la población buscadora de empleo y de las empresas.

El cuadro 7 muestra la población que ha utilizado los servicios bolsas en los años 2006 y 2007 y también cuántas de ellas han sido colocadas, es decir han obtenido un empleo. En el levantamiento de estadísticas existen potenciales de mejora, puesto que la información puede ser ampliada a personas efectivamente contratadas, duración en el empleo, condiciones laborales, etc. En 2007, la población desocupada era igual a 146.983 personas. Esto implica que un equivalente al 35% de la población desocupada estaría haciendo uso de los servicios de intermediación laboral prestados por RENACEMPLEO. En la práctica personas ocupadas que desean cambiar de empleo también hace uso de los servicios prestados.

CUADRO I.7
POBLACIÓN INSCRITA Y COLOCADA USUARIA DE LAS BOLSAS DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO
(En número de personas y porcentajes)

Años	2006	2007
Población inscrita	21 068	51 696
Población colocada	6 554	18 125
Población colocada/ inscrita (%)	31,1	35,1

Fuente: Elaboración propia con información del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Estadísticas Laborales, 2007.

En el año 2009, se ha generado mayor información estadística que permite nuevos análisis referidos al perfil de los usuarios de las bolsas de empleo, puestos de trabajo más demandados por las empresas, puestos de trabajo vacantes en las empresas usuarias de las bolsas, entre otros. Respecto al perfil de los usuarios de la bolsa de empleo puede decirse lo siguiente: el 75,7% de la población se encuentra entre 26 y 45 años. En términos de escolaridad el 57,5% de los usuarios tiene estudios iguales o superiores al bachillerato. Respecto al género las mujeres representan el 48,9% del total de usuarios, por lo que no parecería existir un sesgo de género marcado en el uso de los servicios (Unidad de Análisis e Investigación del mercado laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010).

En 2009, las empresas usuarias de las bolsas de empleo local solicitaron servicios para llenar 5.561 vacantes y por otro lado la población inscrita fue 22.860, lo que hace evidente un exceso de oferta del factor trabajo sobre la demanda del mismo. Por parte de las empresas los puestos de trabajo más solicitados (alrededor de 40%) están relacionados con actividades comerciales, por ejemplo: vendedores, supervisores de ventas, dependientes de mostrador, entre otros. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010).

En 2007, existieron 1.170 empresas activas registradas en la base de datos utilizada para prestar los servicios de intermediación laboral. Las actividades económicas más frecuentes entre estas empresas son: cultivos de cereales y otros (4,5%); mantenimiento y reparación de vehículos de motor (4,6%); comercio al por mayor de alimentos, bebidas y tabacos (4,5%); comercio al por mayor de productos textiles, prendas de vestir y calzado (4,4%); comercio al por mayor de productos de consumo excepto alimenticios (7%); Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción (6%); comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador (4,8%); actividades médicas y de odontología (4,4%) (Unidad de Análisis e Investigación del mercado laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010b).

Otra de las estrategias utilizadas por el Ministerio, para facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda son las ferias de empleo, las que consisten en organizar un evento en el que empleadores y población trabajadora pueden encontrarse de manera directa. Como muestra el cuadro 8, la tasa de colocación en 2007 fue 40%. Llama la atención que en las ferias de empleo los puestos de trabajo ofertados superaron a los de las personas asistentes. El establecimiento de las causas de estas diferencias pueden ser relevantes para la mejora de los servicios de intermediación laboral (Unidad de Análisis e Investigación del mercado laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010c).

Para ampliar la cobertura geográfica de los servicios de la Red, el Ministerio ha venido implementado una estrategia, basada en la descentralización a través del establecimiento de alianzas en los territorios con diferentes actores que tienen interés en implementar la intermediación laboral y que además cuentan con los recursos tecnológicos y humanos necesarios para hacerlo. Estas alianzas se formalizaban a través de la firma de un convenio de carácter bilateral. Entre los actores territoriales que prestan los servicios de intermediación laboral se encuentran alcaldías, iglesias, organizaciones no gubernamentales y centros de formación profesional, entre otros. Se espera ampliar la cobertura de las bolsas locales de empleo a 66, las cuales serán distribuidas en el país de acuerdo a los criterios de concentración demográfica de la población, densidad del tejido empresarial y demandas provenientes desde el territorio.

CUADRO I.8
POBLACIÓN INSCRITA Y COLOCADA USUARIA DE LAS FERIAS DE EMPLEO
DEL MINISTERIO DE TRABAJO
(En número de personas y porcentajes)

Año	Personas participantes	Puestos de trabajo	Empresas participantes	Personas colocadas	Colocada/ Participantes (%)
2006	41 200	30 789	629	11 534	28,0
2007	34 819	43 881	830	13 779	39,6

Fuente: Elaboración propia con información de MTPS 2008.

Esta forma de funcionar ha sufrido una reciente modificación, con la firma de un convenio interinstitucional en que participan el Ministerio de Gobernación, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y representando a trabajadores y empresarios, el Consejo Superior del Trabajo. Bajo este nuevo esquema de articulación se espera mejorar la coordinación interinstitucional y profundizar la territorialización de las políticas activas de mercado de trabajo. Los gobernadores departamentales coordinarían las acciones de las oficinas desconcentradas de instancias del gobierno del central, relacionadas con el fomento del empleo. Por su parte los municipios tendrían mayores niveles de protagonismo en el funcionamiento de las bolsas de empleo locales, siendo el punto de encuentro entre la población que busca empleo, las empresas y las instituciones de formación profesional.

Un ejemplo de cómo podría mejorar la coordinación entre diferentes instituciones y profundizarse la territorialización de la política pública, se da en una de las acciones contempladas en el Plan Anticrisis, que consiste en la dotación de uniformes escolares a la población estudiantil. Esta

acción ha sido operada de la siguiente manera: los gobiernos municipales realizan un censo de las empresas dedicadas a la manufactura textil y de la población con competencias laborales en dicha actividad. Con esta información intervienen CONAMYPE e INSAFORP, fortaleciendo capacidades empresariales y niveles de cualificación de la mano de obra. La información de las empresas y de la población trabajadora es incorporada en la base de datos del software de intermediación laboral del MTPS. Debido a que la acción está en marcha no se cuenta con información sobre el impacto de este tipo de medidas sobre la empleabilidad.

2. La formación profesional

La formación profesional se encuentra asignada por Ley al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), con el fin de satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados, de acuerdo a los requerimientos del proceso de desarrollo económico y social de El Salvador, propiciando el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar (El Salvador, 1993).

El INSAFORP, como otras instituciones de formación profesional de América Latina tiene un régimen tripartito de administración, en el que participan representantes del Estado, del sector privado y el sector trabajador. Su financiamiento proviene principalmente de las cotizaciones obligatorias de hasta el 1%, pagadas por los patronos del sector privado y por las instituciones oficiales autónomas, que empleen 10 o más trabajadores, calculadas sobre el monto total de las planillas mensuales de sueldos y salarios (El Salvador, 1993). Este esquema de financiamiento se conoce como parafiscalidad, mediante la cual se obtienen fondos de un sector específico de la sociedad para el autofinanciamiento y autogestión de funciones que benefician al propio sector (Ramírez, 2002).

Para cumplir con este mandato de Ley, INSAFORP desarrolla como Programas Institucionales: Formación Continua, Hábil (habilitación para el trabajo), Empresa Centro y Proyectos especiales. El Programa de Formación Continua es el que absorbe la mayor parte de los recursos de la organización (alrededor del 80% en los últimos años) y está destinado a la población que trabaja en empresas, con el fin de mejorar el desempeño individual y organizacional, mejorando así la productividad y la competitividad.

Estos programas son ejecutados a través de procesos de licitación y contratación de los servicios de instituciones de formación profesional debidamente acreditadas en el INSAFORP. Esta modalidad permite a la institución flexibilidad en su oferta de cursos, para adaptarse a la demanda.

CUADRO I.9
POBLACIÓN USUARIA DE LOS SERVICIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DE INSAFORP, 2008-2009

(En número de personas y porcentajes)

Participantes	2008				2009			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Formación Inicial	21 916	24 136	46 052	19,2	21 657	22 507	44 164	23,6
Habilitación para el Trabajo ¹	21 666	23 995	45 661	19,0	20 525	21 889	42 414	23,0
Empresa Centro ²	250	141	391	0,2	1 132	618	1 750	0,6
Formación Continua ³	108 664	85 277	193 941	80,8	94 567	72 757	167 324	76,4
TOTAL	130 580	109 413	239 993	100,0	116 224	95 264	211 488	100,0

Fuente: INSAFORP. Observatorio del Mercado Laboral.

¹ Los datos de 2009 son hasta el 19 de noviembre.

² Los datos son hasta el 19 de noviembre.

³ Los datos son hasta el 30 de octubre.

Para que la oferta de cursos corresponda a la demanda del sector privado y del entorno (oportunidades de empleo y autoempleo), el INSAFORP ha desarrollado el Observatorio del Mercado Laboral, que investiga, genera y analiza información sobre el mercado de trabajo. Las investigaciones formuladas por el Observatorio del Mercado Laboral, procuran caracterizar a la población meta y su entorno, con el fin de diseñar acciones de formación profesional que se adapten a las necesidades y al perfil de los usuarios.

Para la población con menores competencias profesionales, que se encuentra en condición de desempleo o de empleo precario (subempleo o sector informal), la institución desarrolla tres programas: Habilitación para el Trabajo (Hábil), el Programa Empresa Centro y los Programas Especiales.

a) Programa de habilitación para el trabajo (hábil)

El Programa de Habilitación para el Trabajo (Hábil) está orientado a la población desempleada y subempleada, de escasos recursos económicos. Busca contribuir a la inserción laboral de este grupo meta o bien a la generación de emprendimientos por medio del autoempleo o la creación de microempresas (INSAFORP, 2009). El Programa se ejecuta bajo las modalidades de centro fijo y móvil, la segunda permite acercar los servicios a la población usuaria, facilitando el acceso a la formación profesional. Se procura que la oferta de cursos corresponda a las oportunidades de empleo o autoempleo existentes en los territorios, tomando como fuente de información investigaciones del Observatorio del Mercado Laboral (dependencia del INSAFORP) y la información proveniente de las instituciones con las cuáles el INSAFORP trabaja en red, por ejemplo iglesias, comunidades, ONG's, etc.

Atendiendo a las características de la economía salvadoreña en donde la tercera parte de la población es trabajadora por cuenta propia y casi la mitad se encuentra en la informalidad, el curso de formación profesional que más se ha brindado es el de gestión empresarial. Le siguen informática aplicada y turismo y gastronomía, formación ligada a una de las actividades económicas priorizadas por la política económica como es el turismo. Continúa la formación en oficios tradicionales como confección, electrónica y mecánica automotriz (ver cuadro 10).

Un buen ejemplo de cómo INSAFORP gestiona redes para apoyar la formación profesional la constituye la mesa de Gestión del Empleo en Sonsonate (municipio ubicado en el occidente de El Salvador), en ella participan: INSAFORP, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, instituciones de formación profesional no gubernamentales, la alcaldía municipal, entre otras. La mesa identifica por un lado población desempleada y por otro las oportunidades existentes para el empleo y autoempleo partiendo de la información que sobre el mercado de trabajo generan las instituciones, luego se planifican acciones en respuesta a estas demandas (por ejemplo cursos de formación profesional, apoyo a iniciativas emprendedoras o intermediación laboral).

Una innovación en el Programa Hábil es la modalidad de Hábil Técnico Permanente, basada en la formación modular, la cual permite a la población elegir los horarios y períodos que dedicará a la misma. Este mecanismo tiene la ventaja de ser flexible y brindar a las personas un mayor espacio para decidir en qué momento y lugar formarse de acuerdo a sus necesidades, es decir mediante autoselección. Esta modalidad opera “pagando” a las instituciones de formación profesional por cada persona que se forma.

Una evaluación de impacto⁶² del Programa Hábil desarrollada en municipios seleccionados encuentra que la formación profesional tiene efectos positivos sobre los ingresos y la empleabilidad de la población beneficiaria. Un año después de recibirse la formación profesional el ingreso promedio diario se incrementa de 4 a 7 dólares y el porcentaje de población desempleada se redujo en 68,3%. Las mejoras que experimentan los participantes son explicadas por la formación recibida a través de los cursos de capacitación realizados por INSAFORP (Olmos, 2008).

⁶² Se trata de una evaluación cuasi experimental en la que evalúa la efectividad de una intervención comparando dos grupos, uno de los cuales la recibe y otro no. Para lo cual se realizó una encuesta al grupo beneficiario. El grupo control fue conformado a partir de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

CUADRO I.10
POBLACIÓN USUARIA DEL PROGRAMA HÁBIL, SEGÚN CURSO
DE FORMACIÓN RECIBIDO. 2008
(Número de personas y porcentajes)

Área	2008			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Informática aplicada	1 683	920	2 603	5,7
Estética y belleza	25	858	883	1,9
Turismo y gastronomía	369	2 065	2 434	5,3
Confección	253	906	1 159	2,5
Electrónica	806	185	991	2,2
Mecánica automotriz	1 126	41	1 167	2,6
Artesanías	96	330	426	0,9
Electricidad	672	30	702	1,5
Metal mecánica	365	67	432	0,9
Construcción	283	106	389	0,9
Tecnología de alimentos	56	44	100	0,2
Agronomía	133	57	190	0,4
Gestión empresarial	15 537	18 372	33 909	74,3
Industria aeronáutica	245	2	247	0,5
Salud	17	12	29	0,1
TOTAL	21 666	23 995	45 661	100,0

Fuente: INSAFORP. OML.

b) Programa Empresa Centro

Otro de los programas implementados es Empresa Centro, que se desarrolla bajo el esquema de Sistema Dual, originado en Alemania, que se caracteriza por combinar la formación teórica que se desarrolla en un centro de formación con prácticas desarrolladas en una empresa. La formación teórica es implementada en un Centro de Formación y puede durar entre 245 y 1.880 horas. Mientras la formación práctica puede durar entre 355 y 2.548 horas, dependiendo del plan de formación. El Programa está orientado a la formación de trabajadores en ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere habilidades que solo pueden adquirirse en períodos relativamente largos y en relación estrecha con el trabajo real. Actualmente participan 425 empresas de los sectores: Industria, comercio y servicios (INSAFORP, 2009).

Las empresas son supervisadas por INSAFORP para garantizar el aprendizaje de los participantes. Recientemente se ha introducido la obligatoriedad de suscribir un contrato de aprendizaje entre la empresa y quienes participan en el Programa, debido a que la medida es bastante reciente se desconoce cual es el efecto sobre la apertura de las empresas para recibir estudiantes. Hasta la fecha el 40% de las empresas suscribían contratos de aprendizaje y el 70% proporcionaba algún tipo de subsidio a los participantes.

El grupo meta de este programa es la población joven, entre 16 y 25 años de ambos sexos, con disposición para incorporarse como participantes a un puesto de formación práctica en una empresa. El Programa tiene una duración de entre 6 meses y dos años (INSAFORP, 2009).

Las carreras ofrecidas en este programa son definidas en Comisiones Técnicas Asesoras, en la que participan representantes de INSAFORP, de los centros de formación, empresarios, representantes

de gremios y asociaciones de diferentes ramas de la actividad económica (industria, comercio, mecánica automotriz entre otras)⁶³ (INSAFORP, 2009).

Los niveles de inserción laboral entre los egresados del Programa es 90%. Sin embargo, la cobertura es limitada, en 2008 participaron 391 personas y en 2009, la cantidad fue 618. Las personas que participaron en el Programa representan el 0,16% de la población atendida por INSAFORP en 2008 y 0,3% en 2009. Entre las principales restricciones para la masificación del Programa se encuentran las limitadas oportunidades que ofrece la economía para insertar a los egresados.

CUADRO I.11
POBLACIÓN USUARIA DEL PROGRAMA EMPRESAS CENTRO 2008
(En número de personas y porcentajes)

Área	2008			
	Hombres	Mujeres	Total	Porcentajes
Manufactura	36	59	95	24,3
Electricidad	53	0	53	13,6
Mecánica	96	0	96	24,6
Turismo, Restaurante y Hoteles	65	82	147	37,6
Total	250	141	391	100,0

Fuente: INSAFORP. OML.

c) Proyectos especiales

Estos proyectos están orientados a la realización de acciones formativas, en el marco de convenios especiales. La mayoría de los actuales proyectos están orientados a la reinserción de jóvenes en conflicto con la Ley o jóvenes que por sus condiciones socio-económicas son población en riesgo.

3. Fomento del emprendedurismo

La Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa –CONAMYPE— ha desarrollado acciones orientadas al fomento del emprendedurismo. El área que se ha trabajado de manera más sistemática ha sido el fomento de la cultura emprendedora, mediante el desarrollo de programas con estudiantes de bachillerato, en los cuales se sensibiliza en relación a las características emprendedoras y se realizan simulaciones empresariales. En cambio, los servicios de desarrollo empresarial destinados a la creación de nuevas empresas se han caracterizado por ser experiencias pilotos, limitados en el tiempo, con poca cobertura y financiados por la cooperación internacional.

El más reciente esfuerzo en el fomento del emprendedurismo ha sido realizado por la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) para desarrollar servicios de asistencia técnica destinados a la creación de nuevas empresas, se hizo a través del proyecto FOMYPE implementado con fondos de la Unión Europea (UE). El Proyecto tenía por objetivo contribuir al fortalecimiento de la competitividad de las microempresas salvadoreñas, ampliando y mejorando los servicios de desarrollo empresarial. Entre las acciones del proyecto se encontraba la ejecución del

⁶³ Entre los programas ofrecidos se encuentran: albañilería, administrador(a) técnico(a) de empresas industriales, bartender, camarero(a), electricista, fontanero(a), maestro de obra, mecánico(a) automotriz, mecánico(a) de mantenimiento y reparación de computadoras, mecánico(a) industrial, mecánico(a) fresador(a), mecánico(a) soldador(a), mecánico(a) tornero(a), mecánico(a) reparador(a) de máquinas de confección industrial, reparador(a) del sistema de aire acondicionado del automóvil, reparador(a) del sistema eléctrico del automóvil, refrigeración y aire acondicionado, supervisor(a) de producción de empresa industrial, supervisor(a) de línea, vendedor(a) de mostrador, vendedor externo con cartera de clientes, vendedor de ruta, vendedor(a) técnico(a).

Programa Nacional de Emprendedores (EMPRENDE), una vez terminó el financiamiento de la UE no se dio continuidad al Programa.

El Programa Nacional de Emprendedores consistió en apoyar a quienes deseaban iniciar una nueva empresa, desde la idea de negocio, hasta la puesta en marcha del mismo. La herramienta que se utilizó fue el bono emprendedor, que consistía en brindar los servicios de asistencia técnica en: diagnóstico de la persona emprendedora, capacitación grupal para el desarrollo del emprendedor, capacitación grupal sobre plan de negocio, capacitación individual para la formulación de un plan de negocios, tutoría para la implementación del plan de negocios (CONAMYPE, 2009).

EMPRENDE inició en 2006, convocando a hombres y mujeres a nivel nacional para que inscribieran su idea de negocio a través de Internet. Se seleccionaron 2.075 personas, de las cuales se realizó un diagnóstico para 1.143, que fueron referidas a servicios de capacitación individual y/o grupal. De este grupo, 270 finalizaron su plan de negocios y 84 pusieron un negocio (CEDUCA, 2009).

La evaluación de impacto del Programa brinda un perfil de la persona emprendedora con un negocio operando: se trata de alguien de sexo masculino, con estudios de educación superior, casado, que vive en San Salvador, con edad de entre 25 y 44 años. La mitad de estos emprendedores ya tenía experiencia en el montaje de un negocio (CEDUCA, 2009).

Por rama de actividad económica las empresas creadas se encuentran en industria (24), comercio (7), servicios (35), turismo (4), artesanía (9) y agroindustria (5). Las fuentes de financiamiento más comunes fueron: fondos propios, crédito personal y préstamo familiar. La cantidad promedio de crédito para una mujer es 4.933,33 y para un hombre 9.598,30 (CEDUCA, 2009).

Aunque oficialmente el Banco Multisectorial de Inversiones cuenta con una línea para el fomento de nuevos negocios, esta se ejecuta a través de bancos comerciales, cuyos requisitos (en términos de colaterales) se convierten en una barrera para acceder a los mismos. Una de las acciones propuestas por el gobierno es realizar una profunda reestructuración de la banca de desarrollo con el fin de apoyar a los sectores productivos y la creación de nuevos emprendimientos.

CUADRO I.12
EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EMPLEO GENERADO
(En unidades)

Rubro Económico	Empresas por rama	Empleo			Empleo promedio generado por empresa
		Hombres	Mujeres	Total	
Industria	24	70	50	120	5
Comercio	7	10	16	26	4
Servicios	35	74	77	151	4
Turismo	4	11	11	22	6
Artesanal	9	17	18	35	4
Agroindustrial	5	11	7	18	4
Total	84	193	179	372	4

Fuente: Elaboración propia a partir de CEDUCA, 2009.

Las nuevas empresas han generado 372 empleos, en promedio 4 empleos por empresa, lo que indica que el Programa apoyó la creación de microempresas. Las empresas con mayores niveles de creación de empleo en promedio fueron turismo (6) e industria (5), tal como se muestra en el cuadro 12.

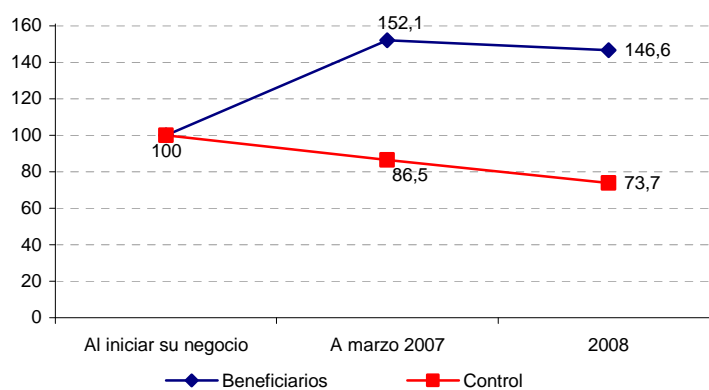
Además, existen algunas iniciativas de fomento del emprendedurismo realizadas por instituciones privadas y que constituyen intervenciones focalizadas y con una cobertura pequeña en términos de territorio y de población meta. Un ejemplo exitoso es el Programa de Fomento a la

Empresarialidad (PFE) desarrollado en Soyapango que ha sido la ejecutado por FUNDES–El Salvador en alianza con la Universidad Tecnológica. El Programa tenía como objetivo promover la creación y el desarrollo de nuevas empresas en el municipio de Soyapango. Como resultado se crearon 95 nuevas empresas, que generaron 245 empleos fijos (en promedio 3 empleos por empresa) (Urías, 2009).

CONAMYPE, implementa también otras herramientas para el fomento de las micro y pequeñas empresas: entre los que se encuentran el Fondo de Asistencia Técnica (FAT), que busca contribuir a la mejora de la administración de los negocios de las MYPES y obtener mayores ventas y ganancias, el fondo subsidia hasta el 80% de servicios de consultorías. Es posible acceder al FAT de forma individual y asociada. El Ministerio de Economía por su parte implementa el Fondo de Desarrollo Productivo FONDEPRO, que brinda financiamiento no reembolsable a MIPYMES en los temas de innovación tecnológica, calidad y productividad, desarrollo de mercados, desarrollo de franquicias y asociatividad. Las evaluaciones de impacto realizadas entre empresas usuarias de estas herramientas muestran resultados positivos sobre el empleo, cuando se compara con un grupo control (ver gráfico 3).

Respecto a la coordinación con otras instancias del Estado responsables de la implementación de políticas activas del mercado de trabajo ha sido mínima y recién inicia con la implementación del Paquete Anticrisis.

GRÁFICO I.3
COMPARACIÓN DE CREACIÓN DE EMPLEO EN EMPRESAS QUE UTILIZAN
FAT Y FONDEPRO VS. GRUPO CONTROL
(Índice)



Fuente: CONAMYPE, 2008.

4. Acciones de fomento del empleo en el marco del plan anticrisis

El gobierno de El Salvador ha desarrollado un Plan Anti Crisis (PAC), con el objetivo de mejorar la economía familiar, afectada por el lento crecimiento económico y la pérdida de puestos de trabajo. Las principales medidas planteadas para la protección de la población en desempleo fueron:

- Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI): tiene como objetivo apoyar a población vulnerable en la obtención de ingresos y la mejora de la empleabilidad. El Programa consiste en transferir, durante un período de 6 meses, US\$100 dólares a cada participante, a cambio de participación en cursos de formación profesional, su registro en el banco de datos de RENACEMPLEO y el involucrarse en obras y/o actividades de beneficio comunitario. El Programa está orientado a jóvenes entre 16 y 24 años, y tiene un enfoque de género. Se ha iniciado la ejecución con un pilotaje en los Municipios de Ahuachapán y San Martín, con una cobertura de 641 personas (FISDL, 2010).

- Programa de Paquetes escolares y uniformes: Este programa es dirigido desde el Ministerio de Educación y consiste en la dotación de útiles escolares y uniformes a una población estudiantil de 1,4 millones de estudiantes. El objetivo es por un lado reducir el costo de las familias para enviar a sus hijos a la escuela y por otro dinamizar las economías territoriales, puesto que los uniformes son elaborados de manera descentralizada en los municipios por sastres y costureras locales (FISDL, 2010).
- Ampliación de las prestaciones de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. De manera temporal se ha ampliado esta prestación hasta seis meses después de la pérdida del empleo. Anteriormente la cobertura era de tres meses.

5. Protección a trabajadores desempleados

La protección a trabajadores desempleados ha jugado un rol central en la definición de políticas del mercado de trabajo, procurando que la pérdida del empleo no conduzca a la pobreza al trabajador y su familia. Como sucede con otras medidas que regulan el mercado de trabajo, existe debate sobre sus efectos sobre el empleo. Por un lado la presencia de este tipo de seguros podría funcionar como un incentivo para las personas desempleadas para permanecer en esta condición. Por otro lado, podría actuar como un incentivo para el trabajo puesto que para contar con un seguro de desempleo, en la mayoría de los casos es un requisito haber sido ocupado. Algunos esquemas de apoyo aplicados son los siguientes: seguros de desempleo y fondos de capitalización individual.

Los seguros de desempleo pueden funcionar tanto con administración pública como privada. Bajo este esquema cualquier persona desempleada puede recibir esta prestación, independientemente del aporte que haya realizado para el funcionamiento del mismo. Este seguro opera como un mecanismo redistributivo en el que los empleadores y los ocupados aportan para la seguridad de quienes están desocupados en un momento dado. (Velásquez, 2003).

También existen formas de protección a los trabajadores desempleados basados en las cuentas de capitalización individual. Este esquema se sustenta en la distribución de ingresos no entre trabajadores y desempleados, sino en los ingresos de la persona trabajadora a lo largo de la vida. Algunas ventajas de este modelo es que los requerimientos administrativos son bajos y podría evitar el abuso del seguro de desempleo.

Finalmente, en ocasiones las indemnizaciones funcionan como un mecanismo de compensación en caso de desempleo. Las indemnizaciones son un solo pago realizado al trabajador por el empleador, la mayoría de las veces es proporcional al tiempo que se ha laborado.

En El Salvador, la ley regula la entrega de indemnizaciones, equivalentes a un mes de trabajo de por año, con el límite de hasta cuatro salarios mínimos por año. Esta figura, como la única compensación con la que cuenta un trabajador en caso de desempleo en El Salvador, presenta límites por ejemplo, empresas domiciliadas en el extranjero pueden cerrar operaciones sin entregar a la población trabajadora sus indemnizaciones. En estos casos las posibilidades de hacer valer la Ley son muy escasas.

A continuación se muestran algunos ejemplos de funcionamiento de medidas de protección al desempleo en América Latina:

CUADRO I.13
COMPARACIÓN DE SEGUROS DE DESEMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Países	Financiamiento	Duración de beneficios	Beneficios mínimos y máximos
Brasil	Impuestos	4 meses	Mínimo 1 salario mínimo
Uruguay	Seguridad social	6 meses	Mínimo 50% del salario mínimo, máximo hasta 4 salarios mínimos.

(continúa)

Cuadro 13 (conclusión)

Chile	Trabajador 0,6% Empleador 2,4% Gobierno aporta suma fija	Máximo 5 meses	50% primer mes, 45% segundo mes y así sucesivamente hasta el 5° pago.
-------	--	-------------------	---

Fuente: Velásquez (2003).

6. Diálogo social

El escenario del Diálogo Social en El Salvador, cuenta en la actualidad con dos elementos importantes, la transición política por la que atraviesa el país y la actual crisis económica mundial. Lo anterior podría tener un impacto en la reconfiguración de las relaciones tripartitas

El espacio tradicional para el diálogo entre los sectores trabajador, empleador y gobierno es el Consejo Superior del Trabajo, sin embargo, el actual gobierno ha impulsado la creación de un nuevo foro (Consejo Económico y Social) que va más allá de la composición tripartita al incluir nuevos actores. En el año 2005, los Viceministros de Comercio y Trabajo en Centroamérica y República Dominicana crean el documento “Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando Capacidades”, conocido como “Libro Blanco”. Dicho documento incluye compromisos adquiridos de forma voluntaria por los Estados signatarios, con miras a mejorar la legislación laboral y su aplicación. Dichos compromisos incluyen el fortalecimiento de los espacios de diálogo social, en concreto del Consejo Superior del Trabajo.

Debido a que los últimos años la discusión del Diálogo Social ha girado en torno al fortalecimiento del Consejo Superior del Trabajo y la creación del Consejo Económico y Social, se describen a continuación estos dos espacios. Sin embargo, se considera oportuno ilustrar al lector con espacios tripartitos que también coadyuvan —o lo han hecho— en la construcción del diálogo social.

7. Consejo superior del trabajo

El Consejo Superior del Trabajo (en adelante “el Consejo o CST”) fue creado por medio del Decreto Legislativo N° 859 del 12 de mayo de 1994, configurándose como el ente tripartito que institucionaliza el diálogo entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores, cuya actuación se configura como un organismo autónomo, aunque depende presupuestaria y orgánicamente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)⁶⁴.

El artículo 4 del Reglamento del CST establece que éste se encuentra conformado por ocho miembros propietarios e igual número de suplentes, provenientes del sector gubernamental, empleador y trabajador. Los miembros del sector gubernamental serán nombrados por acuerdo emitido por el Presidente de la República y serán los Ministros, Secretarios y Presidentes de Autónoma. Los miembros suplentes están conformados por Viceministros o Vicepresidentes de las siguientes instituciones: a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social; b) Ministerio de Gobernación; c) Ministerio de Economía; d) Ministerio de Educación; e) Ministerio de Agricultura y Ganadería; f) Secretaría de Asuntos Legislativos y Jurídicos; g) Fondo Social para la Vivienda; h) Instituto Salvadoreño de Formación Profesional⁶⁵.

Los miembros del sector trabajador son electos por las federaciones y confederaciones existentes del país, quienes deben estar dotadas de personalidad jurídica y estar legalmente inscritas en el MINTRAB. Y los miembros del sector empleador serán designados por las siguientes organizaciones⁶⁶: Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP); Asociación Salvadoreña de la Industria (ASI); Cámara de Comercio e Industria de El Salvador; Asociación de Medianos y Pequeños

⁶⁴ Artículo 2 Reglamento del Consejo Superior del Trabajo. Decreto Ejecutivo N°69. Publicado en el Diario Oficial el 23 de Diciembre de 1994.

⁶⁵ Art. 4 Reglamento del Consejo Superior del Trabajo. Decreto Ejecutivo N°69. Publicado en el Diario Oficial el 23 de Diciembre de 1994.

⁶⁶ Véase artículo 4(b) del Reglamento del Consejo.

Empresarios Salvadoreños (AMPES); Consejo Nacional de la Pequeña Empresa (CONAPES); Unión de Cooperativas de la Reforma Agraria, Productoras, Beneficiadores y Exportadoras de Café (UCRAPROBEX); Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO); y Asociación de Productores de Caña (PROCAÑA).

En el 2007 el Ministerio de Trabajo, crea un plan de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco⁶⁷, en él se determinó que el principal reto del Consejo “maximizar su impacto para construir el consenso social en el país”. Adicionalmente se recomendó, “[i]mplementar una revisión sobre las maneras de fortalecer el papel del Consejo Superior del Trabajo, incluyendo la ampliación de la base de participación en el Consejo”.

8. Consejo Económico y Social

El Consejo Económico y Social (en adelante CES), fue creado mediante Decreto Ejecutivo No.64 del 16 de octubre de 2009⁶⁸ como un “foro institucional permanente que tiene como objetivo central facilitar el diálogo y la concertación alrededor de las políticas públicas relacionadas con la agenda económica y social. Tiene carácter consultivo y sus recomendaciones no son vinculantes”⁶⁹.

Entre sus finalidades se destacan: a) favorecer un ámbito plural que permita la libre discusión de las políticas públicas económicas y sociales que diseñe el Órgano Ejecutivo y b) propiciar la participación de la sociedad civil en el proceso de toma de decisiones en materia económica y social⁷⁰.

La coordinación del CES es ejercida por el Secretario Técnico de la Presidencia, quien representa al Órgano Ejecutivo. Además, está integrado por 60 miembros propietarios; 20 representantes del movimiento social y popular, diez del movimiento sindical y 30 de los sectores empresariales. Asimismo forman parte del CES, sectores académicos y centros de investigación y pensamiento.

9. Comisión Nacional de Modernización Laboral – CONAMOL

Una experiencia anterior al CES fue la de la Comisión Nacional de Modernización Laboral, que fue creada por Decreto Ejecutivo, en el año 2005. CONAMOL tenía como objetivo: la revisión del ordenamiento jurídico que permitiera la ratificación de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y la adopción de otro tipo de medidas que vayan orientadas a la reactivación del empleo en El Salvador.

CONAMOL estaba conformada por 6 representantes del gobierno central⁷¹, tres representantes de universidades⁷², dos representantes de instituciones consideradas tanques de pensamiento⁷³, un representante por cada sector del Consejo Superior del Trabajo, un representante sindical, un representante de la Federación de Asociaciones de Abogados de El Salvador.

⁶⁷ Véase Oficina Internacional del Trabajo (OIT) Anexos al Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010 La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. Ministerio de Trabajo. San Salvador, El Salvador, Abril 2007. Con acceso desde Internet en: http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=verificacion/plan_impl_es.pdf. Visitada el día sábado 18 de julio de 2009.

⁶⁸ Decreto Ejecutivo No. 64, del 16 de Octubre de 2009. Publicado en el Diario Oficial No. 193. Tomo 385 del 16 de Octubre de 2009

⁶⁹ Art. 1 Decreto de Creación del CES

⁷⁰ Art. 2 Decreto de Creación del CES

⁷¹ La Comisionada Presidencial para la Gobernabilidad Democrática, el Ministro de Relaciones Exteriores, la Ministra de Economía, el Secretario Técnico de la Presidencia de la República, el Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos de la Presidencia de la República; el Secretario de la Juventud;

⁷² Universidad Dr. José Matías Delgado, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Universidad Tecnológica de El Salvador.

⁷³ Fundación Nacional para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).

Este espacio fue creado en un contexto en el que existía fuerte presión internacional para la ratificación de los Convenios Fundamentales de la OIT 87 y 98, referidos a la libertad de sindicación y negociación colectiva. La empresa atunera de origen Español, Calvo, amenazó con cerrar su fábrica en La Unión, si no se ratificaban los Convenios, puesto que no podría exportar sus productos a la Unión Europea. La Comisión no llegó a un consenso respecto al procedimiento de ratificación de los Convenios, por un lado el sector gubernamental y empresarial consideraban que se hacía necesaria una reforma constitucional para ratificar los Convenios, lo que demoraría el proceso. Por otro lado una parte del sector laboral sostenía que bastaban reformas de Ley para ratificar los Convenios, lo que traería consigo una aplicación más expedita. Al final la primera postura prevaleció. Vale aclarar que a posteriormente los Convenios fueron ratificados.

Otros puntos que abordó CONAMOL estaban referidos a la Ley de Aprendizaje, con el fin de promover el empleo entre la población joven, sin embargo no hubo resultados en este punto.

10. Algunas consideraciones sobre las políticas activas del mercado de trabajo y los espacios de diálogo social en El Salvador

En esta sección se han descrito las políticas activas del mercado de trabajo al respecto puede concluirse:

- Las evaluaciones de impacto de las políticas activas del mercado de trabajo, muestran que las mismas tienen resultados positivos sobre los niveles y la calidad del empleo, aunque su cobertura es limitada. Entre los principales límites que se encuentran para la ampliación de acciones en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo se encuentran aspectos estructurales de la economía salvadoreña, como las bajas tasas de crecimiento económico y la insuficiente generación de empleos en el sector formal.
- Es necesario profundizar el monitoreo de impacto de las políticas activas del mercado de trabajo, para que la información producida contribuya a la toma de decisiones y a la adaptación de los servicios prestados a los diferentes grupos metas. En El Salvador se ha avanzado en el desarrollo de evaluaciones cuasi-experimentales, un área en la que puede ahondarse en el futuro es el estudio de trayectorias laborales.
- Las acciones de formación profesional tal como han sido ejecutadas hasta ahora, favorece a los trabajadores ocupados (“*insiders*”) en detrimento de los desempleados (“*outsiders*”). Este hecho está ligado al financiamiento del INSAFORP a través de aportaciones desde el sector privado (parafiscalidad). Por tal razón, debería considerarse una redistribución de los fondos de la organización, con el fin de aumentar la cobertura de los servicios orientados a la población más vulnerable (Programa Hábil y Empresa Centro).
- Las acciones realizadas para el fomento del emprendedurismo desde las instituciones gubernamentales han sido limitadas a proyectos pilotos financiados por la cooperación internacional. Estos proyectos pilotos han generado capacidades en los organismos ejecutores que hace falta institucionalizar. Los programas de fomento del emprendedurismo que se desarrollen deben estar focalizados distinguiendo entre aquellos que apuntan a generar actividades económicas innovadoras y competitivas y aquellos orientados al combate de la pobreza. Para complementar los servicios de desarrollo empresarial, se requiere la reestructuración de los servicios financieros existentes con el fin de convertirlos en una verdadera banca de fomento.
- La coordinación entre las instituciones responsables de implementar políticas activas de mercado de trabajo ha sido limitada. Esta falta de coordinación se extiende también hacia las instituciones responsables de la política económica (Ministerio de Economía). Sin embargo, se están dando los primeros pasos para mejorarla, a través de reuniones del gabinete económico y de la realización de acciones conjuntas en el marco del Plan Anti Crisis implementado por el ejecutivo.

- Dado que se observa una relación positiva entre el nivel de inversión en políticas activas del mercado de trabajo y su efectividad el incremento presupuestario en esta área debe considerarse.
- En El Salvador no existen seguros de desempleo desde la política pública. Este es un punto en el que claramente puede avanzarse y en el que ya existen experiencias interesantes en otros países de América Latina.
- En el ámbito del diálogo social, el Consejo Superior del Trabajo debe ser fortalecido sobre todo en términos del carácter representativo de los actores que en él participan.
- La experiencia de los últimos años muestra que los espacios de diálogo social se activan y particular importancia a partir de Shocks: como las exigencias de aprobación los Convenios de la OIT o la crisis internacional. En este marco es recomendable que el diálogo social sea permanente y un elemento transversal en la política económica.

E. Conclusiones

La economía salvadoreña durante los últimos se ha caracterizado durante los últimos 15 años por tener bajas tasas de crecimiento (3,8% en promedio), que no logran la creación de suficientes empleos formales, lo que se expresa en altos niveles de población ocupada en el subempleo (34%) y en el sector informal (47%). Otros países de América Latina comparten esta situación y para enfrentarla han implementado reformas a su legislación laboral procurando mayores niveles de flexibilidad en los procesos de contratación y despido, estableciendo por ejemplo, contratos temporales con prestaciones no salariales reducidas o limitando el derecho a indemnización. Otra medida ha sido reducir el efecto del salario mínimo sobre la oferta y demanda de trabajo, estableciéndolo por debajo del salario promedio de la economía. La evidencia empírica, como se muestra en el documento, no es concluyente respecto a los efectos que estas medidas han tenido.

En El Salvador, se han realizado propuestas para favorecer la “adaptabilidad” del mercado de trabajo a las condiciones de la economía (El Diario de Hoy, 2004). Sin embargo, las mismas no han llegado a concretarse y han levantado polémica y oposición en sectores como ONG’s y sindicatos. ¿Debería El Salvador implementar reformas en su legislación laboral con el fin de dinamizar el mercado laboral? Se debe tener mucha cautela para responder esta pregunta, no debe olvidarse que El Salvador ha sido uno de los países que en América Latina ha desarrollado con más vigor las reformas estructurales propuestas por el consenso de Washington sin que esto haya conducido a tener elevadas tasas de crecimiento económico. Como señala Rodrik, lo más importante no es realizar muchas reformas, sino identificar aquellas que atacan las principales limitaciones a los procesos de desarrollo. En este sentido las reformas institucionales no deberían partir de la existencia de instituciones ideales, sino más bien considerar que puede existir un amplio conjunto de posibilidades institucionales que den solución a los problemas que se plantean. El diseño de estas instituciones supone la existencia de espacios de negociación democráticos (Rodrik, 2007).

La existencia de espacios democráticos de definición de política pública es especialmente importante para El Salvador, pues existen claros signos de poca cohesión social (entre ellos los altos niveles de delincuencia). En particular, cualquier intento de reformas en el mercado de trabajo debe evitar la existencia de equilibrios de bajo nivel, en los que se precariza las condiciones laborales sin que los niveles de empleo incrementen (Solow, 1990).

Otro aspecto que debe considerarse son las acciones que se han implementado para facilitar el encuentro y la demanda en el mercado de trabajo. Las evaluaciones de impacto realizadas demuestran que las mismas tienen efectos positivos sobre el empleo. Sin embargo, su cobertura es limitada por razones presupuestarias y también por la estructura de la economía salvadoreña, con pocas oportunidades de empleo formal.

Estas realidades requieren la creación y/o fortalecimiento de espacios de diálogo social en el que participen trabajadores, empleadores y el Estado. Una de las primeras acciones que podría realizarse en estos espacios es la formulación consensuada de una Política Nacional de Empleo en El Salvador, que integre la política laboral con la política económica.

Algunas acciones que podrían realizarse en el corto plazo para avanzar en temas relacionados con las actuales regulaciones de los mercados de trabajo son:

- Generar nueva información estadística sobre las formas de contratación utilizadas por las empresas: polifuncionalidad, contratos temporales, contratos de tiempo parcial, contratos por obra. Entre los posibles mecanismos para el levantamiento de información pueden mencionarse las encuestas empresariales, preferiblemente realizadas por alguna institución confiable para este sector.
- Realizar investigaciones cuantitativas que arrojen información sobre la relación entre las regulaciones del mercado de trabajo y variables como empleo, pobreza o formalidad. Estas investigaciones deberían determinar y medir el tipo de relaciones existentes.
- En términos de reformas a la legislación de los mercados de trabajo, la que puede ser más próxima a discutirse está referida a los esquemas de protección a la población desempleada.

En estos puntos puede requerirse asistencia técnica de organismos especializados. Aunque se debe recordar la importancia de proceder con cautela, puesto que El Salvador ha sido caracterizado como un país que aparece siempre como puntero en los rankings de índices de “libertad económica”, sin que esto haya conducido a mayores tasas de crecimiento. Este antecedente debe ser una luz de alerta para no realizar reformas “*per se*”, sino orientadas a alcanzar objetivos claramente definidos en términos de desarrollo económico y social. Unido a este punto, cualquier reforma planteada debe ser cuidadosamente monitoreada y evaluada, para conocer sus efectos sobre los mercados de trabajo y particularmente sobre la población más vulnerable.

En relación a las políticas activas del mercado de trabajo, algunos potenciales de mejora se encuentran en los siguientes aspectos:

- Elaborar la Política Nacional de Empleo, la que debe articularse de manera muy estrecha con la política educativa y económica. El exceso de trabajadores buscando empleo en relación a las vacantes existentes en las empresas muestran que la principal restricción que enfrentan los mecanismos de intermediación laboral es el lento crecimiento económico que ha tenido El Salvador. Este dato se refuerza con el hecho de que el mayor porcentaje de usuarios de estos servicios han alcanzado al menos el tercer año de bachillerato.
- Aunque se cuenta con información estadística relevante sobre las políticas activas del mercado de trabajo (colocación por ejemplo), con la información existente puede profundizarse en la realización de estudios de impacto y/o de trayectorias laborales.
- Mejorar la articulación entre las instituciones responsables de la implementación de las políticas activas del mercado de trabajo. Un ejemplo que puede mencionarse en esta área es que tanto INSAFORP como MTPS cuentan con unidades de investigación del mercado laboral, sin que esté muy clara la complementariedad o integración de sus acciones.

Finalmente, en relación al diálogo social se recomienda:

- Fortalecer la institucionalidad para el diálogo social. El Salvador es uno de los países con institucionalidades más débiles para el diálogo social. Algunas resoluciones del Consejo Superior del Trabajo no son vinculantes, por ejemplo en relación al salario mínimo. Además, los mecanismos de elección de representantes del sector trabajador se prestan a discrecionalidades por parte del ejecutivo.
- Ya existen “señales” de la consideración del empleo como una variable que se “transversaliza” en toda la política pública. Es importante continuar en esta línea y

procurar contar con sistemas de evaluación de impacto rigurosos que midan el efecto de las disposiciones tomadas.

Bibliografía

- Almeida, Rita y Pedro Carneiro. “Enforcement of Labor Regulation and Firm Size”. SP Discussion Papers Banco Mundial. [en línea]. Mayo 2008, No. 0814. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0814.pdf>
- Banco Central de Reserva de El Salvador. Base de datos [En línea]: <http://www.bcr.gob.sv/?cat=1000&lang=es>
- Banco Central de Reserva de El Salvador (2009). Revista Trimestral [En línea]. [San Salvador, El Salvador]:[Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: www.bcr.gob.sv
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2003). Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina. BID. Octubre 2003 [Ref. 12 de Diciembre de 2009]. Disponible en: http://www.iadb.org/res/pub_desc.cfm?pub_id=B-2004S
- Bell, Linda (1997). “The impact of minimum wages in México and Colombia”. Journal of Labor Economics [En línea]. Vol. 15, No. 3, Parte 2: Labor Market Flexibility in Developing Countries. University of Chicago Press on behalf of the Society of Labor Economists and the National Opinion Research Center. Julio 1997. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web:<http://www.jstor.org/resources.library.brandeis.edu/action/doBasicResults?hp=25&la=&wc=on&gw=jtx&jcpsi=1&artsi=1&Query=Linda+A+bell&sbq=Linda+A+bell&prq=bell+minum+wages+in+mexico+AND+colombia&si=1&jtxsi=1>
- Bendeck, Xochilt (2004). “Análisis Legislativo sobre el Trabajo Doméstico en El Salvador”. Revista Centro de Documentación Judicial de la Corte Suprema de Justicia.
- Boeri, Tito, Brooke Helppie and Mario Macis. “Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research”. SP Discussion Papers Banco Mundial. [en línea]. Octubre 2008, No. 0833. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0833.pdf>
- CDL. Manual de Derechos Laborales Costa Rica. 2008.
- Cabanelas De Las Cuevas, Guillermo (1992). “Compendio de Derechos Laboral. Tomo I” Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. ISBN 950-9065-90-0, ISBN 950-9065-89-7
- CEDUCA (2009). Levantamiento de Información en Campo del Estado Actual de los Emprendimientos y Emprendedores Apoyados con los Servicios del Programa Nacional de Emprendedores. Documento interno CONAMYPE, 2009.
- Chinchilla Roldán, José Fabio (2003). Instituciones de Derecho Laboral Costarricense. San José, Editorial ITAE.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (1998). Flexibilidad del mercado de trabajo en Uruguay. CEPAL. Marzo de 1998 [Ref. Diciembre de 2009]. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/10893/P10893.xml&xsl=/uruguay/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/imprimir.xsl>
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2000). El trabajo a tiempo parcial en Chile. Constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género. SERIE Mujer y desarrollo N° 26. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4344/P4344.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xslt>
- _____ (2003). Trabajo, desigualdad y pobreza. Tendencias recientes en la región norte de América Latina. CEPAL. Mayo 2003 [Ref. Enero 2006]. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/6/12246/P12246.xml&xsl=/mexico/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/imprimir.xsl>

- CONAMYPE (2008). Evaluación de impacto del proyecto FOMYPE. [Material gráfico proyectable]. San Salvador, [2008] 53 diapositivas.
- CONAMYPE (2009). Programa Nacional de Emprendedores [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en: <http://www.conamype.gob.sv/emprendedor/>
- DIGESTYC (2009). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2008). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2007). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2006). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2005). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2004). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2003). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [En línea]. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- _____ (2009). Boletín Mensual de Precios al Consumidor [En línea]. Diciembre 2008. [Delgado, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.digestyc.gob.sv/>
- El Diario de Hoy (2004). Reforma Laboral en el 2005. El Diario de Hoy. 9 de Diciembre de 2004. Disponible en: <http://www.elsalvador.com/noticias/2004/12/09/negocios/neg6.asp>
- El Salvador (1960). Código de Comercio. [En línea] [ref, 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.igd.gob.sv/LeyesNormas/leyes/CCComercio.pdf>
- El Salvador. Código de Trabajo. [En línea] [ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.leylaboral.com/elsalvador/NormasElSalvador.aspx?item=17340&bd=27>
- El Salvador. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. [En línea]. Disponible en web: <http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/ed400a03431a688906256a84005aec75/7c2626866f2b32d8862564ca0060e399?OpenDocument>
- El Salvador. Ley de Formación Profesional. [En línea]. Disponible en web: <http://www.insaforp.org.sv/uploaded/content/category/1245879212.pdf>
- Fundación Nacional para el Desarrollo – FUNDE (2009). Salarios mínimos. [Documento word]. San Salvador [2009].
- Fajnzylber, Pablo (2001). Minimum Wage Effects Throughout the Wage Distribution: Evidence from Brazil's Formal and Informal Sectors [en línea]. [Curitiba, Brasil]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.anpec.org.br/encontro2001/artigos/200106302.pdf>
- François Eyraud y Catherine Saget. “La reactivación de las Instituciones de fijación de salario mínimo”. Disponible en http://www.oit.org.ar/documentos/eyraud_francoise_dic06.pdf
- Ginebra. “Recomendación 135 sobre la fijación de salarios mínimo”, 3 de Junio de 1970.
- Hueck, A.- Nipperdey (1963). Compendio de derecho del trabajo, Madrid.
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (2009). Formación Continua. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en: <http://www.insaforp.org.sv/>
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social (2009). Anuario estadístico del ISSS 2008 [En línea]. [San Salvador, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: http://www.iss.sv/estadistica/ANUARIO_ESTADISTICO_DEL_ISSS_2008.pdf
- Lara, Edgar (2005), Impactos sociales y económicos de la privatización de la distribución de la energía eléctrica en El Salvador. FUNDE. [En línea] [San Salvador, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: http://190.120.10.43/db/libcat/edocs/Privatiz_energia_elec.pdf
- Lemos, Sara (2004). Minimum Wage Policy and Employment Effects: Evidence from Brazil [en línea]. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.jstor.org/resources>.

- library.brandeis.edu/action/doBasicSearch?Query=sara+lemos&gw=jtx&prq=lemos&hp=25
&wc=on
- MacConnell, Campbell, Stanley Brue y David Macpherson (2007). *Economía Laboral*; Esther Rabasco (trad.); Luis Toharia (adaptación). Madrid: McGraw Hill, pp. 162-189.
- Mazza, Jacqueline (2003). *Labour intermediation services: lessons for Latin American and the Caribbean* [en línea] [Ref. 12 de Diciembre de 2009]. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=355081>
- Membreño, Luis (2009). *Plan Anticrisis El Salvador*. [Material gráfico proyectable]. San Salvador, [30 de marzo de 2009] 9 diapositivas. Disponible en: http://www.bcie.org/spanish/agenda/documentos/El_Salvador_Luis_Membreño.pdf
- Montenegro, Claudio y Carmen Pagés (2004). “Who Benefits from labor market regulations” [En línea]. En: Heckman, James y Carmen Pagés. *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*. University of Chicago Press, Agosto de 2004. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/9850.html>
- Morrison, Andrew (2002). “Políticas Activas de Mercado Laboral: Experiencias Recientes en América Latina, el Caribe y los países de la OECD”. [En línea] En Reunión Técnica: Desarrollando Consensos en Torno al Mercado de Trabajo y las Políticas de Empleo en el Área Andina, (Lima 18-19 de Julio de 2002). [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en: http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/notes/policy%20note_politicas%20activas.pdf
- Neumark, David, Wendy Cunningham, Lucas Siga (2004). *The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996-2001*. [En línea]. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.economics.uci.edu/docs/2005-06/Neumark-27.pdf>
- Observatorio del mercado laboral (2009). *Participantes INSAFORP 2008-2009*. [Hola de Excel]. San Salvador [2009]. INSAFORP.
- OECD (1993). “Employment Outlook 1993”. [en línea]. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en_2649_33927_40774656_1_1_1_37457,00.html
- OECD (2005). “Employment Outlook 2005”. [en línea]. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en_2649_33927_40774656_1_1_1_37457,00.html
- Olmos, Ricardo (2008). *Estudio de evaluación de impacto de cursos de habilitación impartidos en el marco del proyecto INSAFORP- SWISSCONTACT*. Documento interno INSAFORP.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002). “El Salvador, Trabajo Infantil Doméstico, una Evaluación Rápida”. Disponible en: http://white.oit.org.pe/ipecc/documentos/elsal_tid.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). “El Derecho del Dialogo Social” Proyecto Tripartismo y Dialogo Social en Centroamérica. I Edición, San José, 2004
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007) “Un salario mínimo específico para los jóvenes?”. Disponible en línea: http://white.oit.org.pe/tdj/docum_base/pdfs/marinakis_salariomin.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). *Panorama laboral 2008* [En línea]. [Ginebra, Suiza]; [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama08.pdf>
- ORMUSA (2009). *Mujer y mercado laboral 2009*. San Salvador, 2009.
- Paniagua Meléndez y otros (2007). “Contratación Individual de Trabajo” Escrito monográfico. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- PNUD (2008). *Informe de Desarrollo de Humano: El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo* [En línea]. [San Salvador, El Salvador]; [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: <http://www.pnud.org/sv/2007/idh/content/view/25/101/>
- Ramírez Guerrero, Jaime (2002). *El financiamiento de la formación profesional en América Latina y el Caribe*. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional [En línea]. No. 153 2002 [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/index.htm>

- Revista Nueva Sociedad, Número 224, Las elecciones de 2009 en El Salvador. Avances y retos de la democracia.
- Robbins, Donald (1996). HOS Hits Facts: Facts Win; Evidence on Trade and Wages in the Developing World. Harvard Institute for International Development, Octubre 1996 [Ref. Enero 2006]. Disponible en: <http://www.cid.harvard.edu/hiid/557.pdf>
- Rodrik, Dani (2007). One Economics, Many Recipes. New Jersey: Princenton University. pp. 263.
- Rubio Silvia (2007). Institucionalidad Laboral y Tratado de Libre Comercio Estados Unidos-Centroamérica y República Dominicana. FUNDE. [En línea] [San Salvador, El Salvador]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en Web: http://190.120.10.43/libcat_spa/funde.html
- Solow, Robert (1990). The Labor Market as a Social Institution. Massachusetts, USA. Oxfor UK. Cambridge Center. Oxford. pp. 116.
- Superintendencia de pensiones (2009). Revista de Estadísticas Previsionales a Diciembre 2008. Sistema de Pensiones [En línea]: [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en web: http://www.spensiones.gob.sv/novedades/publicaciones/Revistas/2008/Revista_Trimestral_4_trimestre.pdf
- _____b(2009) [en línea]- [ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en internet: <http://www.spensiones.gob.sv/temas/culturaPrevisional/faqAfiliacion.aspx>
- _____c(2009) [en línea]- [ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en internet: <http://www.spensiones.gob.sv/temas/culturaPrevisional/tazasCotizacion.aspx>
- Unidad de Análisis e Investigación del mercado laboral (2010). Boletín Renacepleo No. 4. [Documento Word]. San Salvador. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Unidad de Análisis e Investigación del mercado laboral (2010) b. Listado y conteo de los contactos de cada empresa. [Hoja Excel]. San Salvador. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Unidad de Análisis e Investigación del mercado laboral (2010) c. Resultados totales de las ferias de empleo y autoempleo. [Hoja Excel]. San Salvador . Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Velásquez, Mario (2003). Seguros desempleo, objetivos, características y situación en América Latina. CEPAL. [Ref. 11 de febrero de 2010]. Disponible en www.cepal.cl
- Weller, Jürgen (2001). Economic Reforms, Growth and Employment: Labour Markets in Latin America and the Caribbean. CEPAL. [Ref. 12 de diciembre de 2009]. Disponible en: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/9/7219/P7219.xml&xsl=/de/tpl-i/p9f.xsl&base=/transporte/tpl/top-bottom.xslt>

II. Encuestas a empresas, sobre aspectos de capacitación y relación laboral en El Salvador

**Francisco A. Zepeda
Rilda Marisol Bolaños**

A. Presentación

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas, desarrolló un serio proceso con el Centro de Investigación de la Opinión Pública Salvadoreña (CIOPS) de la Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC), a fin de aplicar un instrumento que estaba dirigido a empresas salvadoreñas, en el marco del estudio “*Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relación laboral*”. Este estudio se plantea en torno de tres grandes actividades: a) organización de la encuesta, b) realización de la encuesta y c) preparación de informes.

La muestra estuvo conformada por empresas medianas y grandes, de los sectores secundario y terciario de la economía salvadoreña, y se entrevistó al responsable o encargado del área de Recursos Humanos. El sujeto directo de estudio fueron los Gerentes o Asistentes de éste departamento, que fueron visitados a partir del 25 de Noviembre al 29 de enero de 2010, para determinar algunos aspectos relacionados con la capacitación y relaciones laborales.

El presente informe refleja el enriquecimiento obtenido de la investigación, mediante el análisis de los datos, representados en gráficos y cuadros, lo cual permite concluir de manera concreta, el resultado de cada una de las preguntas formuladas.

B. Objetivos

1. Objetivo general

Realizar una investigación a través de la técnica de la entrevista frente a frente, en el área de Recursos Humanos, de empresas Medianas y Grandes, de los sectores Secundario y Terciario de la economía

salvadoreña, sobre aspectos específicos de Capacitación y Relaciones Laborales, en el área metropolitana de San Salvador.

2. Objetivos específicos

- Realizar una encuesta dirigida a medianas y grandes empresas del sector secundario y terciario, utilizando un muestreo aleatorio, según los criterios estipulados en los términos de referencia.
- Desarrollar la metodología a seguir, para obtener la información sustancial y pertinente del tema estudiado por parte de los sujetos involucrados en la investigación.
- Distribuir la muestra, en base a los 13 municipios que conforman el Área Metropolitana de San Salvador, al personal calificado, para llevar a cabo las tareas del trabajo de campo.
- Elaborar informe final y la base de datos de los resultados de la investigación, como mecanismos que coadyuven a otras investigaciones futuras.

C. Ficha técnica

Muestra:	300 medianas y grandes empresas del sector secundario y terciario
Distribución de la muestra por tipo de empresa:	a. 60% mediana b. 40% grande empresa
Distribución de la muestra por sector económico:	a. 50% sector secundario b. 50% sector terciario
Instrumento utilizado:	Encuesta
Lugares de convocatoria:	Empresas del área metropolitana de San Salvador

En El Salvador el sector económico Secundario se compone de: industria, construcción, electricidad, gas licuado y tratamiento de aguas. El sector Terciario⁷⁴ incluye: servicios financieros, servicios de hoteles y transporte, servicios de comunicaciones, servicios a empresas (outsourcing) y comercio.

Para realizar la selección de las empresas que serían sujetas de estudio, se tomó como base el tamaño de la empresa (Grande y Mediana), según la clasificación siguiente: la empresa mediana está conformada por 20 a 99 empleados y la empresa grande por 100 o más empleados.

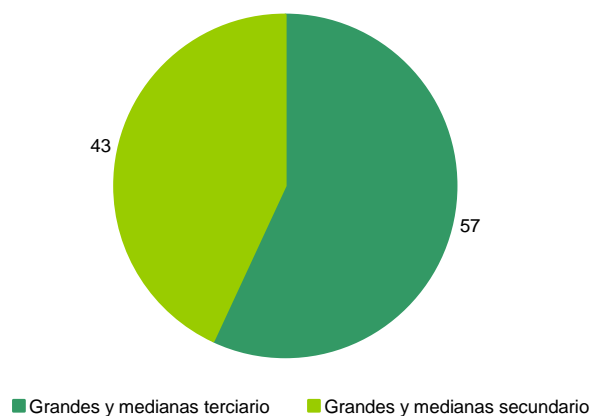
El Área Metropolitana de San Salvador (AMSS)⁷⁵, forma parte de una unidad administrativa urbana constituida por 14 municipios, de los cuales fueron sujetos de investigación los siguientes: 1) Antiguo Cuscatlán, 2) Apopa, 3) Ayutuxtepeque, 4) Ciudad Delgado, 5) Cuscatancingo, 6) Ilopango, 7) Mejicanos, 8) Nejapa, 9) San Marcos, 10) San Martín, 11) San Salvador, 12) Santa Tecla y 13) Soyapango.

De las 300 empresas visitadas en el AMSS, se logró obtener información en un 57% del sector secundario, equivalente a la cantidad de 171 empresas; así también, se alcanzó un 43% de empresas que conforman el sector terciario, que equivale a 129 empresas encuestadas. En el cuadro 1 se detallan los totales de las empresas que participaron en el estudio por municipio según el sector al que pertenecen.

⁷⁴ Fuente: Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR)

⁷⁵ Fuente: Oficina de Planificación del Área metropolitana de San Salvador (OPAMMS).

GRÁFICO II.1
PORCENTAJE DE EMPRESAS VISITADAS SEGÚN SECTOR
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

CUADRO II.1
EMPRESAS VISITADAS SEGÚN SECTOR Y MUNICIPIO
(En porcentajes)

Municipios (AMSS)	Sectores				Total de empresas por municipio
	Secundario		Terciario		
	Grande	Mediana	Grande	Mediana	
Antiguo Cuscatlán	7	6	6	9	28
Apopa	4	4	0	1	9
Ayutuxtepeque	0	1	0	0	1
Ciudad Delgado	0	1	0	0	1
Cuscatancingo	0	0	0	1	1
Ilopango	5	5	0	2	12
Mejicanos	1	2	0	1	4
Nejapa	0	1	0	0	1
San Marcos	0	3	0	0	3
San Martín	2	0	0	2	4
San Salvador	22	28	50	82	182
Santa Tecla	6	7	9	6	28
Soyapango	19	5	1	1	26
TOTAL	66	63	66	105	300

Fuente: Elaboración propia.

Justificación: En los municipios, que presentan datos menores o nulos en visitas, se debió a dos aspectos:

- a) No brindaron apertura a la entrevista, por considerar que el tema era delicado y/o

- b) No existen medianas y grandes empresas, únicamente sucursales y micro y pequeñas empresas, de 1 a 19 empleados.

D. Metodología

La investigación se realizó, utilizando el tipo de investigación cuantitativa de diseño descriptivo, ya que tiene como propósito describir los aspectos relacionados a las capacitaciones y relaciones laborales, de las grandes y medianas empresas (AMSS).

1. Aplicación de los instrumentos de evaluación

Para la investigación, se elaboró un cuestionario de 50 preguntas, estructurado con preguntas cerradas y de opción múltiple, el cual se conformó de las siguientes partes:

- i. Perfil de la empresa
- ii. Características de la demanda por mano de obra
- iii. Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral
- iv. Prácticas de contratación y capacitación
- v. Aspectos de la organización de los trabajadores
- vi. Perfil del entrevistado

2. Administración de la encuesta

La evaluación se realizó de la manera tradicional, a través de un cuestionario que fue administrado por un evaluador, utilizando técnicas de entrevista, la dinámica de trabajo se desarrolló a través de la visita a cada una de las empresas, en ella participaron Gerentes o Asistentes de los departamentos de Recursos Humanos, que fueron visitados a partir del 25 de Noviembre al 29 de enero de 2010, para determinar algunos aspectos relacionados con la capacitación y relaciones laborales.

3. Limitantes

Temporales: El tiempo, fue una de las más grandes limitantes de la investigación, la accesibilidad para ingresar a las empresas, específicamente la atención que brindó el sujeto de estudio, esto debido a la temporada de final de año, que coincidió con el inicio del proyecto; esas fechas representan, temporada alta para los sectores involucrados en el estudio, las personas entrevistadas que fueron Gerentes, Encargados o Asistentes de Recursos Humanos, se encontraban ejecutando fiestas navideñas de empleados, de niños; despidos, nuevas contrataciones, etc. Y algunas otras actividades propias de Recursos Humanos.

Geográficas: Se dio específicamente al visitar algunos municipios contemplados en el AMSS, que no cuentan con empresas grandes y medianas, en su mayoría son micro o pequeñas empresas familiares; son zonas catalogadas como “ciudades dormitorio” y poco productivas o comerciales, como por ejemplo: a) Ayutuxtepeque, b) Apopa, c) Ciudad Delgado, d) Cuscatancingo, e) Mejicanos, f) Nejapa, g) San Marcos y h) San Martín.

En estos municipios las grandes empresas como bancos y supermercados, poseen únicamente sucursales. Por otra parte, nos enfrentamos a la negación rotunda de algunas empresas, al limitarse a atendernos y contestar el cuestionario, ya que consideraban que el tema era delicado y la información requerida muy confidencial.

E. Análisis descriptivo de los resultados

El análisis descriptivo del estudio, se presenta en forma general con datos promedios, mediante gráficos con su respectivo objetivo y análisis por pregunta; además, se describen los resultados por sector económico y por rubros.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el estudio “Encuesta a Empresas sobre Aspectos de Capacitación y Relaciones Laborales”, los resultados están detallados en forma general por cada una de las preguntas del instrumento y la opinión libre capturada en la entrevista.

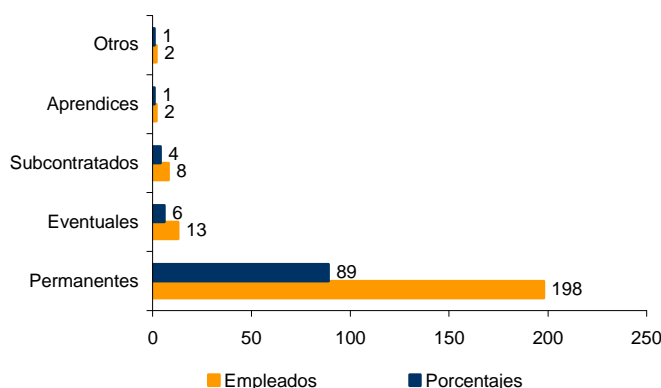
1. Información básica

En la primera parte del instrumento, se generaron las preguntas siguientes (este dato es reflejado en forma general, tomando en cuenta el número de empleados reportados):

a) *¿Cuántas personas trabajan en la empresa actualmente y cuántos empleados trabajaban hace 5 años?*

Objetivo: Conocer cuántos empleados trabajan en función de su tipo de contratación.

GRÁFICO II.2
EMPLEADOS ACTUALES EN FUNCIÓN A SU TIPO DE CONTRATACIÓN
(En números y porcentajes)

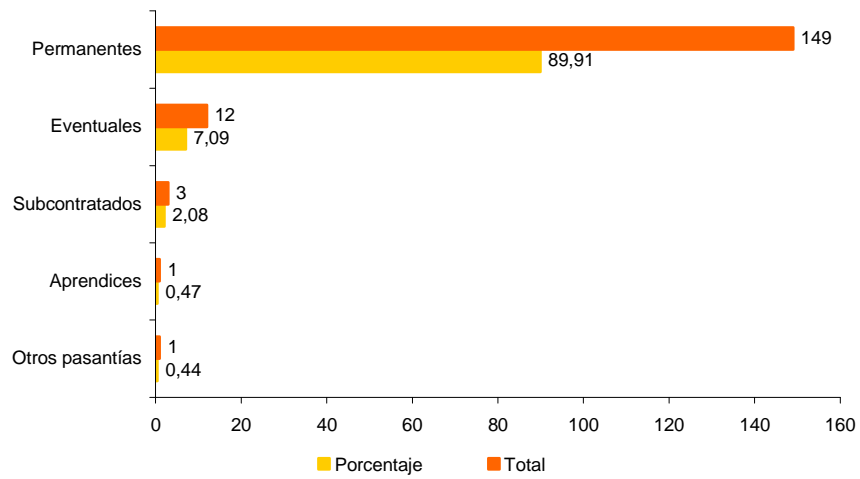


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Del total de las empresas entrevistadas en todos los sectores, el 89% cuenta con un promedio de 198 empleados permanentes, mientras que el 6% reporta un promedio de 13 empleados eventuales. El 89,91% refleja que hace cinco años contaba con un promedio de 149 empleados permanentes, y un 7,09% manifestó que se contaba con 12 empleados eventuales. Teniendo un promedio de 198 empleados permanentes actualmente y 149 hace 5 años, se concluye que el número de empleados permanentes en las empresas ha crecido positivamente en un 33%.

Al comparar esto por sector se tiene que: el sector secundario reporta mayor número de empleados permanentes, si comparamos de hace 5 años, lo cual demuestra que ha aumentado en un 10,56% (como se muestra en anexo 1.2). En el sector terciario se tiene un 59,36% con un incremento de 18,75%, esto se puede deducir por dos razones: 1) El número de empresas entrevistadas fue un 7% más que del sector secundario y 2) En el país las empresas de servicios y comercios se han incrementado en los últimos cinco años.

GRÁFICO II.3
EMPLEADOS HACE 5 AÑOS EN FUNCIÓN A SU TIPO DE CONTRATACIÓN
(En porcentajes)

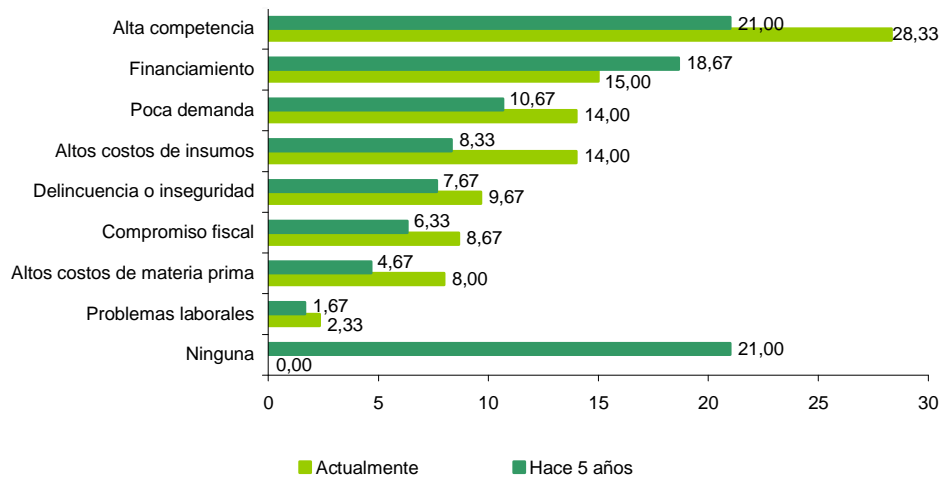


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

b) *¿Cuáles considera que son los tres principales problemas que han afectado el crecimiento de la empresa según el grado de dificultad?*

Objetivo: Conocer los principales problemas que han afectado el crecimiento de la empresa en la actualidad y hace 5 años.

GRÁFICO II.4
PROBLEMAS DE MAYOR DIFICULTAD QUE AFECTAN EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

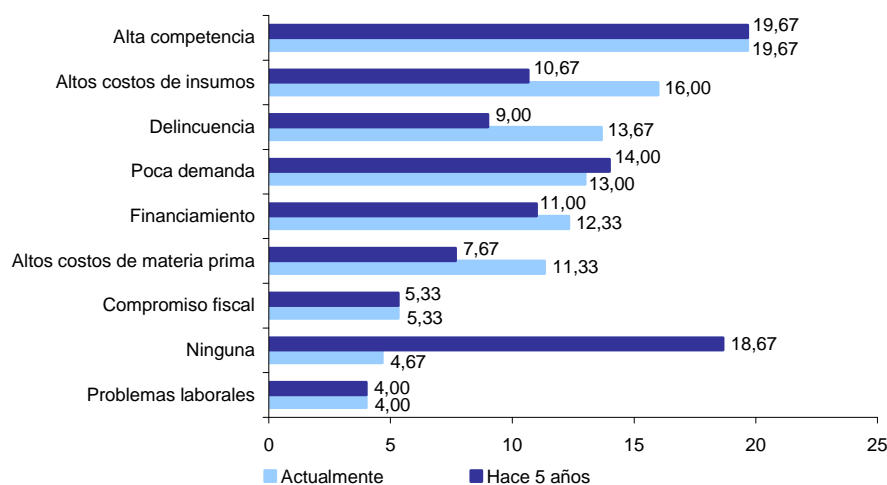
Del total de entrevistados, el 28,33% manifestó que la alta competencia en el mercado, es el principal problema que limita el crecimiento de su empresa, en segundo lugar con el 15% el financiamiento y en tercer lugar con un 14% observamos que la poca demanda y los altos costos de insumos afectan a la empresa.

Los resultados de hace 5 años, nos dice que el 21% consideró que la alta competencia en el mercado, fue el problema principal, en segundo lugar con un 21%, manifestó que el financiamiento y un porcentaje igual opinó que ninguna; pero se analiza que hace 5 años, aunque en menor escala afectó la poca demanda de sus productos o servicios.

En este análisis se puede determinar que en ambos períodos la alta competencia, es el factor que más ha limitado el desarrollo de la empresa.

Detalle de dificultades consideradas de mediana gravedad.

GRÁFICO II.5
PROBLEMAS DE MEDIANA DIFICULTAD QUE AFECTAN
EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Este gráfico muestra las dificultades consideradas de mediana gravedad, que han impedido el crecimiento de la empresa, tanto en la actualidad como hace 5 años, teniendo en primer lugar con un 19,67% la alta competencia en el mercado, seguido de el alto costo de insumos con un 16% y la delincuencia o inseguridad con un 13,67%.

En la comparación de hace 5 años, también fue un problema la alta competencia en el mercado, demostrado con un 19,67%, seguidamente la poca demanda con un 14% y luego el financiamiento, que refleja un 11%, en este parámetro el 18,67% de los entrevistados mencionaron que ningún factor de los anteriores les haya limitado.

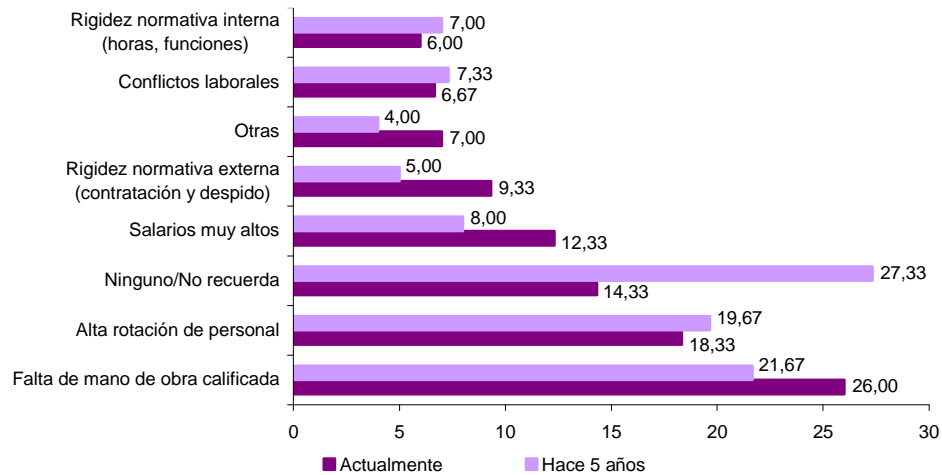
En el rango de factores de menor gravedad, tanto actualmente como hace cinco años, consideran entre el 18 y 20% que ha sido los costos de los insumos, el factor que califican con menor ponderación.

A los entrevistados se les plantearon algunos problemas del ámbito laboral, formulándoles la siguiente pregunta:

c) En el ámbito laboral ¿Cuáles son los tres principales problemas que han afectado a la empresa según el grado de gravedad actualmente y cuales fueron hace 5 años?

Objetivo: Conocer los 3 principales problemas del ámbito laboral, que afectan y afectaron a la empresa.

GRÁFICO II.6
PRINCIPALES PROBLEMAS DEL ÁMBITO LABORAL (MAYOR GRAVEDAD)
(En porcentajes)

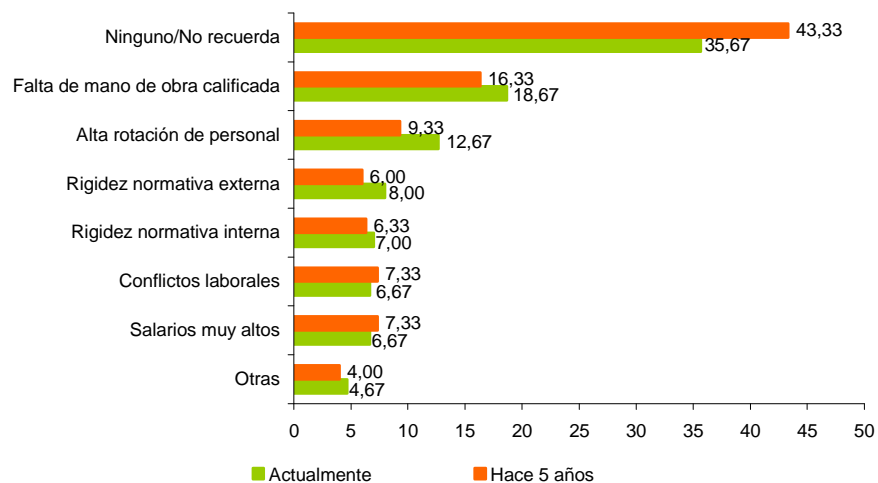


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Actualmente el 26% consideraron que el principal problema que afecta a la empresa en el área laboral es la falta de mano de obra calificada, esta variable se mantiene actualmente como desde hace 5 años, asimismo la alta rotación de personal, es otro factor que les perjudica, reflejado con el 19% y 18%, para ambos períodos, el 14,33% dijo que ninguno y el 27,33% manifestó que no recordaba la situación de hace 5 años.

De un 35 a 45% de los entrevistados, no consideraron que algunos de estos problemas hayan sido causas para limitar el crecimiento de la empresa. Mientras que entre un 16% y un 18% opinan que siempre la falta de mano de obra calificada, ha afectado a la empresa, asimismo se considera muy importante la alta rotación de personal que se da en las empresas, lo que desencadena otras dificultades internas.

GRÁFICO II.7
PRINCIPALES PROBLEMAS DEL ÁMBITO LABORAL (MEDIANA GRAVEDAD)
(En porcentajes)



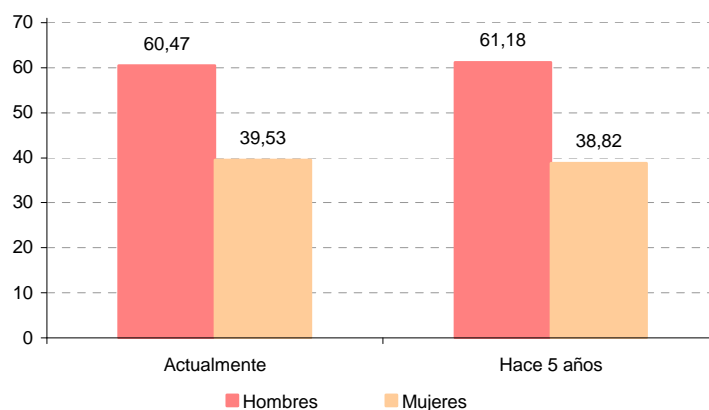
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

2. Características de la demanda por mano de obra

a) *¿Cuál es la composición relativa de la fuerza de trabajo actualmente y cual fue hace 5 años? Promedio general, sobre la fuerza laboral, según género*

Objetivo: Conocer la composición relativa de la fuerza de trabajo en las empresas.

GRÁFICO II.8
COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS
(En porcentajes)



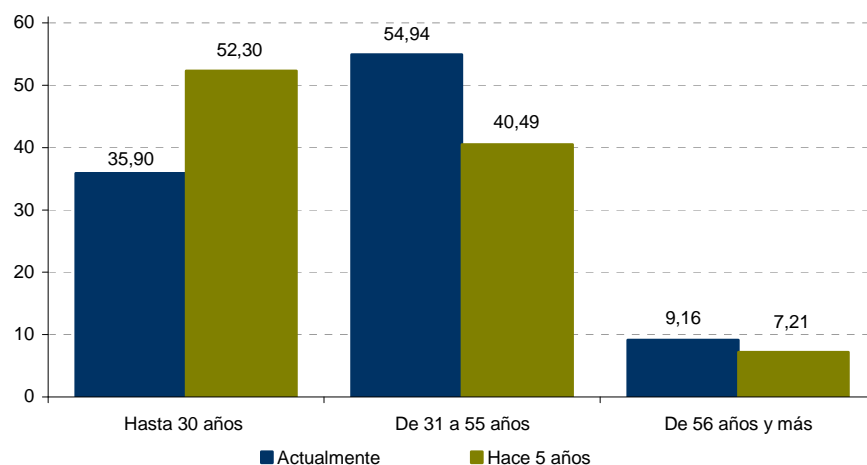
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

La composición de personal según género ha sufrido leves cambios, como se muestra en el gráfico, ya que en la actualidad hay un 0,71% más de personal femenino, que hace 5 años, y el 0,71%

menos de personal masculino que hace 5 años, en relación a número de empleados existe una variabilidad relativa, ya que algunas empresas no reportaron datos de hace 5 años, por ser personal nuevo en el cargo o porque no manejan datos históricos de este tipo.

Por lo que se puede concluir que, en las empresas actualmente, en un promedio general se encuentran laborando 63 hombres y 41 mujeres, a diferencia del promedio de hace 5 años atrás que era de 51 y 33, respectivamente.

GRÁFICO II.9
PROMEDIO DE EMPLEADOS POR EMPRESAS SEGÚN EDADES
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

CUADRO II.2
NÚMERO DE EMPLEADOS EN PROMEDIO POR EMPRESAS SEGÚN EDADES
(En porcentajes)

Rango de edades	Promedio actualmente	Promedio hace 5 años
Hasta 30 años de edad	30	43
De 31 a 55 años de edad	45	33
De 56 y más años de edad	8	6

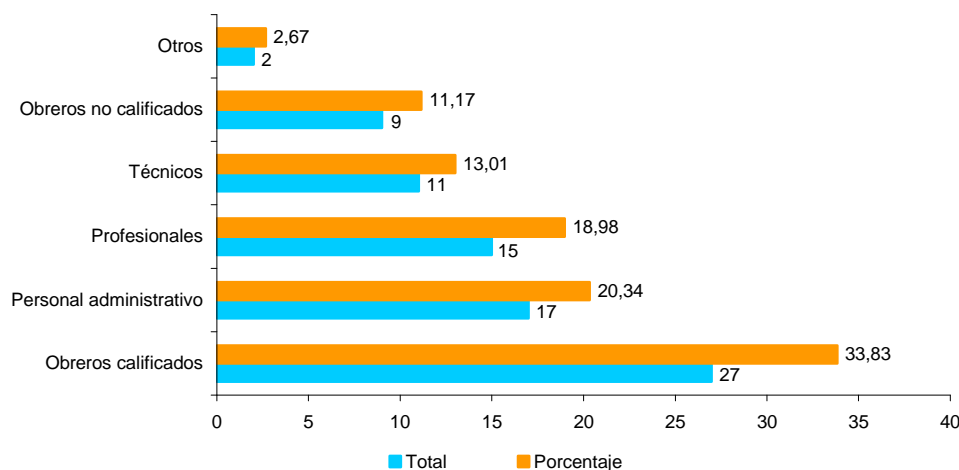
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En el rango de hasta 30 años de edad, se ve un considerable porcentaje menor actualmente que hace 5 años, con un 16,4% de diferencia.

En el rango de edades de 31 a 55 años de edades, se reporta que las empresas actualmente cuentan con más personal, que hace 5 años; con un incremento del 14,45%, equivalente a 12 empleados en este rango de edad.

En conclusión se determina que en ambos Sectores Secundario y Terciario, el promedio mayor de empleados se encuentran entre el rango de 31 a 55 años de edad.

GRÁFICO II.10
PROMEDIO Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS POR EMPRESAS SEGÚN PROFESIÓN
(En números y porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Dentro de las características de la demanda por mano de obra, tenemos que el 33,83% de las empresas cuentan con un promedio de 27 empleados determinados como Obreros calificados, el 20,34% cuenta con 17 personas a nivel administrativo y un 18,98% cuenta con 15 empleados profesionales.

CUADRO II.3
PORCENTAJES PROMEDIO DE EMPLEADOS POR SECTOR SEGÚN PROFESIÓN
(En porcentajes)

Profesión	Sector Secundario		Sector Terciario	
	Actualmente	Hace 5 años	Actualmente	Hace 5 años
Profesionales	20,76	18,01	21,71	20,06
Técnicos	12,22	11,55	14,60	14,65
Personal administrativo	19,48	18,96	23,32	21,91
Obreros calificados	32,86	36,41	29,26	30,92
Obreros no calificados	13,86	14,53	7,23	7,38
Otros	0,82	0,54	3,88	5,08
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Se concluye que en ambos sectores se ha incrementado el personal profesional, no obstante en el área de Obreros no calificados, en comparación a hace 5 años ha habido un descenso en el sector secundario y terciario.

b) De las siguientes causas enumere por orden de importancia las que generaron cambios en el número de personal o composición de la fuerza laboral, de acuerdo a si ese cambio fue positivo o negativo, y cuales ocupaciones fueron afectadas principalmente

En resumen, se puede concluir que las principales causas que generaron cambios para aumentos en el número de personal o la composición de la fuerza laboral por orden de importancia fueron las siguientes:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Expansión de la productividad | 4. Cambio de tecnología |
| 2. Diversificación de la producción | 5. Reestructuración organizativa |
| 3. Especialización de la producción | |

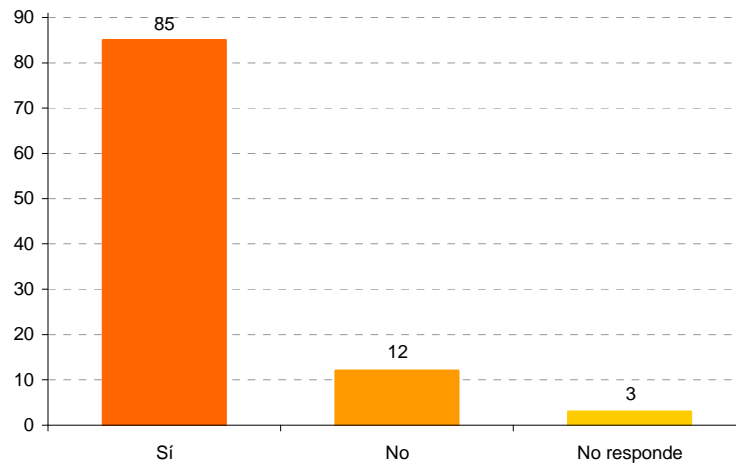
Entre las principales causas que generaron cambios para reducción en el número de personal o la composición de la fuerza laboral, por orden de importancia se identificaron 3 razones específicas:

a) Reducción de la producción, b) Reestructuraciones organizativas y c) Cambios tecnológicos.

c) ¿Actualmente la empresa tiene la cantidad de empleados óptima para desarrollar sus actividades de acuerdo a la demanda actual?

Objetivo: Conocer si las empresas cuentan con el número de personal óptimo para el desarrollo de las actividades.

GRÁFICO II.11
PERSONAL ÓPTIMO PARA LAS EMPRESAS
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 85% considera que sí cuenta con el personal óptimo para el desarrollo de sus actividades, mientras que el 12% que contestó que no tiene el personal óptimo para la demanda actual, manifiesta que tienen mayor dotación de empleados porque los necesitaran en un futuro y también consideran que al disminuirlo les afectara en los costos de planillas de liquidación.

En referencia a la cantidad del personal, se investigo sobre las causas o motivos por el cual consideran tienen esa fuerza laboral, con la siguiente pregunta.

d) De las siguientes causas, ¿Cuáles considera que han influido en la cantidad de personal que tiene la empresa?

CUADRO II.4
TIENE DOTACIÓN MAYOR/MENOR QUE LA ÓPTIMA POR...
(En porcentajes)

Causas dotación mayor	Sí	No	No sabe	Total
Porque considera que la necesitará en el futuro	22,33	67,33	10,33	100
Reducir costos en planillas	12,33	71,67	16,00	100
Otros motivos	4,33	71,67	24,00	100
Causas dotación menor	Sí	No	No sabe	Total
Escasez de mano de obra calificada	7,00	73,67	19,33	100
Los altos costos laborales	12,33	67,67	20,00	100
Otros motivos	6,33	67,00	26,67	100

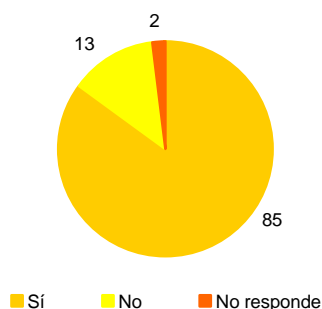
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

La mayoría coincide que no tiene el personal por alguna de estas causas, razón por la cual, se hizo otra pregunta relacionada a la estructura de la fuerza de trabajo, según su demanda laboral actual.

e) ¿En este momento, la empresa cuenta con el número de personal óptimo, en cuanto a la estructura de la fuerza laboral para los requisitos actuales?

Objetivo: Conocer si las empresas cuentan con la estructura de fuerza de trabajo óptima, conforme a la estructura organizativa.

GRÁFICO II.12
PROMEDIO DE EMPLEADOS, POR ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 85% manifestó que sí cuentan con la estructura de fuerza laboral óptima de personal, para el desarrollo de sus actividades según los requerimientos actuales.

Para los dos sectores en estudio se mantiene un porcentaje del 85% en la opinión que sí cuentan con el personal adecuado para los requerimientos actuales, asimismo, las respuestas obtenidas por rubro fueron similares al dato general:

CUADRO II.5
TIENE DOTACIÓN MAYOR/MENOR QUE LA ÓPTIMA POR...
(En porcentajes)

Respuestas por rubro	Sí	No	No responde	Total
Servicios financieros	100	0	0	100
Comercio	82,43	17,57	0	100
Comunicaciones	100	0	0	100
Construcción	100	0	0	100
Turismo y transporte	70,59	23,53	5,88	100
Servicios outsourcing	83,33	11,11	5,56	100
Mantenimiento	75	25	0	100
Manufactura	84,62	7,69	7,69	100
Industria	84,38	12,5	3,12	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

f) ¿Cuáles son las principales causas?

El 13% de los entrevistados que contestaron que no cuentan con el personal idóneo, según la estructura de la fuerza laboral que necesita su empresa actualmente, manifestaron que consideran que la necesitarán en el futuro, porque también hay escasez de mano de obra calificada y en tercer lugar porque no quieren que les afecte en planillas.

CUADRO II.6
LA COMPOSICIÓN DE LA DOTACIÓN NO ES LA ÓPTIMA PORQUE...
(En porcentajes)

La composición de la dotación no es la óptima porque...:	Total de respuestas	Porcentajes
Considera que la necesitará en el futuro	27	69,23
Por costos en reducir planilla	5	12,82
Por escasez de mano de obra calificada	7	17,95
Por altos costos laborales	0	0,00
Total	39	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En el enriquecimiento de la información, se consultó sobre la cantidad de empleados previsible en 5 años.

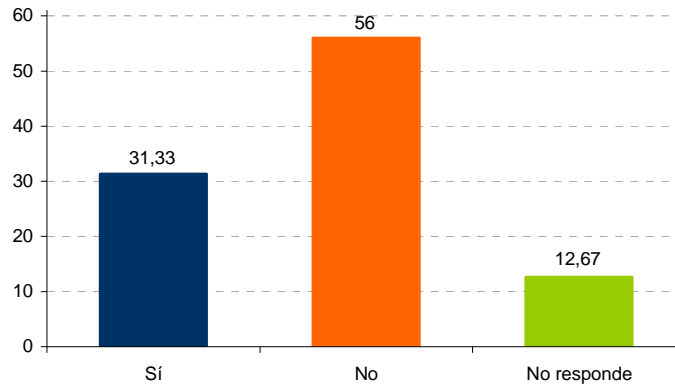
g) ¿Considera que ahora tiene la cantidad óptima de empleados para la demanda previsible en 5 años?

Objetivo: Conocer si en la actualidad se cuenta con la cantidad de personal óptimo, para la demanda prevista en 5 años.

Del total de entrevistados el 56% contestó que no cuentan con el número de personal óptimo para la demanda previsible en 5 años, el 31,33% manifestó que sí y el 12,67% no respondió.

Al indagar más en esta pregunta se conoció que los Gerentes de Recursos Humanos, no están planificando o estableciendo las proyecciones de crecimiento que debería de tener toda empresa, manifestando que por la situación actual del país y la crisis económica mundial, no visualizan un óptimo crecimiento en la producción, lo cual se confirma con este estudio. En base a esta pregunta se les planteó lo siguiente.

GRÁFICO II.13
PROMEDIO DE EMPLEADOS PARA LA DEMANDA A 5 AÑOS
(En porcentajes)

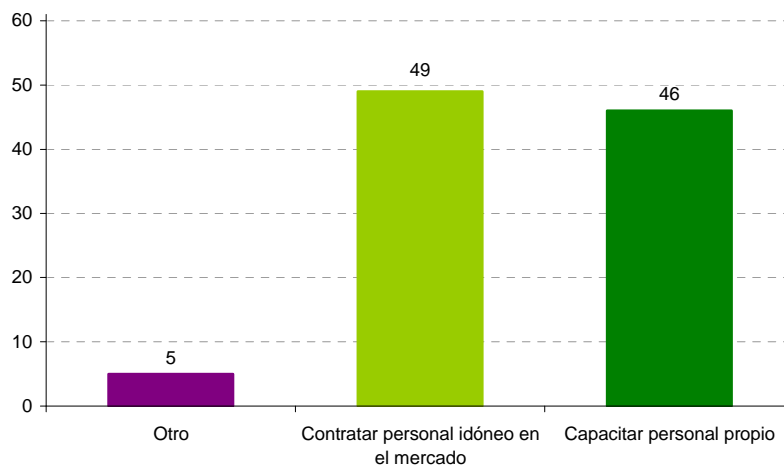


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

h) ¿Qué estrategia piensa tomar la empresa al respecto?

Contratar al personal idóneo para el puesto y capacitar al personal propio, son unas de las estrategias que los responsables de Recursos Humanos tomarían en cuenta, para hacer frente a este evento dentro de 5 años. Por lo tanto, se les preguntó sobre la composición de la fuerza laboral, que requiere la empresa, formulando la siguiente pregunta:

GRÁFICO II.14
ESTRATEGIAS
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

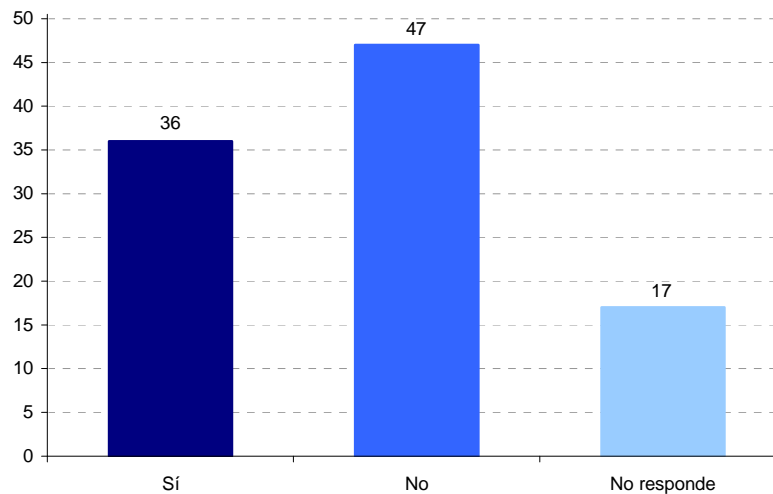
i) *¿Considera que ahora tiene la cantidad óptima de empleados en relación a la composición de la fuerza laboral para la demanda previsible en 5 años?*

Objetivo: Identificar si se cuenta con la cantidad óptima en relación a la composición de la fuerza laboral, previsible en 5 años.

Del total de entrevistados el 47% manifiesta que no cuenta con la cantidad de personal según la composición de fuerza laboral, previsiblemente para 5 años, primero porque manifiesta que no sabe el crecimiento que su empresa tendrá dentro de este período.

El 36% considera que sí están preparados y que poseen la cantidad de empleados para dentro de este período, estos manifestaron prever un crecimiento considerado de sus operaciones tanto en la industria como en el comercio; y un 17% no respondió a la pregunta, aclarando que no puede estimar si habrá algún crecimiento en la empresa, que permita contratar más personal, dentro de este lapso de tiempo.

GRÁFICO II.15
DEMANDA ACTUAL PROMEDIO DE EMPLEADOS
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

3. Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral

Para conocer sobre las experiencias y percepciones que tienen los administradores de Recursos Humanos, en cuanto a la oferta laboral, se les plantearon las siguientes interrogantes.

a) *En el mercado laboral, ¿La empresa tiene problemas para encontrar el personal con cierto nivel educativo, actualmente y hace 5 años?*

Objetivo: Identificar por medio de esta pregunta, los problemas que tienen y han tenido las empresas para encontrar personal con ciertos niveles educativos.

En la actualidad el 70% manifestó, que no tienen problemas para encontrar personal con cierto nivel educativo, y el 30% dijo que sí. Especificando en qué áreas, se han encontrado estas dificultades.

CUADRO II.7
DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CON CIERTO
NIVEL EDUCATIVO ACTUALMENTE
(En número y porcentajes)

Área	Número	Porcentajes
Académico	1	1
Áreas de mantenimiento	1	1
Profesionales con especialización	1	1
Inglés y tecnología	2	2
Obreros especializados	2	2
Operarios de máquinas especializadas	2	2
En todo	3	3
Con experiencia	5	5
En ventas	6	7
Bachilleres	8	9
Nivel básico	9	10
Otros	14	15
Técnicos	17	19
Profesionales a nivel ejecutivo	20	22
Total	91	100

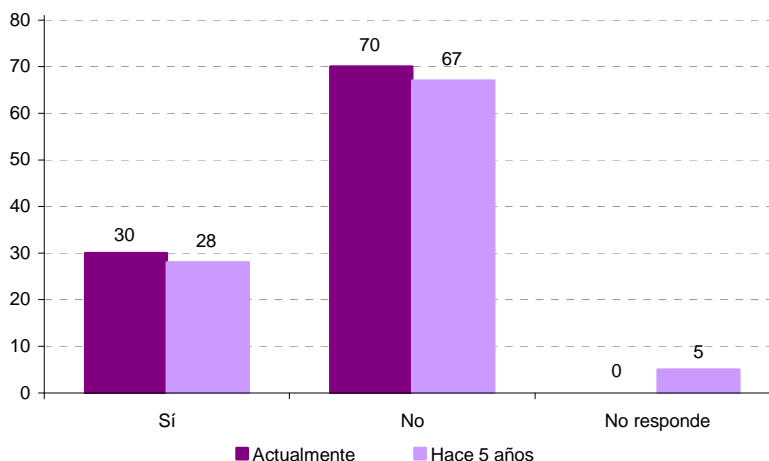
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

CUADRO II.8
DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CON CIERTO
NIVEL EDUCATIVO HACE 5 AÑOS
(En número y porcentajes)

Área	Número	Porcentajes
Experiencia laboral	3	4
Todas las áreas	2	2
Gerencias y jefaturas	27	32
Obreros calificados	7	8
En idioma inglés	3	4
Técnicos calificados bilingüe	2	2
Técnicos en general	19	23
Ejecutivos de ventas	7	8
Bachilleres y nivel básico	12	14
Con estudios y experiencia	2	2
Total	84	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

GRÁFICO II.16
DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CON CIERTO NIVEL EDUCATIVO
(En porcentajes)



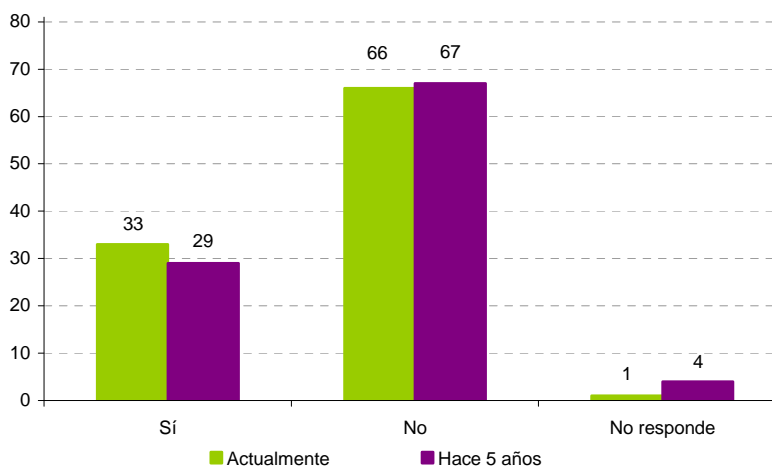
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En la actualidad, los responsables del reclutamiento para la empresa, han identificado que la mayor dificultad la han tenido en la contratación de personal, de profesionales a nivel ejecutivo, lo cual lo demuestra el 22% de los entrevistados, por otra parte le sigue en el área técnica.

b) *En el mercado de trabajo, ¿La empresa tiene problemas para encontrar el personal con habilidades específicas duras como (idiomas, manejo de tecnología, etc.), en la actualidad y cómo fue hace 5 años?*

Objetivo: Conocer si las empresas tienen problemas para encontrar personal con habilidades específicas actualmente y hace 5 años.

GRÁFICO II.17
HABILIDADES ESPECÍFICAS DURAS
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El promedio general de los entrevistados, demuestra que no han tenido problemas en este aspecto con un rango de entre 66 y 67%, para ambos períodos. Mientras que el 33% manifiesta que sí han tenido dificultades para encontrar el personal con habilidades específicas duras en el mercado de trabajo, como se detalla en el cuadro siguiente, lo que representa un aumento de 4 puntos porcentuales en comparación al nivel de hace 5 años.

CUADRO II.9
¿EN QUÉ TIPO DE HABILIDADES?
(En porcentajes)

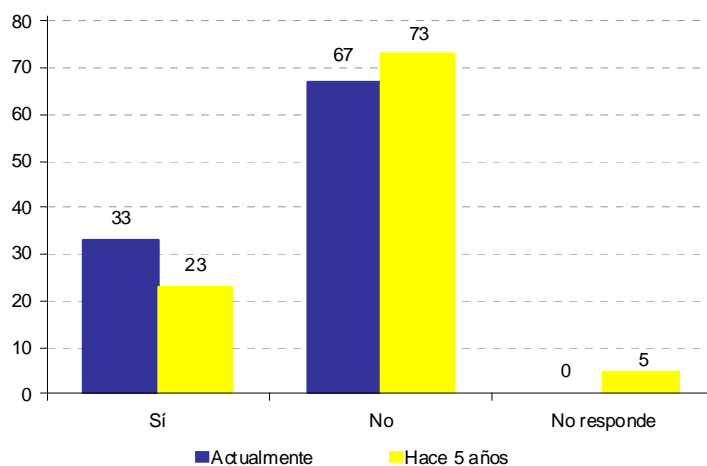
	Número	Porcentajes
Idiomas	25	25,25
Experiencia en general	16	16,16
Conocimientos informáticos	13	13,13
Tecnología e idiomas	14	14,14
Formación general	2	2,02
Ejecutivos de ventas	4	4,04
Especialista en control del calidad	1	1,01
Uso de maquinaria	4	4,04
Técnicos o tecnología	17	17,17
Investigación	1	1,01
Financieros	1	1,01
Técnicos Administrativos	1	1,01
Total	99	100,00

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

c) En el mercado de trabajo, ¿La empresa tiene problemas para encontrar el personal con habilidades específicas “suaves”, como (valores, actitudes, capacidad de aprendizaje, etc.) en la actualidad y como fue hace 5 años?

Objetivo: Identificar si las empresas tienen y han tenido problemas para encontrar personal con habilidades específicas suaves, como valores, Actitudes, Capacidad de aprendizaje, etc. en el mercado de trabajo.

GRÁFICO II.18:
DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CON HABILIDADES ESPECÍFICAS SUAVES
(En porcentajes)



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El estudio nos muestra que el 73% considera que no han tenido problemas en el pasado en este aspecto y que un 23% opina que sí tuvo problemas.

En la actualidad el 67% cree que no tiene problemas para encontrar al personal específico con este tipo de habilidades, mientras que el 33% considera que sí tiene problemas en este aspecto.

Por sector se obtuvo el siguiente resultado: Se considera que en los rubros del sector terciario, se tiene mayor dificultad para encontrar personal con habilidades específicas suaves.

CUADRO II.10
DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PERSONAL CON HABILIDADES
ESPECÍFICAS SUAVES POR SECTOR ECONÓMICO
(En porcentajes)

Sector económico	Actual		Hace 5 años	
	Sí	No	Sí	No
Secundario	30,72	69,28	24,70	75,30
Terciario	36,57	63,43	30,60	69,40

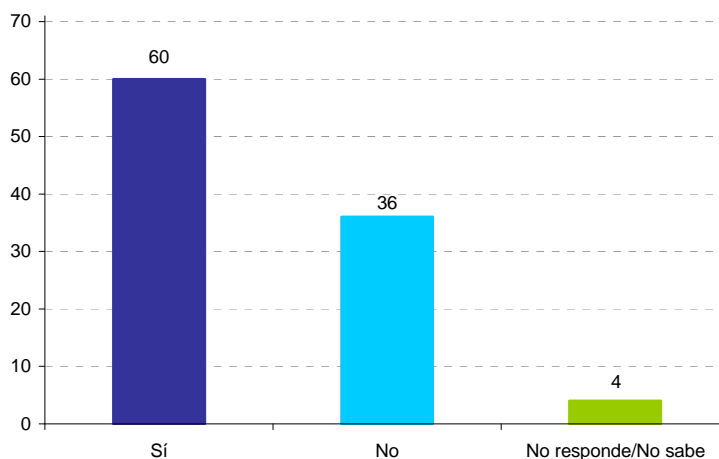
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Evaluando la percepción que tienen los entrevistados, sobre el nivel educativo que presentan los candidatos del mercado laboral, se consultó lo siguiente:

d) *¿Usted está de acuerdo con la siguiente afirmación? “La aprobación de un nivel educativo específico no garantiza los conocimientos que se esperan, de personas con este nivel”.*

Objetivo: Conocer la opinión de los entrevistados sobre si consideran que “La aprobación de un nivel educativo específico no garantiza los conocimientos que se esperan, de personas con este nivel”

GRÁFICO II.19
RESULTADOS DE OPINIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El promedio general de los entrevistados, reporta que el 60% está de acuerdo con la afirmación mencionada, e indican en qué nivel, como se muestra en cuadro abajo; mientras que el 36% no está de acuerdo con dicha afirmación.

En la opinión abierta, el 27,78% estima que la deficiencia educativa está en el área de bachilleres, que no obtienen la preparación adecuada para el mundo laboral, por otra parte la educación superior refleja un porcentaje del 21,11%, ya que consideran que es una cadena, del mal bachiller a un mal universitario.

CUADRO II.11
RESPUESTAS A LA AFIRMACIÓN “LA APROBACIÓN DE UN NIVEL EDUCATIVO ESPECÍFICO...”

(En porcentajes sobre el 60% que respondió afirmativamente)

¿En qué nivel?	Número de respuestas	Porcentajes
Técnico	19	10,56
Universitario	38	21,11
Administrativo	15	8,33
Bachilleres	50	27,78
Nivel Básico	10	5,56
Profesionales	20	11,11
Todos los niveles	21	11,67
Comercial	2	1,11
Jefaturas	4	2,22
Maestrías	1	0,56
Total de respuestas	180	100,00

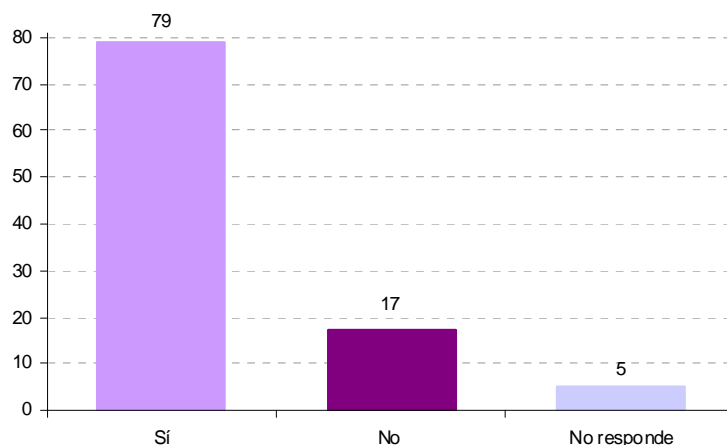
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

e) ¿Usted está de acuerdo con la siguiente afirmación? “Los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión adecuada del funcionamiento del mundo laboral”

Objetivos: Conocer la opinión referente a que si consideran que en El Salvador, los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión del funcionamiento del mundo laboral.

GRÁFICO II.20
RESPUESTAS A LA AFIRMACIÓN “LOS JÓVENES SALEN DEL SISTEMA EDUCATIVO SIN UNA COMPRENSIÓN...”

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En promedio general el 79% manifiesta que sí está de acuerdo con la afirmación de que los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión adecuada del funcionamiento laboral, explicando en qué sentido.

CUADRO II.12
RESPUESTAS A LA AFIRMACIÓN “LOS JÓVENES SALEN DEL
SISTEMA EDUCATIVO SIN UNA COMPRENSIÓN...”
(En porcentajes sobre el 79% que respondió afirmativamente)

En el sentido de	Número	Porcentajes
Falta de experiencia	44	18,57
No tienen práctica, solo teoría	61	25,74
No son responsables	23	9,70
No tienen buena actitud ni valores	30	12,66
No cuentan con el conocimiento adecuado	25	10,55
Malas relaciones interpersonales	2	0,84
Desconocen de leyes laborales	3	1,27
Los bachilleres no cuentan con buen perfil	5	2,11
No se especializan lo suficiente	2	0,84
Deficiente desempeño laboral	8	3,38
Tiene mala expresión	3	1,27
Les falta orientación	7	2,95
La enseñanza es mala	9	3,80
Otros	7	2,95
No se actualizan	8	3,38
Total de respuestas	237	100,00

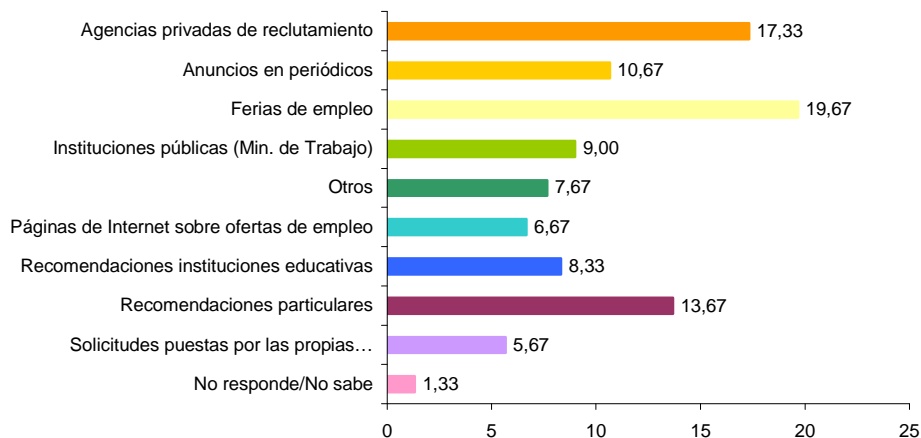
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

4. Prácticas de contratación y capacitación

a) *Cuando existen vacantes ¿Qué porcentaje de contrataciones hace la empresa, mediante la utilización de los diferentes mecanismos de búsqueda?*

Objetivo: Identificar los mecanismos que utilizan, cuando se presentan vacantes en la empresa.

GRÁFICO II.21
SOBRE CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 19,67% hacen sus contrataciones mediante la participación en Ferias de Empleo, en el país estas ferias son organizadas por diferentes instituciones, como el Ministerio de Trabajo, Universidades Privadas, Universidad Pública y algunas organizaciones de empresas.

El otro mecanismo que utilizan con un 17,33% es directamente por medio de las agencias privadas de reclutamiento, y el 13,67% realizan sus contrataciones por recomendaciones que le hacen contactos o colegas.

Con respecto a las ocupaciones o áreas para la cual utilizan estos mecanismos de búsqueda, son: Área Administrativa, como personal ejecutivo, Gerentes y Jefaturas; en el área de producción, Operarios y obreros; en el área financiera personal contable, y en el área comercial vendedores, despachadores e impulsadoras.

b) De las siguientes formas para tomar decisión sobre la contratación del personal, ¿Cuál es el porcentaje de las contrataciones que realiza la empresa, en cada de uno de estos mecanismos?

Objetivo: Conocer qué mecanismos utilizan para la toma de decisión al contratar personal.

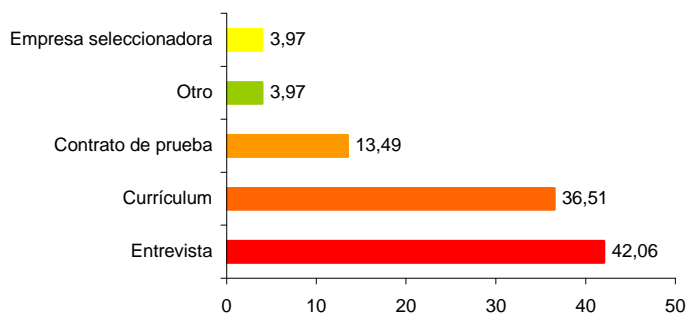
El 42,06% considera que la entrevista es el mecanismo decisivo al momento de la contratación, ya que de esta manera interactúan con los candidatos y pueden obtener una mejor apreciación de éstos, asimismo, un 36,51% manifestó que las contrataciones las realiza mediante el currículum vitae.

CUADRO II.13
MECANISMOS QUE SE UTILIZAN PARA LA CONTRATACIÓN
DE PERSONAL POR SECTOR
(En porcentajes)

Mecanismos	Sector secundario	Sector terciario
Currículum Vitae	36,36	35,61
Entrevista	42,15	42,42
Empresas seleccionadoras	3,31	3,79
Contrato de prueba	14,88	12,88
Otro (pruebas psicológicas, pruebas del polígrafo)	3,31	5,30

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

GRÁFICO II.22
MECANISMOS QUE SE UTILIZAN PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL
(En porcentajes)

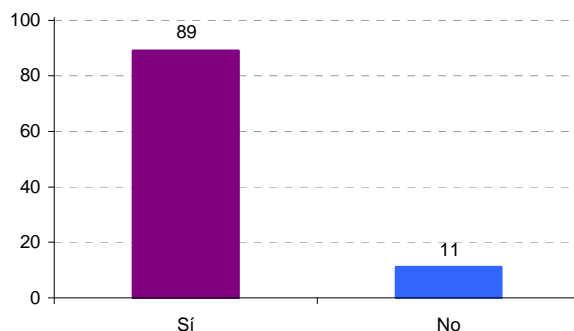


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

c) *Durante los últimos 5 años, ¿La empresa ha aplicado mecanismos de capacitación?*

Objetivo: Identificar si las empresas han planificado programas de capacitaciones durante los últimos 5 años.

GRÁFICO II.23
APLICACIÓN DE MECANISMOS DE CAPACITACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 89% manifestó que sí ha aplicado mecanismos de capacitación en la empresa, y un 11% no ha realizado ninguna capacitación para el personal durante los últimos 5 años.

El 89% que respondió que sí ha capacitado al personal durante estos últimos 5 años, ya sea a través de cursos externos e internos, por empresas especializadas en temas laborales, de motivación, reforzamiento de aprendizajes, en los cuales entran una serie de capacitaciones, como son Amor al trabajo, las 5 “s”, Trabajo en equipo, Filosofía de la calidad, etc. Por otra parte también se han preparado en nuevas tecnologías, uso de maquinarias sofisticadas y con operaciones más técnicas, etc.

En el siguiente cuadro, se detallan, los tipos de capacitaciones que las empresas han ofrecido al personal.

CUADRO II.14
TIPOS DE CAPACITACIONES BRINDADAS POR LAS EMPRESAS
(En porcentajes)

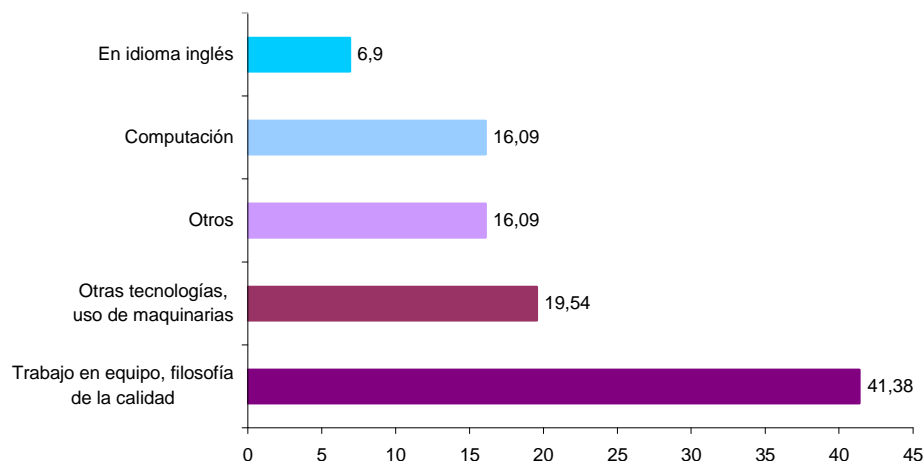
Inducción a aprendices	37,32
Cursos externos con asesores	45,15
Cursos internos impartidos por personal de la empresa	7,22
Otros	10,31
Total	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

d) *Durante los últimos cinco años, ¿Cuál es el porcentaje de capacitaciones que ha brindado la empresa a los trabajadores en las siguientes áreas? ¿En cuáles ocupaciones?*

Objetivos: Identificar el porcentaje de capacitaciones que las empresas han impartido y en qué áreas.

GRÁFICO II.24
CAPACITACIONES BRINDADAS DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

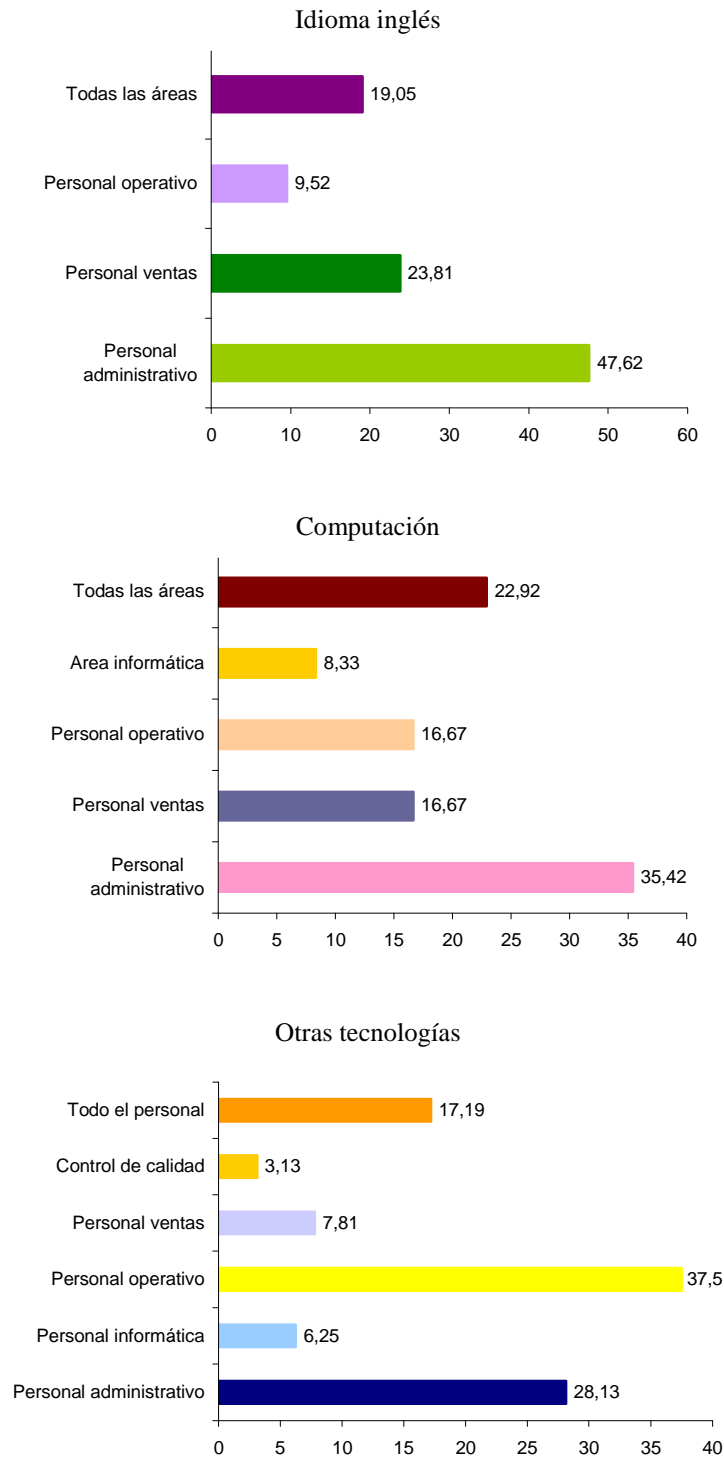
El promedio de capacitaciones que ha brindado la empresa durante los últimos 5 años se refleja en el gráfico anterior, observando que en las ocupaciones o áreas en la que se han brindado capacitaciones son las que se detallan en cuadro, siguiente:

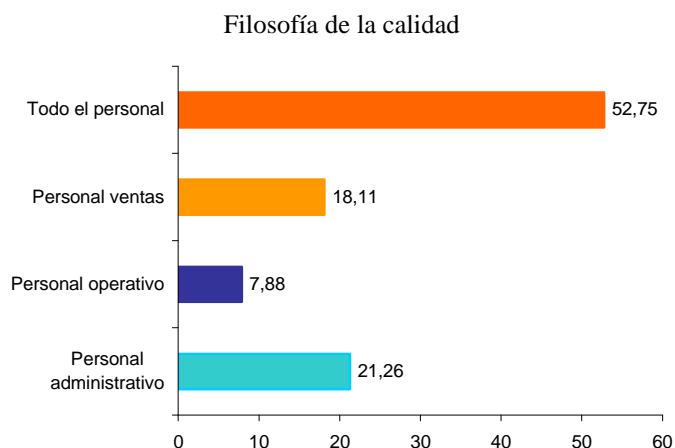
CUADRO II.15
CAPACITACIONES BRINDADAS POR ÁREA
(En porcentajes)

Áreas / Tipo de Capacitación	Idioma inglés	Computación	Otras tecnologías/ Uso de maquinarias	Trabajo en equipo/ Filosofía de la calidad
Todas las áreas	19,05	22,92	17,19	52,75
Personal Administrativo	47,62	35,42	28,13	21,26
Área de control de calidad	-	-	3,13	-
Personal de Ventas	23,81	16,67	7,81	18,11
Personal operativo	9,52	16,67	37,50	7,88
Informática	-	8,33	6,25	-
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

GRÁFICO II.25
DESGLOSE POR ÁREA DE CAPACITACIÓN
(En porcentajes)





Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 16% que respondió “otros” en el gráfico 24, específicamente se refiere a este tipo de capacitaciones:

CUADRO II.16
CLASIFICACIÓN DE OTRAS CAPACITACIONES
(En porcentajes)

Otros tipos de capacitaciones	Respuestas	Porcentajes	Ocupación
Manejo del tiempo	2	4,17	
Manejo de alimentos	2	4,17	Personal operativo
Actualización de conocimientos	3	6,25	65%
Prevención de riesgos	3	6,25	
Calidad en el trabajo	4	8,33	
Área financiera	4	8,23	
Leyes laborales	5	10,42	Personal Administrativo
Motivacional	5	10,42	
Relaciones Humanas	7	14,58	35%
Desarrollo Organizacional	13	27,08	
Total 48 = al 16%	48	100,00	

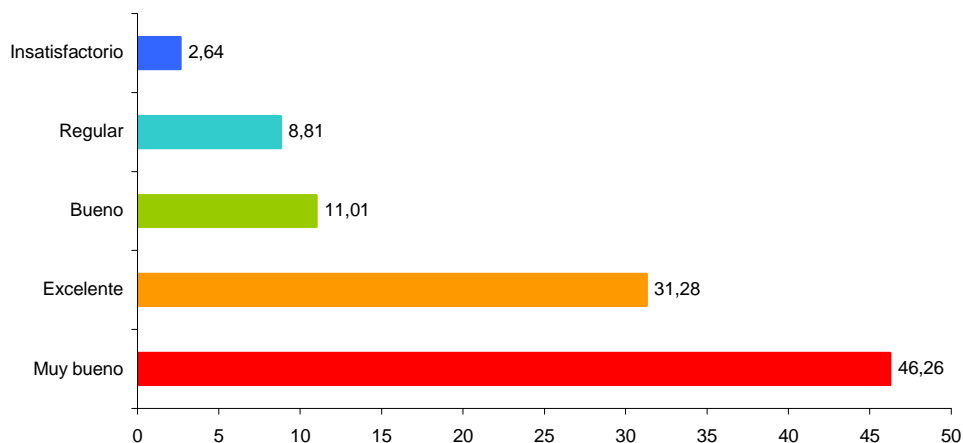
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Asimismo, se preguntó el nivel de satisfacción que han obtenido, sobre los servicios de capacitación que les han brindado algunas de las instituciones que se mencionaron.

- Instituto Nacional Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)
- Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo (FEPADE)
- Universidad Nacional de El Salvador (UES)
- Instituciones Educativas Privadas (Universidades)
- Empresas privadas especializadas en capacitaciones
- Otros: en esta clasificación se incluyen las instituciones que les han brindado servicios como son: la Cámara de Comercio e Industria, FUDES, FUSADES, el Ministerio de Trabajo, y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (ISSS).

Todas estas instituciones fueron evaluadas por los entrevistados de acuerdo a los servicios recibidos y su nivel de satisfacción, como se puede observar en los siguientes gráficos.

GRÁFICO II.26
EVALUACIÓN DE INSAFORP
(En porcentajes)

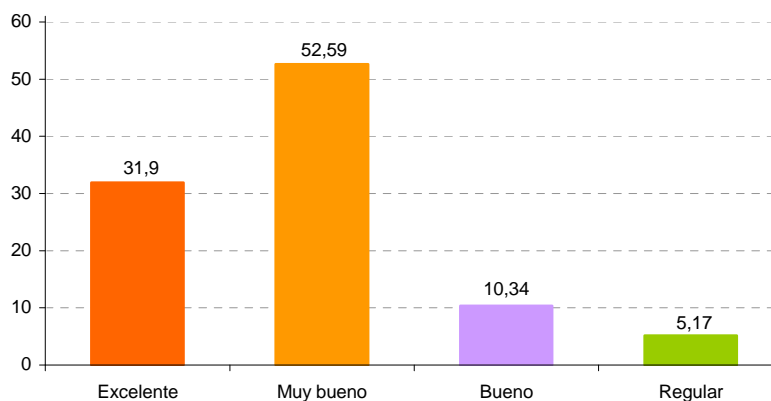


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El Instituto Nacional Salvadoreño de Formación Profesional, en El Salvador, es la institución pública que se encarga de desarrollar capacitaciones a nivel nacional, en todas las áreas de la organización, sobre éste la opinión impartida por los entrevistado fue, que el 45,51% considera que los cursos impartidos por el INSAFORP son muy buenos, mientras que el 32,13% opina que son excelentes y el 11,31% que es Bueno, además se considera con un 2,64% no estar satisfechos con el servicio recibido por parte de la institución, emitiendo la razón y preguntamos ¿Por qué no está satisfecho?, algunas de las menciones fueron que: Los cursos son incompletos, El contenido es superficial, las capacitaciones son muy aburridas, no utilizan dinámicas y en las capacitaciones hay mucha teoría y poca práctica.

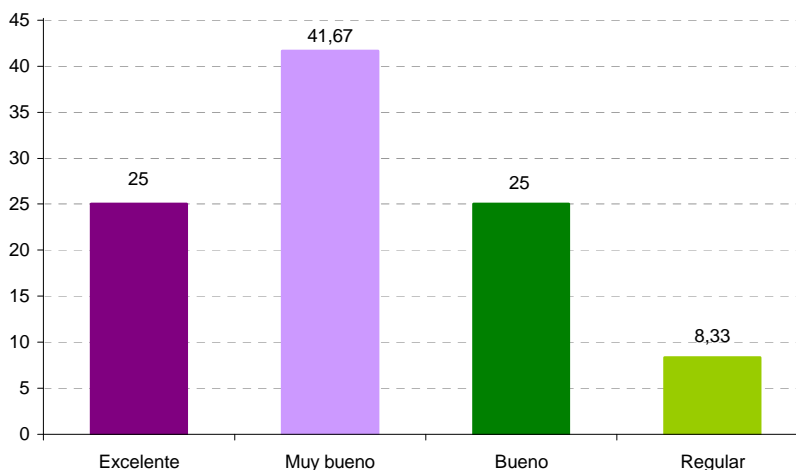
La Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo (FEPADE), es una fundación que desarrolla Capacitaciones y seminarios a nivel profesional y empresarial, en este sentido el promedio de evaluación en el indicador de satisfacción, nos dice que el 52,59% considera que el servicio es Muy bueno, el 31,90% que es excelente y un 10,34% que es bueno, así mismo en menor escala con un 5,17% manifestaron no estar satisfechos porque brindan poco material en sus capacitaciones, lo cual no llena las expectativas en relación al aprendizaje.

GRÁFICO II.27
EVALUACIÓN DE FEPADE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

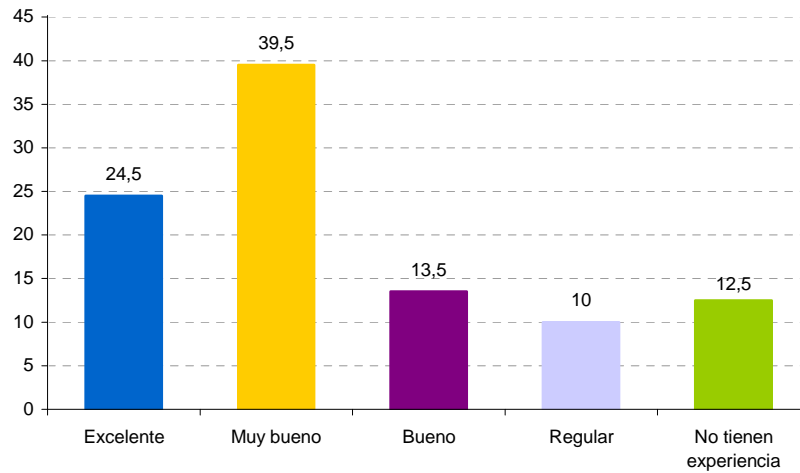
GRÁFICO II.28
EVALUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

La Universidad Nacional de El Salvador, (UES), como institución pública, ofrece a técnicos y profesionales capacitaciones y cursos en general, al preguntar sobre la satisfacción obtenida de estos servicios, se observa que el 41,67% considera que es Muy bueno, y un 25% Bueno y una ponderación igual considerada Excelente, mientras que el 8,33% lo califica como regular.

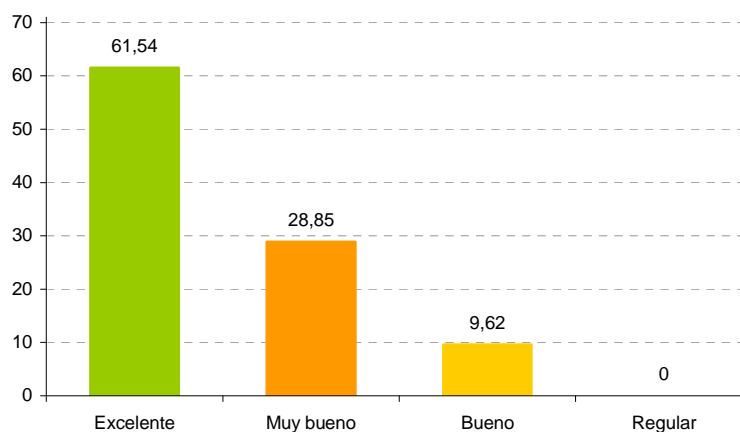
GRÁFICO II.29
EVALUACIÓN DE EMPRESAS PRIVADAS
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En el país durante los últimos 5 años, se han organizado profesionales nacionales y extranjeros, ofreciendo servicios al mercado laboral, esto ha sido un boom en el ámbito profesional, ya que los asesores se especializan en temas específicos y luego ofrecen los servicios de Asesorías y Capacitaciones a las empresas de la Industria, Comercio y Servicios, la peculiaridad que estas organizaciones tienen, es que ofrecen temas de actualidad. En la evaluación el 30,50% considera que el servicio es Muy bueno, el 24,50% lo estima Excelente y un 13,50% Bueno; además el 12,50% consideran que el servicios no es bueno, ya que considera que los expositores no manejan el tema o no tienen experiencia, ya no van con la práctica.

GRÁFICO II.30
EVALUACIÓN DE OTRAS INSTITUCIONES
(CAMARASAL, FUDES, FUNDES, MITRAB, ISSS)
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Los entrevistados indicaron que la satisfacción del servicio, la consideran excelente con un 61,54% y que el 28,85% son muy buenos, esto en general para todas las instituciones que han mencionado.

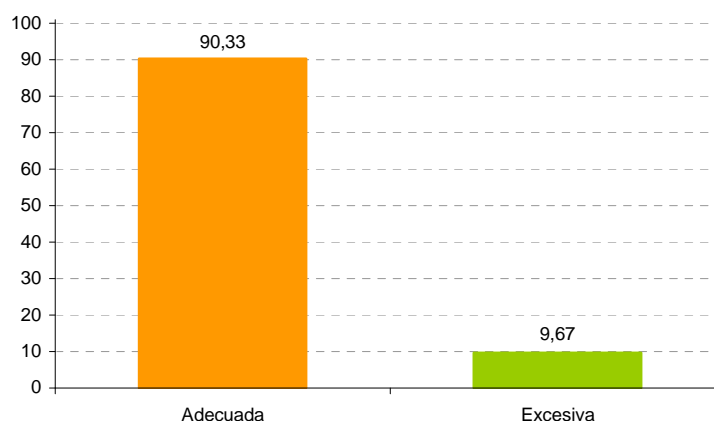
En conclusión la institución que mayormente ha aportado excelente servicio en todo sentido a las empresas en materia de capacitaciones es la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador.

Referente a la rotación del personal se planteó la siguiente pregunta:

e) *¿Cómo considera que es la rotación de personal en su empresa?*

Objetivo: Analizar como consideran que es la rotación de personal en sus empresas.

GRÁFICO II.31
¿CÓMO CONSIDERA LA ROTACIÓN DEL PERSONAL?
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En promedio general nos muestra que el 90,33% manifestó que la rotación del personal en la empresa es la adecuada, mientras que el 9,67% considera que es excesiva.

En las respuestas obtenidas por sector, se puede observar que en el sector secundario existe una rotación mayor de personal, que en el sector terciario, con una variante del 2,63%, según se muestra en tabla de datos.

CUADRO II.17
ROTACIÓN DEL PERSONAL CONSIDERADA POR SECTOR
(En porcentajes)

Tipo de rotación	Sector secundario		Sector terciario	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
La rotación adecuada	148	89,16	123	91,79
La rotación es excesiva	18	10,84	11	8,21
Total de respuestas	166	100	134	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Por rubros pertenecientes a ambos sectores, se obtuvieron las respuestas siguientes.

CUADRO II.18
ROTACIÓN DEL PERSONAL CONSIDERADA POR SUBSECTORES ECONÓMICOS
(En porcentajes)

Respuesta	Servicios				Comercio	Construcción	Industria
	Financieros	Comunicaciones	Turismo	Mantenimiento			
Adecuada	90	100	76,47	94,12	95,95	92,31	87,16
Excesiva	10	0	23,53	5,88	4,05	7,69	12,84
Total	100	100	100	100	100	100	100

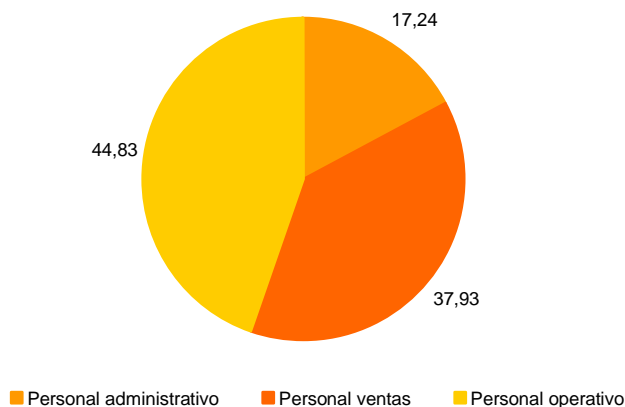
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En dicho análisis se observa que en el rubro de Servicios de Hostelería y Turismo, se presenta con un factor elevado la excesiva rotación de personal, con un 23,53%, al indagar en este aspecto, se considera se debe a la poca experiencia con la que cuentan las personas en esta área.

Para determinar de los que consideran que la rotación es excesiva el gráfico anterior, (9,67%), se les planteó la siguiente pregunta, en la que manifiestan en qué tipo de empleados se da esta rotación más frecuentemente.

f) *¿Para qué tipo de empleados la rotación es excesiva?*

GRÁFICO II.32
TIPO DE PERSONAL EN ROTACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 44,83% de rotaciones se ubican en el área operativa, en donde se encuentra el personal de producción, operarios y obreros de la construcción, un 37,93% el personal del área de ventas e impulsadoras, y el 17,24% de personal administrativo, jefaturas y mandos medios.

g) *¿Cuál es la causa principal por la que es excesiva la rotación?*

Objetivo: Conocer las causas, por la cual la rotación de personal es excesiva.

CUADRO II.19
POSIBLES CAUSAS DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL
(En números y porcentajes)

Causas principales	Respuestas	Porcentajes
Falta de ética y valores morales	3	10,34
Falta de responsabilidad	7	24,14
Falta de interés por parte de ellos	2	6,90
Mejoras salariales	5	17,24
Hay poca demanda de la empresa	1	3,45
No tienen experiencia	3	10,34
Son eventuales	2	6,90
Falta de comunicación	1	3,45
Falta de profesionalismo	4	13,79
No sabe	1	3,45
Total de respuestas	29	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

De las principales causas mencionadas, se tiene que la falta de responsabilidad de los empleados, contribuye a que esta rotación sea excesiva, ya que algunos de ellos no muestran el más mínimo interés en cumplir con los objetivos de la empresa, por otra parte la siguiente causa principal es que, los mismos empleados buscan mejoras salariales, por lo que optan en cambiarse de empleo, continuamente abandonando en actual, esto sucede en un 20% de las contrataciones que se hacen, asimismo, la falta de profesionalismo, que presentan los trabajadores en sus área de trabajo influye a que se genere este fenómeno.

h) ¿Qué medidas adopta la empresa, para reducir la excesiva rotación de personal?

CUADRO II.20
MEDIDAS PARA REDUCIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL
(En números y porcentajes)

Medidas adoptadas	Respuestas	Porcentajes
Ninguna	6	20,69
Reforzar los valores	1	3,45
Brindar mejores prestaciones	2	6,90
Brindar capacitaciones	9	31,03
Hacer bien la inducción para crear compromiso	1	3,45
Mejorar horarios	1	3,45
Reclutar constantemente	3	10,34
Generar confianza con los empleados	1	3,45
Buscar personal en la zona regional	1	3,45
Tener mayor comunicación	2	6,90
Ofrecer salarios competentes	2	6,90
Total respuestas	29	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Dentro de las medidas adoptadas para reducir la excesiva rotación, los entrevistados mencionaron algunas de ellas, como por ejemplo, se encuentra la de brindar capacitaciones, consideran que si necesitan implementar programas para capacitar a su personal esto se refleja con un 31,03% de las opiniones.

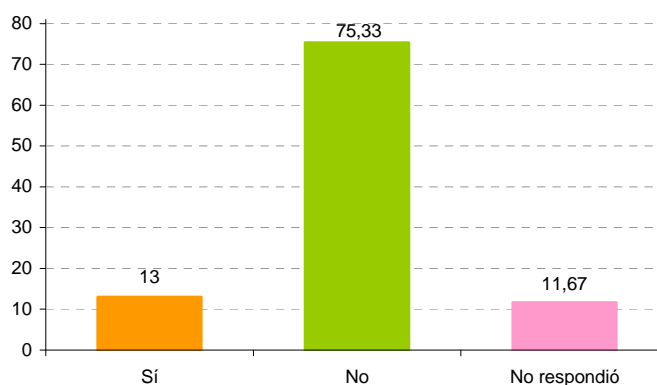
5. Aspectos de la organización de trabajadores

Respectivamente, se consultó en el área de Recursos Humanos, sobre la organización de trabajadores, formulando las preguntas siguientes, que no fueron nada agradable para algunos entrevistados, que consideraron este era un tema muy delicado y reservado para la empresa.

a) *¿En su empresa, hay alguna organización de trabajadores?*

Objetivo: Identificar si existe alguna organización de empleados en las empresas involucradas en el estudio.

GRÁFICO II.33
EXISTENCIA DE UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Cabe mencionar que el estudio llegó al 57% de las empresas del Sector Secundario, esta aclaración compete a que generalmente en los rubros de este sector es donde mayormente se presenta esta variable, pero lamentablemente no se obtuvo mayor apertura para participar en la investigación. Es así que el resultado obtenido fue el siguiente: el 75,33% manifestó que no existe ninguna organización de empleados, mientras que el 13% contestó que sí, y un 11,67% se rehusó a contestar esta pregunta.

Al 13% que contestó que si existe una organización de empleados en su empresa, se le preguntó de qué tipo, manifestando lo siguiente:

CUADRO II.21
TIPO DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES
(En porcentajes sobre el 13% que respondió la pregunta anterior)

Tipo de organización	Cantidad	Porcentajes
Sindicato a nivel de empresa	6	15,38
Sindicato a nivel de trabajadores	8	20,51
Asociación Cooperativas de empleados	25	64,10
Otro (indique)	0	0,00
Total de respuestas	39	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Según la información obtenida, en la mayoría de empresas existe la Asociación Cooperativa de empleados, esta figura surge con acuerdo de los mismos empleados, en la cual existe una Junta Directiva y la Asamblea General que conforman los mismos empleados; estas asociaciones están legalmente constituidas en el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP) y regidas por la ley de cooperativas, cuentan con estatutos y personerías jurídicas, el objetivo de la Asociación Cooperativa es cubrir las necesidades a corto plazo de los empleados, en cuestión de ahorro y préstamos y ofrecer otros beneficios que no están estipulados en las empresas.

Resultados por sector:

CUADRO II.22
EXISTENCIA DE UNA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES POR SECTOR
(En número de respuestas y porcentajes)

Respuesta por sector	Sector secundario		Sector terciario	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Si	29	17,58	10	8,13
No	116	70,30	110	89,43
No respondió	20	12,12	15	2,44
Total de respuestas	165	100	135	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En comparación por sectores, se observa que en el sector secundario conformado por la industria y construcción, se tiene mayor organización de empleados, que en el sector terciario conformado por comercio y servicios.

b) *¿Han surgido cambios en la organización de los empleados, durante los últimos 5 años?*

Objetivos: Conocer sobre si ha habido cambios en la organización de empleados, durante los últimos 5 años.

GRÁFICO II.34
CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

De las 39 respuestas, el 43,59% considera que sí ha habido cambios en la organización de empleados, a quienes se les preguntó *¿De qué tipo?*, obteniendo las siguientes respuestas:

CUADRO II.23
TIPO DE CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES
(En número de respuestas y porcentajes)

	Respuestas	Porcentajes
Ha adquirido equipos nuevos para llevar sus controles	1	5,88
La dirección de la Asociación, ahora es por Junta Directiva	3	17,65
Hay más incentivos de ahorro y préstamos	1	5,88
Anualmente hay cambios de directivos	4	23,53
Nuevas condiciones y beneficios laborales	3	17,65
La forma de negociar	1	5,88
Se cerró la cooperativa	1	5,88
Pasó de ser Asociación solidarista a Cooperativa	1	5,88
Más conciencia y eficiencia en el trabajo	2	11,76
Total	17	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

A las empresas que cuentan con organizaciones de empleados, se les planteó la siguiente interrogante:

c) *¿Qué actividades desempeña esta organización de empleados?*

Objetivo: Identificar qué actividades desempeña la organización dentro de la empresa.

CUADRO II.24
ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS POR LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES
(En número de respuestas y porcentajes)

Actividades	Cantidad	Porcentajes
Negociaciones colectivas	9	23,08
Solución de conflicto entre empleados y la empresa	7	17,95
Actividades sociales y de convivencia	10	25,64
Otros	13	33,33
Total de respuestas	39	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

d) *¿Cómo es la relación de la empresa con esta organización?*

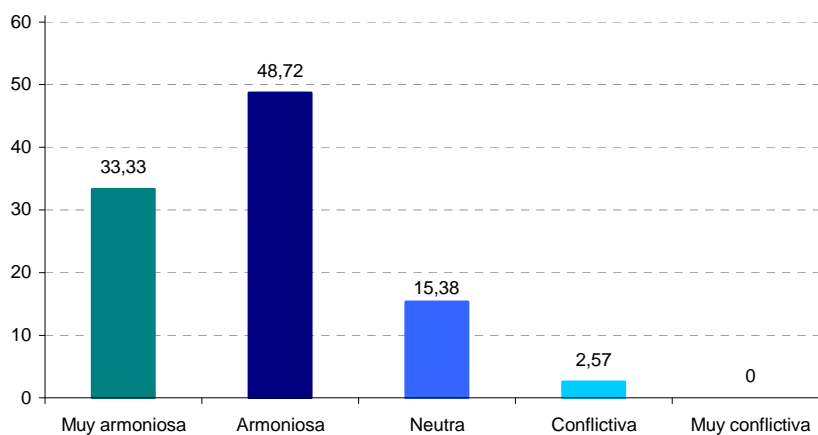
Objetivo: Conocer cómo es la relación que la empresa lleva con la organización de trabajadores.

El 48,72% consideran que la relación de la institución, con la organización de trabajadores, es armoniosa; mientras que un 33,33% la evalúa muy armoniosa y un 15,38% que la relación es neutra.

La denominan armoniosa en el sentido de que no les afecta en las actividades de la empresa, ya que se dedican a trabajar para obtener beneficios para los empleados, tomando en cuenta que el tipo de asociación que más predomina en la investigación realizada dentro de las empresas es la “Asociación Cooperativa de Empleados”.

Por otra parte se quiso conocer más sobre el impacto que las empresas estiman, les ha causado la organización de empleados que funciona en su empresa.

GRÁFICO II.35
RELACIONES DE LA EMPRESA CON LA ORGANIZACIÓN
(En porcentajes)



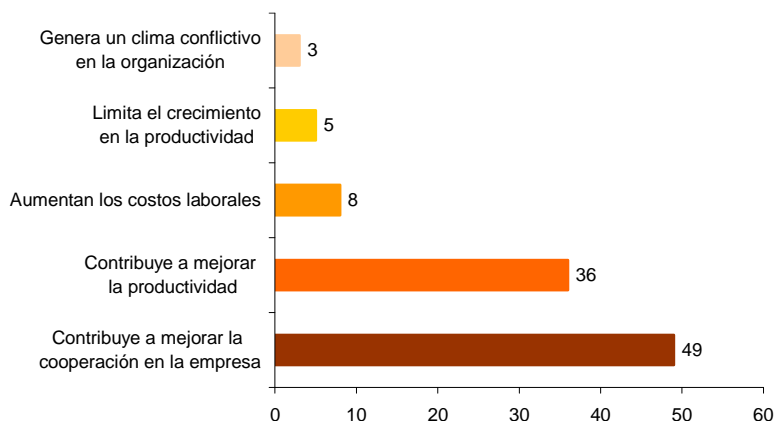
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

e) *¿Cómo evalúa el impacto de la organización, en la empresa?*

Objetivos: Conocer la evaluación sobre el impacto, que la organización de trabajadores les ha generado en su institución.

El 48,72% evalúa que la organización de trabajadores contribuye a mejorar la cooperación en la empresa, y un 35,90% opina que esta organización contribuye a mejorar la productividad, asimismo, pocos opinan que ésta aumenta los costos laborales y limitan el crecimiento de la productividad de la empresa.

GRÁFICO II.36
EVALUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

CUADRO II.25
EVALUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA POR SECTOR ECONÓMICO
(En número de respuestas y porcentajes)

Impacto para la empresa	Sector Secundario		Sector Terciario	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Contribuye a mejorar la productividad	8	27,59	6	60
Contribuye a mejorar la cooperación en la empresa	15	51,72	4	40
Aumentan los costos laborales	3	10,34	0	0
Limita el crecimiento en la productividad	2	6,90	0	0
Genera un clima conflictivo en la empresa	1	3,45	0	0
Total de respuestas	29	100	10	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Se concluye que para el sector secundario la contribución de la organización de empleados, contribuye a mejorar la cooperación en la empresa.

Para los entrevistados que no contestaron las preguntas *b)* a la *e)*, se formularon las siguientes preguntas:

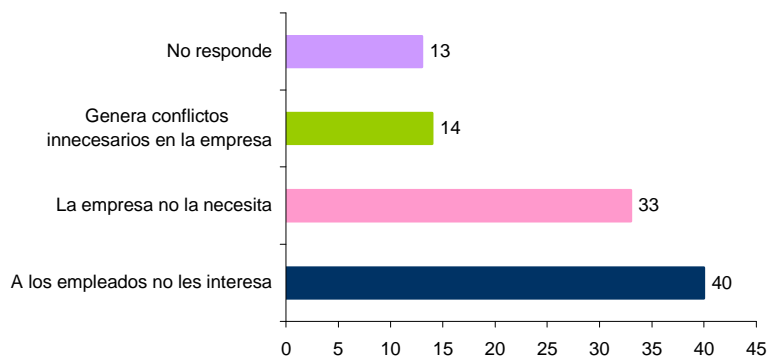
f) ¿Por qué no hay algún tipo de organización en esta empresa?

Objetivo: Identificar las razones de por qué no existe algún tipo de organización de trabajadores en la empresa.

Del total de respuestas, el 39,85% manifestó que a los empleados no les interesa formar una organización de trabajadores, el 32,57% dijo que la empresa no necesita una organización de ningún tipo, y el 14,18% indicó que las organizaciones de trabajadores generan conflictos innecesarios a la empresa, el 13,41% que se limitó a contestar, opinaron que la pregunta es muy delicada para ser cuestionada dentro de la empresa.

Posteriormente se consultó sobre quién es la persona con la que la empresa se puede comunicar.

GRÁFICO II.37
NO EXISTE ORGANIZACIÓN DE EMPLEADOS EN LA EMPRESA PORQUE...
(En porcentajes)

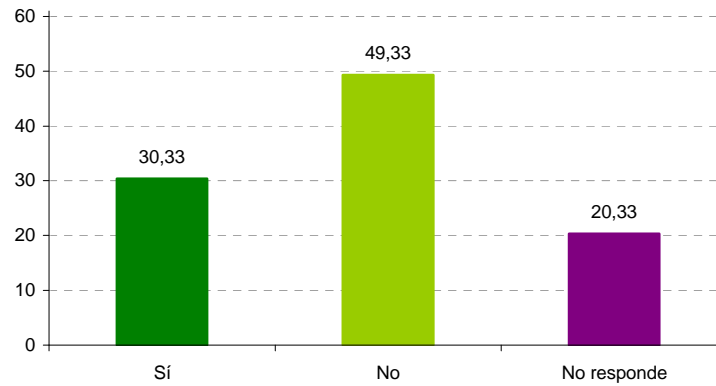


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

g) ¿Los empleados tienen algún representante formal o informal con quien la dirección de la empresa puede hablar, en caso de ser necesario?

Objetivo: Identificar si los empleados cuentan con representante formal o informal para la comunicación con la dirección.

GRÁFICO II.38
REPRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
(En porcentajes)



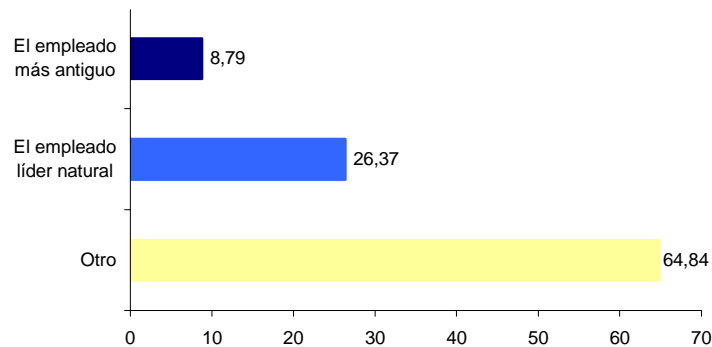
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Del total de los entrevistados el 49,33% manifiestan que los empleados no tienen un representante formal o informal, y el 30,33% afirma que sí tienen un representante con el que la institución se puede comunicar en caso de ser necesario. A estos últimos se les hizo la siguiente pregunta:

h) ¿Quién es este representante?

Objetivo: Conocer dentro de los trabajadores quién los representa en caso de que sea necesario hablar con las autoridades de la empresa.

GRÁFICO II.39
REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En resumen el 26,37% menciona que es el empleado líder natural, que representa a los demás miembros de la organización.

En la respuesta abierta “Otros”, los entrevistados manifestaron que éste se refería a Jefes inmediatos, Supervisores, etc. a quienes los trabajadores delegan para que sea la voz oficial ante la dirección de la empresa.

CUADRO II.26
OTROS: ¿QUIÉN ES ESTE REPRESENTANTE?
(En número de respuestas y porcentajes)

Otros	Cantidad	Porcentaje
Jefe inmediato	21	35,59
Supervisor	7	11,86
Maestro de obra	9	15,25
Es el líder democrático	13	22,03
Presidente del sindicato	9	15,25
Total respuestas	59	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

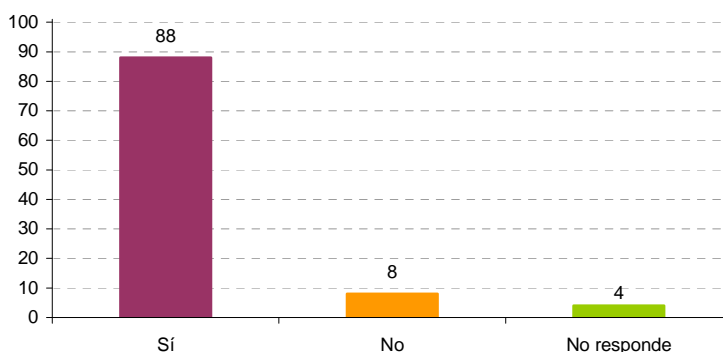
Asimismo, se les preguntó sobre los mecanismos de comunicación, con la siguiente pregunta.

i) ¿Utiliza la empresa otros mecanismos para comunicarse con los empleados en conjunto?

Objetivo: Conocer qué otros mecanismos utilizan los representantes del área de Recursos Humanos, para comunicarse con los empleados.

El 88%, confirmó que sí utilizan otros mecanismos, aparte de contactar al líder, y el 8% dijo que no, al respecto se indagó preguntando qué mecanismos son los que se utilizan para comunicarse con los empleados, poniéndoles las diferentes opciones.

GRÁFICO II.40
MECANISMOS DE COMUNICACIÓN
(En porcentajes)

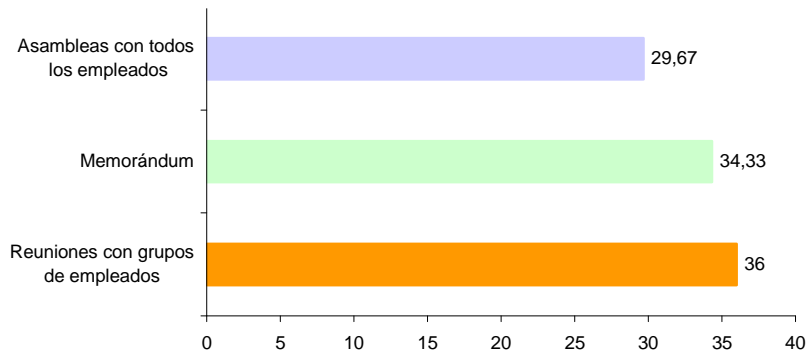


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

j) ¿Cuál de los siguientes mecanismos utiliza la empresa para comunicarse con los empleados?

El mecanismo más utilizado es por medio de reuniones con grupos de empleados, el cual se demuestra con el 36%, en resumen los tres mecanismos son utilizados para comunicarse con los empleados. Asimismo, se les formuló la pregunta respecto al sindicato, tema del cual los sujetos involucrados en el estudio, no se mostraron muy abiertos a contestar.

GRÁFICO II.41
MECANISMOS DE COMUNICACIÓN
(En porcentajes)

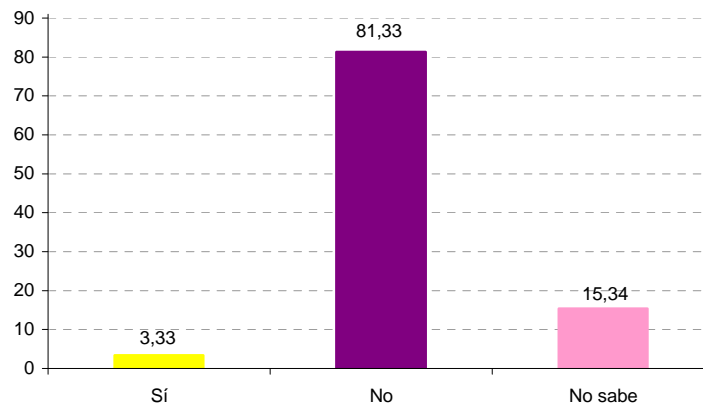


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

k) *¿Durante los últimos 5 años, han existido intentos de formar un sindicato?*

De 300 entrevistados, el 81,33% manifestó que no ha habido intentos de formar un sindicato en la empresa.

GRÁFICO II.42
INTENCIONES DE FORMACIÓN DE SINDICATO
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En la comparación por sector, tenemos que en el sector secundario, ha habido más intentos de formar un sindicato en las empresas, que en el sector terciario.

CUADRO II.27
INTENCIONES DE FORMACIÓN DE UN SINDICATO POR SECTOR
(En número de respuestas y porcentajes)

Respuestas por sector	Sector Secundario		Sector Terciario	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	8	4,82	2	1,49
No	131	78,92	113	84,33
No responde/No sabe	27	16,27	19	14,18
Total	166	100,00	134	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Sobre este tema se les preguntó:

l) ¿Cuál fue la posición de la empresa ante esta situación?

Objetivo: Conocer la posición de la empresa ante la intención de formar un sindicato.

De las 10 respuestas obtenidas positivamente, equivalentes al 3,33% de la muestra, ambos sectores, manifestaron las opiniones que se detallan en el siguiente cuadro.

CUADRO II.28
POSICIÓN DE LA EMPRESA ANTE LA INICIATIVA DE FORMAR UN SINDICATO
(En número de respuestas y porcentajes)

Posición de la empresa	Cantidad	Porcentajes
La empresa estuvo únicamente de espectador	2	20
La empresa intentó convencer a los empleados de desistir	3	30
Negarse al Sindicato	1	10
Se llegó a un acuerdo con los empleados	2	20
La empresa convenció a los empleados que no era necesario	2	20
Total de respuestas	10	100

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En esta situación los entrevistados aclararon que la empresa, dialogó con los trabajadores, para que desistieran de formar la organización, en la empresa, convenciéndoles que no era necesario.

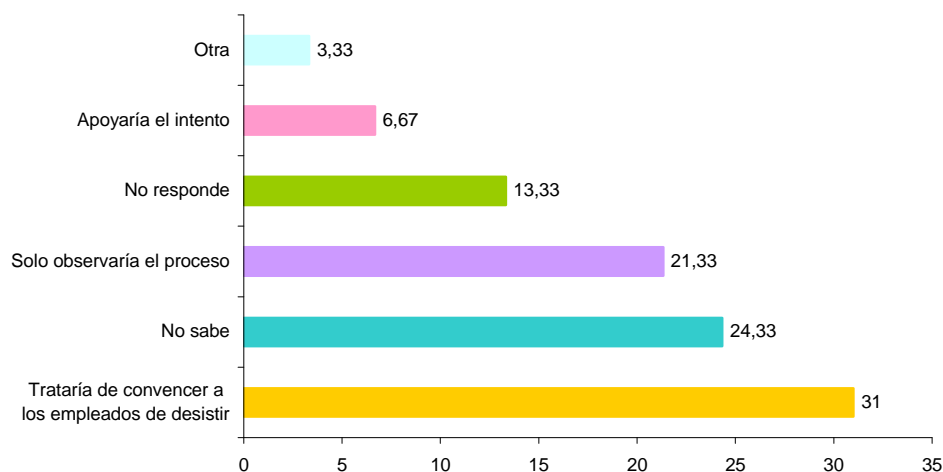
De igual manera, corroborando la información obtenida anteriormente, se les planteó la siguiente interrogante:

m) ¿Qué haría la empresa en caso de que surja un intento para formar un sindicato?

Objetivo: Conocer la reacción de la empresa ante el intento de que surgiera la formación de un sindicato en su empresa.

El 31% menciona que trataría de convencer a los empleados de desistir de la idea de formar un sindicato, el 24,33% dice no sabe qué haría y el 21,33% solo observaría el proceso, mientras que un 6,67% dice que apoyaría el intento, y el 3,33% brindó la opinión abierta considerando que esto sucediera dentro de su empresa, manifestando lo que se presenta en siguiente cuadro.

GRÁFICO II.43
ACCIÓN DE LA EMPRESA EN CASO DE SURGIR UN SINDICATO
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En la respuesta abierta “Otra”, estas fueron las opiniones de los entrevistados, con respecto a la pregunta ¿Qué haría la empresa en caso que surja un intento para formar un sindicato?

CUADRO II.29
ACCIÓN DE LA EMPRESA EN CASO DE SURGIR UN SINDICATO (“OTRA”)
POR SECTOR
(En número de respuestas y porcentajes)

Respuestas por sector	Sector Secundario		Sector Terciario	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Solo observaría el proceso	34	32,69	30	36,14
Trataría de convencer a los empleados	53	50,96	40	48,19
Apoyaría el intento	12	11,54	8	9,64
Otra	5	4,81	5	6,02
Total	104	100,00	83	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

CUADRO II.30
ACCIÓN DE LA EMPRESA EN CASO DE SURGIR UN SINDICATO (“OTRA”)
POR SUBSECTORES ECONÓMICOS
(En porcentajes)

Respuestas por sector	Servicios				Comercio	Construcción	Industria
	Financieros	Comunicaciones	Turismo	Mantenimiento			
Solo observaría el proceso	40,00	50,00	40,00	16,17	40,43	62,50	35,00
Trataría de convencer a los empleados	40,00	50,00	40,00	72,17	42,55	25,00	58,33

(continúa)

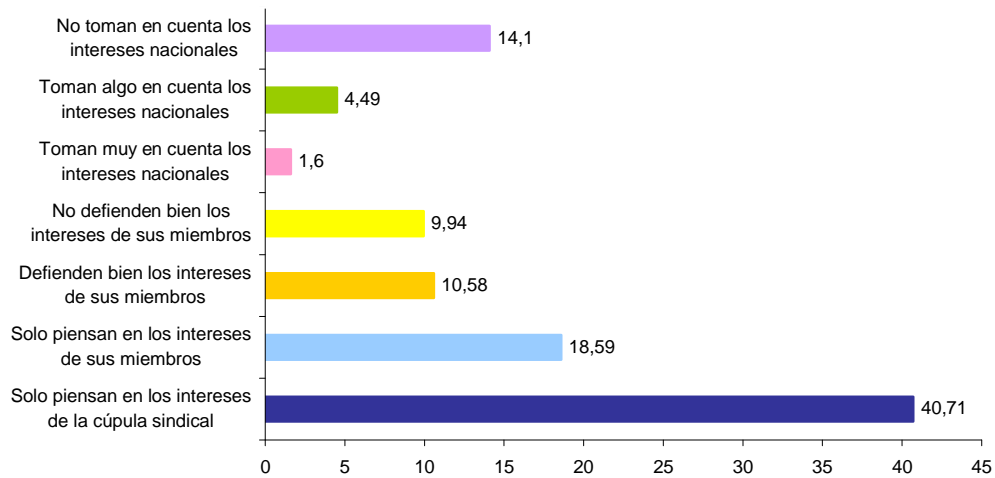
Cuadro 30 (conclusión)

Apoyaría el intento	20,00	0,00	10,00	8,33	10,64	12,50	0,00
Otra	0,00	0,00	10,00	3,33	6,38	0,00	6,67
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

n) *¿Cómo evalúa el comportamiento del sindicalismo a nivel nacional?*

GRÁFICO II.44
EVALUACIÓN DEL SINDICATO
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Las respuestas para estas preguntas eran de selección múltiple, razón por la cual los entrevistados tomaron en consideración la que más consideraban se apegaba a sus criterios de evaluación.

Así, puede observarse que la de mayor ponderación con un 40,71% es que la idea del Sindicalismo en El Salvador es que, “Solo piensan en los intereses de la cúpula sindical”, mientras que un 18,59% opina que el Sindicato solo piensa en los intereses de sus miembros.

En opiniones emitidas por los entrevistados, consideran que el concepto del “sindicato”, está mal enfocado en el país, que se debería de educar en esta parte y enseñar a los actores el verdadero significado del sindicalismo.

Por otra parte, tenemos las respuestas abiertas, que fueron señaladas como “otras” en la opinión vertida según el gráfico anterior, de la cual el resultado se muestra en el siguiente cuadro.

CUADRO II.31
EVALUACIÓN DEL SINDICATO (RESPUESTA “OTRA”)
(En porcentajes)

Otros	Cantidad	Porcentajes
No quieren el progreso del país	1	5,56
Les falta trabajo en equipo y buscar soluciones concretas	5	27,78
No hay buena organización	4	22,22
Son intereses políticos, no los de los trabajadores	3	16,67
Deberían defender los intereses de los asociados, sin afectar a la empresa	1	5,56
Han perdido su identidad por apoyar excesivamente a un partido político	1	5,56
No comparten responsabilidades	1	5,56
No utilizan los medios adecuados para hacer saber sus deseos	1	5,56
Hay inconformidad de ambos lados	1	5,56
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Del total de respuestas abiertas, un 27,78%, dijo que al sindicato “Le falta trabajo en equipo y buscar soluciones concretas”, el 22,22% consideran que “No hay buena organización entre ellos”, asimismo un 16,67% opina que la organización de sindicatos compete a intereses políticos y no de trabajadores.

CUADRO II.32
EVALUACIÓN DEL SINDICATO POR SECTOR
(En porcentajes)

Opinión por sector	Sector secundario		Sector terciario	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Sólo piensan en los intereses de la cúpula sindical	73	40,78	54	35,76
Sólo piensan en los intereses de sus miembros	31	17,32	27	17,88
Defienden bien los intereses de sus miembros	14	7,82	19	12,58
No defienden bien los intereses de sus miembros	19	10,61	12	7,95
No toman en cuenta los intereses nacionales	20	11,17	24	15,89
Toman algo en cuenta los intereses nacionales	7	3,91	7	4,64
Toman muy en cuenta los intereses nacionales	4	2,23	1	0,66
Otra	11	6,15	7	4,64
Total	179	100,00	151	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Respecto a la opinión por sector, el sector Secundario opina con un 40,78% que el sindicato únicamente piensa en los intereses de cúpula sindical, igualmente es la opinión del sector terciario, pero en menor escala, con un 35,76%. Otras respuestas recibidas

Otras respuestas	Cantidad	Porcentajes
No sabe	35	47,95
No responde	38	52,05
Total	73	100,00

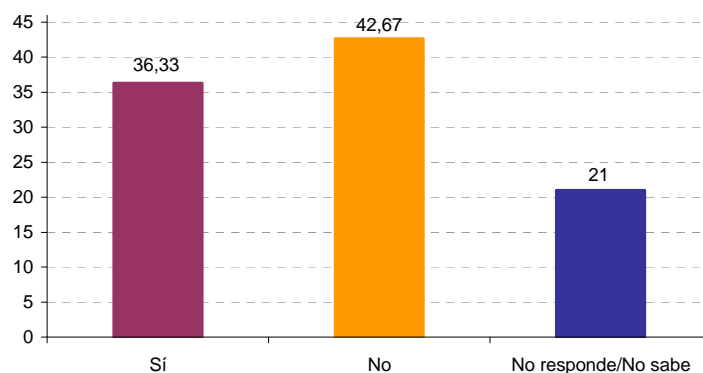
6. Las relaciones laborales

En el tema de las relaciones laborales, a los encuestados se les preguntó sobre el funcionamiento de éste, planteándoles las siguientes interrogantes:

a) *¿En el país funcionan bien el sistema de relaciones laborales?*

Objetivo: Conocer si el sistema de relaciones laborales funciona adecuadamente en la empresa privada.

GRÁFICO II.45
SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El 42,67% manifestó no estar de acuerdo con la forma en que funciona el sistema de relaciones laborales que se tiene en el país y el 36,33% opino que si están de acuerdo con el funcionamiento del sistema de relaciones laborales que existe entre representantes de las empresas y empleados, mientras que solamente el 21% admitió desconocer o se limitó a no contestar como funciona en el país las relaciones laborales. Se da esta falta de conocimiento porque algunas empresas no mantienen relación directa con los empleados de las diferentes aéreas funcionales que la conforman.

CUADRO II.33
SISTEMA DE RELACIONES LABORALES POR SECTOR ECONÓMICO
(En porcentajes)

Opinión por sector	Sector secundario		Sector terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	58	34,94	51	38,06	109
No	68	40,96	60	44,78	128
No responde / No sabe	40	24,10	23	17,16	63
Total	166	100,00	151	100,00	300

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

El sector secundario respondió con un 34,94% estar de acuerdo con el funcionamiento del sistema en cuanto a relaciones laborales, mientras que el sector terciario está de acuerdo en un 38,06% haciendo una mínima diferencia de 3,12% entre ambos sectores y responden con el 40,96% el sector secundario no está de acuerdo con el sistema de relaciones laborales,

Mientras que el sector terciario esta aun mas en desacuerdo con mayor porcentaje siendo este de 44,78%, siendo mayor el desacuerdo en un 3,82% comparado con el sector secundario, en cuanto a la abstención a responder a esta pregunta o al desconocimiento del tema se ubica en mayor porcentaje al sector secundario con un 24,10% y el sector terciario con un 17,16% haciendo una diferencia de 6,94% entre ambos sectores.

CUADRO II.34
SISTEMA DE RELACIONES LABORALES POR SUBSECTORES ECONÓMICOS
(En porcentajes)

Respuestas por rubro	Servicios				Comercio	Construcción	Industria
	Financieros	Comunicaciones	Turismo	Mantenimiento			
Sí	50,00	50,00	52,94	30,77	35,14	46,15	33,00
No	40,00	37,50	35,29	61,54	41,89	46,15	42,00
No responde	10,00	12,50	11,76	7,69	22,97	7,69	25,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Las empresas de servicios financieros y comunicaciones opinan en un 50% que si están de acuerdo en que si funcionan adecuadamente el sistema de relaciones laborales, al igual que turismo con 52,94% presentando un menor porcentaje servicios de mantenimiento con 30,77%, siendo el más bajo del área de servicios, construcción con 46,15%, comercio con 35,14%, siguiéndole la industria con un 33%.

En cuanto a la opinión negativa del rubro servicios el que más contesto que no está de acuerdo en cómo funciona el sistema de relaciones laborales fue el servicio de mantenimiento con un 48,25%, seguido del rubro construcción con 46,15% luego la industria con 45,15% y por último servicio de comunicaciones con 37,5% y servicio de turismo con 35,29%.

Para el 42,67% que respondió no estar de acuerdo con el sistema de relaciones laborales, se les planteó la siguiente pregunta:

b) *¿Cuáles son los aspectos que se deben cambiar?*

CUADRO II.35
¿QUÉ ASPECTOS PODRÍAN CAMBIAR EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES?
(En porcentajes)

Aspectos	Cantidad	Porcentajes
Regulación en la negociación colectiva	72	53,33
El sindicalismo	24	17,78
No sabe	11	8,15
No responde	8	5,93
Otros	20	14,81
Total	135	100,00

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En base a las personas que respondieron que existen aspectos que si se deben cambiar se presenta la siguiente información. El 53,33% manifestó estar de acuerdo en que el aspecto que se debe cambiar en el sistema de relaciones laborales es la regulación en la negociación colectiva y en segundo lugar el Sindicalismo con un 17,78% y el 14,81% opinó “Otros”, clasificación que se desglosa en el siguiente cuadro.

CUADRO II.36
¿QUÉ ASPECTOS PODRÍAN CAMBIAR EN EL SISTEMA
DE RELACIONES LABORALES? (“OTROS”)
(En porcentajes)

Detalle de categoría “Otros”	Cantidad	Porcentajes
Mejorar los beneficios para los empleados	5	25
Reformar el Código del Trabajo	9	45
Mejor atención a los sindicatos, enseñar mejores prácticas	5	25
Tener compromisos serios de ambas partes	1	5
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

A parte de la regulación de la negociación colectiva, que en dato general, obtuvo mayor porcentaje, se puede analizar que en las respuestas abiertas, las Reformas al Código del Trabajo, pondera con un 45% del total de respuestas abiertas obtenidas.

CUADRO II.37
¿QUÉ ASPECTOS PODRÍAN CAMBIAR EN EL SISTEMA
DE RELACIONES LABORALES? (POR SECTOR)
(En porcentajes)

Respuestas por sector	Sector secundario		Sector terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Regulación en la negociación colectiva	38	53,52	34	53,13	72
El sindicalismo	10	14,08	14	21,88	24
Otro	15	21,13	5	7,81	20
No sabe	4	5,63	7	10,94	11
No responde	4	5,63	4	6,25	8
Total	71	100,00	64	100,00	135

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Las respuestas obtenidas por sector nos dice que: el sector secundario afirmó que un 53,52% estar de acuerdo con que se debe cambiar los aspectos que regulan las relaciones laborales marcando una mínima diferencia con la opinión del sector terciario con un 53,13%; asimismo este sector considera que el sindicalismo es otro factor que se debe cambiar.

c) Si fuera necesario realizar cambios, ¿Cuál sería el mecanismo seleccionado para llevarlos a cabo?

Objetivo: Conocer los mecanismos que pudieran ser utilizados, para llevar a cabo cambios en las relaciones laborales.

El 24,25% considera que los cambios podrían efectuarse en la Reforma legal, asimismo, el 21,86% estima que deberían hacerse por medio del Diálogo tripartito entre los actores a nivel nacional, y un 17,37% opina que el mecanismo pudiese ser la Negociación Bilateral, dentro de esas opiniones encontramos siempre personas que se limitan a tratar el tema, considerándolo que no se debería de hablar de ello en la empresa.

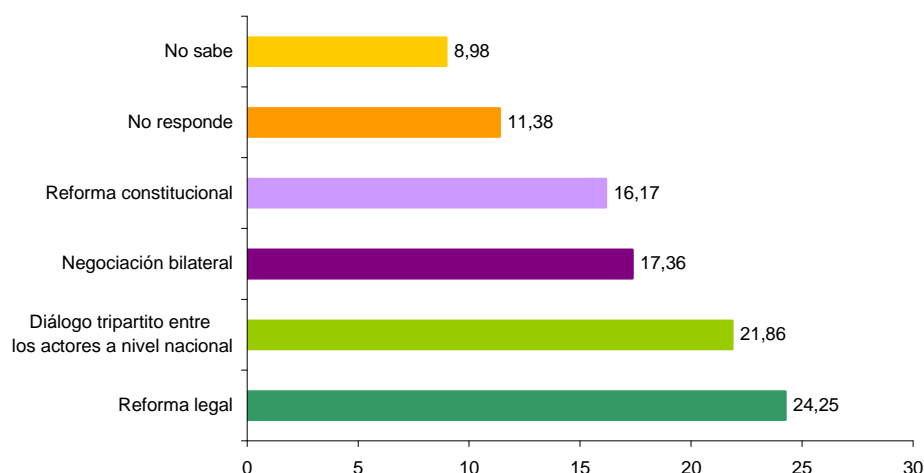
Para el sector Secundario, la reforma legal sería uno de los mecanismos el cual seleccionaría para llevar a cabo cambios, esto se demuestra con un 34,29% de opiniones, mientras que para el sector Terciario, el Diálogo tripartito entre los actores a nivel nacional, es el mecanismo que consideran seleccionarían para generar cambios.

CUADRO II.38
¿QUÉ ASPECTOS PODRÍAN CAMBIAR EN EL SISTEMA
DE RELACIONES LABORALES? (POR SECTOR)
(En porcentajes)

Respuestas por sector	Sector secundario		Sector terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Reforma constitucional	26	18,57	28	22,22	54
Reforma legal	48	34,29	33	26,19	81
Diálogo tripartito entre los actores a nivel nacional	35	25,00	38	30,16	73
Negociación bilateral	31	22,14	27	21,43	58
Total	140	100,00	100	100,00	266

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

GRÁFICO II.46
MECANISMOS DE CAMBIOS



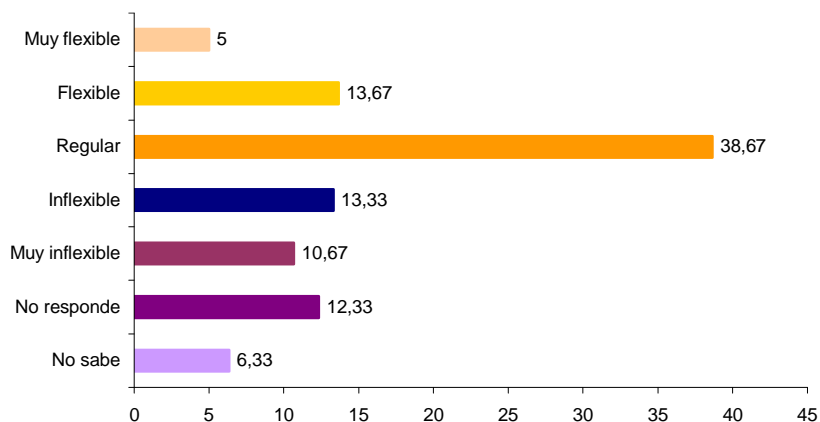
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

d) ¿Cómo considera la legislación laboral en general?

Del total de entrevistados el 38,67% considera que la legislación laboral es regular en la flexibilidad e inflexibilidad, el 13,67% opina que es flexible, ya que ésta permite el equilibrio en conciliaciones que favorecen los derechos laborales, permite llegar a acuerdos, dialogar y negociar entre ambas partes; y el 13,33% la estima inflexible.

De lo anterior se encuentra que un buen porcentaje de profesionales en el área de Recursos Humanos, consideran que la legislación no está acorde con las relaciones laborales, mientras que otros se limitaron a emitir su opinión al respecto.

GRÁFICO II.47
CONSIDERACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
(En porcentajes)



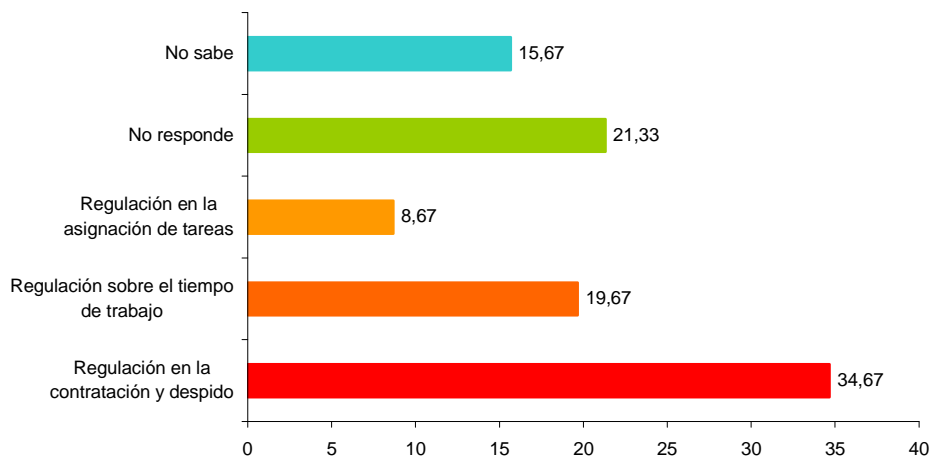
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Reafirmando los datos obtenidos en la pregunta anterior, les preguntamos sobre los aspectos de la ley que consideraban inflexibles.

e) ¿Cuáles son los aspectos inflexibles?

Objetivo: Identificar de los que opinaron que la legislación laboral es inflexible, en qué aspecto la consideran así.

GRÁFICO II.48
ASPECTOS INFLEXIBLES DE LA LEGISLACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

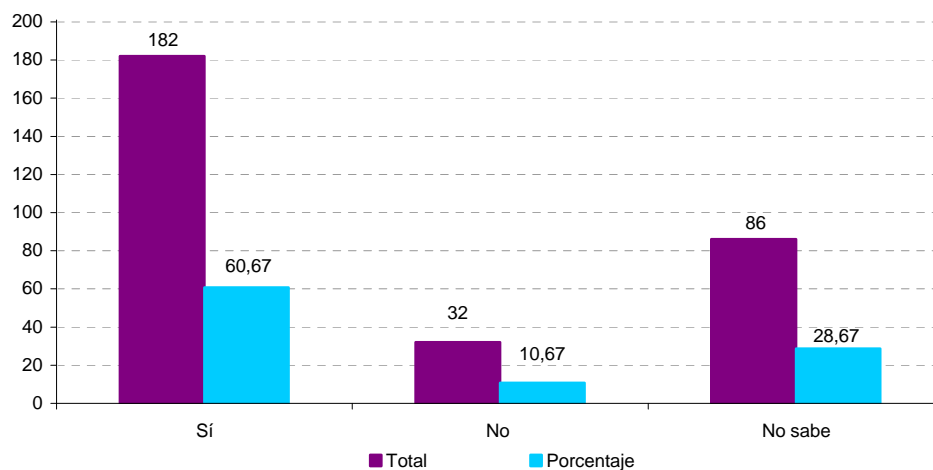
Al respecto del total de entrevistados el 34,67% opina que la inflexibilidad de la ley, se encuentra en la regulación de la contratación y despidos del personal, a su criterio la ley en sus causales determina los motivos por despido, ya los establece y es allí en donde le ven la inflexibilidad, además consideran que lo establecido en la ley es lo mínimo y lo básico que deben de cumplir en las relaciones laborales.

f) Si se flexibiliza la legislación laboral, ¿Estaría de acuerdo con darle un mayor espacio a la negociación colectiva?

Objetivo: Conocer la opinión sobre si se flexibilizara la legislación laboral, si estarían de acuerdo en brindarle un mayor espacio a la negociación colectiva.

Del total de respuestas, el 60,67% manifestó que si estarían dispuestos a brindar mayor apertura a las negociaciones colectivas dentro de sus empresas, mientras que el 10,65% opinó que no estaría dispuesto a considerarlo, y el 28,67% no respondió.

GRÁFICO II.49
ESPACIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

CUADRO II.39
ESPACIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR SECTOR
(En porcentajes)

Negociación colectiva	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	97	58,43	85	63,43	182
No	20	12,05	12	8,96	32
No responde / No sabe	49	29,52	37	27,61	86
Total	166	100,00	134	100,00	300

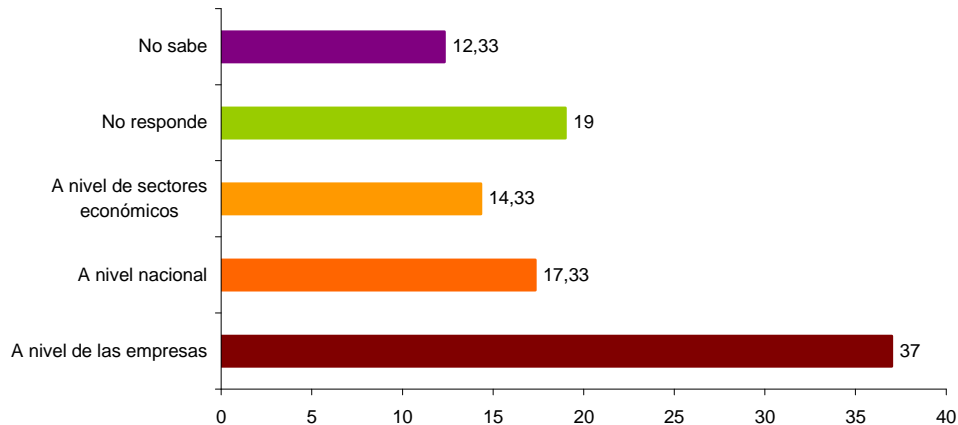
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

Por sector se puede concluir que el sector secundario se muestra más disponible en brindar mayor espacio a las negociaciones colectivas, ya que un total de 97 consultados responden que sí estarían dispuestos a ello; la diferencia de opinión con el sector terciario que 85 encuestados respondieron positivamente.

g) ¿A qué nivel se debería negociar con el sindicalismo?

Objetivo: Conocer la opinión sobre a qué nivel consideran se deberían de negociar el sindicalismo en El Salvador.

GRÁFICO II.50
NEGOCIACIONES CON EL SINDICATO
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales, 2010.

En general el 37% considera que las negociaciones sindicalistas, deberían hacerse a nivel de las empresas, en temas específicos de:

- a) Prestaciones laborales, que se cumplan verdaderamente los compromisos por ambas partes,
- b) Mejores salarios,
- c) Horarios y jornadas de trabajos que sean flexibles,
- d) Mejoramiento de las condiciones físicas de trabajo,
- e) Equidad o igualdad en condiciones laborales, etc.

Estos son algunos de los temas que consideran se deben de negociar.

F. Conclusiones

Durante el proceso del estudio, se encontró que los Jefes de Recursos Humanos tienen las siguientes características.

1. Información relacionada a las funciones.
 - a) No cuentan con datos estadísticos o datos históricos, en donde puedan medir las funciones que realizan, en cuanto a contrataciones y relaciones laborales en general.
 - b) El 20% de los entrevistados, no proporcionó la información solicitada de “hace 5 años”, por ser nuevos en el cargo.
2. En un 40% de la muestra, de las grandes y medianas empresas, se identificó lo siguiente:

- a) Dentro de sus aras funcionales, no cuentan con el departamento de Recursos Humanos bien establecido u organizado.
 - b) Las personas que desarrollan las funciones competentes a Recursos Humanos, son Asistentes Ejecutivas, Contadores o Propietarios.
3. El 60% de los entrevistados, se rehusaban a contestar las preguntas relacionadas a los sindicatos.
- a) Por temor de hablar del tema dentro de la empresa.
 - b) No les interesaba tratar el tema de los sindicatos, porque les molestaba.
4. El 30% de los entrevistados, consideran que:
- a) El concepto de Organización de Trabajadores en El Salvador, está mal enfocado, tanto por parte de los empresarios como de los mismos trabajadores.
 - b) Opinan que se debe de capacitar, educando a los trabajadores, para qué en realidad conozcan de las funciones que debería de desempeñar un sindicato.
5. El 75% coincidieron que:
- a) En la actualidad la falta de mano de obra calificada, es el factor número uno, que afecta a las empresas salvadoreñas.

En resumen:

Personal actual de RRHH	En las grandes y medianas empresas	El 60% se rehusó a tratar el tema de los sindicatos	El 30% considera que:
No cuentan con datos estadísticos.	No cuentan con el departamento de Recursos Humanos.	Temor de hablar dentro de la empresa	El concepto de Sindicato en El Salvador está mal enfocado.
	Los que dirigen esta área son Asistentes, Contadores o Propietario.	No les interesa el tema	Se requiere educación y capacitación.

Anexo

I. DISEÑO DE LA ENCUESTA

II. DISTRIBUCIÓN DE RUTAS PARA LA ENCUESTA DE OPINIÓN HACIA LAS EMPRESAS.

En la distribución de rutas, se trabajó en una forma casi equitativa, estimando la posición de cada municipio y la zona comercial o industrial que estas poseen, este dato se verificó mediante visitas realizadas a algunas de las Alcaldías municipales de cada municipio.

Distribución Rutas de campo	Sectores				Total por municipio
	Secundario		Terciario		
	Grande	Mediana	Grande	Mediana	
Antiguo Cuscatlán	4	4	6	6	20
Apopa	4	4	6	6	20
Ayutuxtepeque	4	4	6	6	20
Ciudad Delgado	4	4	6	6	20
Cuscatancingo	4	4	6	6	20
Ilopango	4	4	6	6	20
Mejicanos	4	4	6	6	20
Nejapa	4	4	6	6	20
San Marcos	4	4	6	6	20
San Martín	4	4	6	6	20
San Salvador	6	8	10	10	34
Santa Tecla	6	4	10	10	30
Soyapango	8	8	10	10	36
Total	60	60	90	90	300

De nuestra base de datos, al personal de campo le fue proporcionado un listado con un universo de 2000 empresas grandes y medianas del sector secundario y terciario, divididos por municipio, con los datos de las empresas en estudio.

III. TABLAS DE RESULTADOS

1. Información básica

1.2 ¿Cuántas personas trabajan en la empresa actualmente y cuantos trabajaron hace 5 años?

Por sector (en porcentajes)

Sectores económicos	Actualmente	Hace 5 años	Total
Secundario	55,28	44,72	100
Terciario	59,36	40,64	100

Por rubro (en porcentajes)

Área financiera	Actualmente	Hace 5 años
Empleados permanentes	95,43	98,49
Empleados eventuales	0,03	1,41
Empleados subcontratados (outsourcing)	4,54	0,10
Total	100,00	100,00

En el sector financiero, ha disminuido en un 3,06% el número de empleados permanentes.

Comercio	Actualmente	Hace 5 años
Empleados permanentes	88,55	85,62
Empleados eventuales	8,55	12,03
Empleados subcontratados (outsourcing)	2,09	1,87
Aprendices/Ayudantes	0,56	0,17
Otros	0,26	0,31
Total	100%	100%

En el área de Comercio, se ha incrementado el número de empleados permanentes a un 2,93% más que hace 5 años, se ha disminuido el número de empleados eventuales.

Comunicaciones	Actualmente	Hace 5 años
Empleados permanentes	97,13	95,24
Empleados eventuales	2,29	3,72
Empleados subcontratados (outsourcing)	0,54	1,05
Aprendices/Ayudantes	0,05	0,00
Otros	0,00	0,00
Total	100%	100%

En este rubro se observa por crecimiento en la contratación de empleados permanentes ya que se ve incrementado en un 1,89% únicamente.

1.3 ¿Cuáles considera son los tres principales problemas que han afectado el crecimiento de la empresa según el grado de dificultad?

Dificultad mayor	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Alta competencia	85	28,33	63	21,00
Financiamiento	45	15,00	56	18,67
Poca demanda	42	14,00	32	10,67
Altos costos de insumos	42	14,00	25	8,33
Delincuencia o inseguridad	29	9,67	23	7,67
Compromiso fiscal	26	8,67	19	6,33
Altos costos de materias primas	24	8,00	14	4,67
Problemas laborales	7	2,33	5	1,67
Ninguna	0	0,00	63	21,00
Total	300	100,00	300	100,00

Dificultad media	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Alta competencia	59	19,67	59	19,67
Financiamiento	37	12,33	33	11,00
Poca demanda	39	13,00	42	14,00
Altos costos de insumos	48	16,00	32	10,67
Delincuencia o inseguridad	41	13,67	27	9,00
Compromiso fiscal	16	5,33	16	5,33
Altos costos de materias primas	34	11,33	23	7,67
Problemas laborales	12	4,00	12	4,00
Ninguna	14	4,67	56	18,67
Total	300	100,00	300	100,00

En el rango de factores de menor gravedad, tanto actualmente con hace cinco años, consideran entre el 18 y 20% que ha sido los Costos de los insumos, el factor que califican con menor ponderación.

1.4 En el ámbito laboral ¿Cuáles son los tres principales problemas que han afectado a la empresa según el grado de gravedad actualmente y cuales fueron hace 5 años?

Problema de mayor gravedad en el ámbito laboral	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Rigidez normativa interna (horas, funciones)	18	6,00	21	7,00
Conflictos laborales	20	6,67	22	7,33
Otras	21	7,00	12	4,00
Rigidez normativa externa (contratación y despido)	28	9,33	15	5,00
Salarios muy altos	37	12,33	24	8,00
Ninguno/No recuerda	43	14,33	82	27,33
Alta rotación del personal	55	18,33	59	19,67
Falta de mano de obra calificada	78	26,00	65	21,67
Total	300	100,00	300	100,00

Problema de mediana gravedad en el ámbito laboral	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Rigidez normativa interna (horas, funciones)	21	7,00	19	6,33
Conflictos laborales	20	6,67	22	7,33
Otras	14	4,67	12	4,00
Rigidez normativa externa (contratación y despido)	24	8,00	18	6,00
Salarios muy altos				
Ninguno/No recuerda	107	35,67	130	43,33
Alta rotación del personal	38	12,67	28	9,33
Falta de mano de obra calificada	56	18,67	49	16,33
Total	300	100,00	300	100,00

2. Características de la demanda por mano de obra

2.1 ¿Cuál es la composición relativa de la fuerza de trabajo actualmente y cual fue hace 5 años? Promedio general, sobre la fuerza laboral, según género.

Resumen de fuerza de trabajo (en porcentajes)

Por edades	Actualmente	Hace 5 años
Hasta 30 años	35,90	52,30
De 31 a 55 años	54,94	40,49
De 56 y más años	9,16	7,21
Total	100,00	100,00

Por sector económico (en porcentajes)

Sector Secundario	Actualmente	Hace 5 años
Hasta 30 años de edad	34,07	50,36
De 31 a 55 años de edad	55,34	41,32
De 56 y más años de edad	10,59	8,32
Total	100,00	100,00

Sector Terciario	Actualmente	Hace 5 años
Hasta 30 años de edad	38,20	54,41
De 31 a 55 años de edad	54,44	39,59
De 56 y más años de edad	7,36	6,00
Total	100,00	100,00

Para el sector secundario y terciario se puede observar que en promedio se cuenta con mayor porcentaje de personas en el rango de 31 a 55 años de edad (en porcentajes).

Sector Secundario	Actualmente	Hace 5 años
Profesionales	20,76	18,01
Técnicos	12,22	11,55
Personal administrativo	19,48	18,96
Obreros calificados	32,86	36,41
Obreros no calificados	13,86	14,53
Otros	0,82	0,54
Total	100%	100%

Sector Terciario	Actualmente	Hace 5 años
Profesionales	21,71	20,06
Técnicos	14,60	14,65
Personal administrativo	23,32	21,91
Obreros calificados	29,26	30,92
Obreros no calificados	7,23	7,38
Otros	3,88	5,08
Total	100,00	100,00

2.2 De las siguientes causas enumere por orden de importancia las que generaron cambios en el número de personal o composición de la fuerza laboral, de acuerdo a si ese cambio fue positivo o negativo, y cuáles ocupaciones fueron afectadas principalmente (del uno al cinco, seleccione en causas positivas y negativas)

Causas que generaron cambios	Primer lugar		Segundo lugar		Tercer lugar		Cuarto lugar		Quinto lugar	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Expansión de la producción	119	48,6	13	7,65	16	11,59	3	3,9	9	12,68
Reducción de la producción	9	3,7	13	7,65	4	2,9	7	9,09	5	7,04
Diversificación de la producción	28	11,4	60	35,29	18	13,04	13	16,88	6	8,45
Especialización de la producción	17	6,9	34	20	35	25,36	11	14,29	5	7,04
Cambio tecnológico	35	14,3	25	14,71	31	22,46	33	42,86	13	18,31
Reestructuración organizativa	28	11,4	25	14,71	27	19,57	10	12,99	31	43,66
Otras	9	3,7	0	0	7	5,07	0	0	2	2,82
Total	245	100,0	170	100,0	138	100,0	77	100,0	71	100,0

2.3 ¿Actualmente la empresa tiene la cantidad de empleados óptima para desarrollar sus actividades de acuerdo a la demanda actual?

Cantidad óptima de empleados actualmente	Respuestas	Porcentajes
Sí	255	85,00
No	37	12,33
No responde	8	2,67
Total	300	100

2.5 ¿En este momento la empresa cuenta con el número de personal óptimo, en cuanto a la estructura de la fuerza laboral para los requisitos actuales?

Estructura de la fuerza laboral	Respuestas	Porcentajes
Sí	256	85,33
No	37	12,33
No responde	7	2,33
Total	300	100

2.6 ¿Cuáles son las principales causas?

La composición de la dotación no es la óptima porque	Respuestas	Porcentajes
Considera que la necesitará en el futuro	27	69,23
Por costos en reducir planilla	5	12,82
Por escasez de mano de obra calificada	7	17,95
Por altos costos laborales	0	0,00
Total	39	100

2.7 ¿Considera que ahora tiene la cantidad óptima de empleados para la demanda previsible en 5 años?

Cantidad óptima de empleados	Respuestas	Porcentajes
Sí	94	31,33
No	168	56,00
No responde	38	12,67
Total	300	100

3. Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral

3.1 En el mercado laboral, ¿La empresas tiene problemas para encontrar el personal con cierto nivel educativo en la actualidad y como fue hace 5 años?

Personal con cierto nivel educativo	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Sí	91	30,33	84	28,00
No	209	69,67	201	67,00
No responde/No sabe	0	0,00	15	5,00
Total	300	100	300	100

Personal con cierto nivel educativo	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Actualmente				
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	59	35,54	32	23,88	91
No	107	64,46	102	76,12	209
No responde/No sabe	0	0,00	0	0,00	0
Total	166	100	134	100	300

Personal con cierto nivel educativo	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Hace 5 años				
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	43	25,90	41	30,60	84
No	110	66,27	91	67,91	201
No responde/No sabe	13	7,83	2	1,49	15
Total	166	100	134	100	300

3.2 En el mercado de trabajo, ¿La empresa tiene problemas para encontrar el personal con habilidades específicas duras (idiomas, manejo de tecnología, etc.), en la actualidad y cómo fue hace 5 años?

Personal con habilidades específicas duras	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Sí	99	33,00	88	29,33
No	199	66,33	200	66,67
No responde/No sabe	2	0,67	12	4,00
Total	300	100	300	100

Personal con habilidades específicas duras	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Actualmente				
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	55	33,13	44	32,84	99
No	110	66,27	89	66,42	199
No responde/No sabe	1	0,60	1	0,75	2
Total	166	100	134	100	300

Personal con habilidades específicas duras	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Hace 5 años				
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	40	24,10	48	35,82	88
No	117	70,48	83	61,94	200
No responde/No sabe	9	5,42	3	2,24	12
Total	166	100	134	100	300

3.3 En el mercado de trabajo, ¿La empresa tiene problemas para encontrar el personal con habilidades específicas “suaves” (valores, actitudes, capacidad de aprendizaje, etc.)? En la actualidad y como fue hace 5 años.

Personal con habilidades específicas suaves	Actualmente		Hace 5 años	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Sí	99	33,00	68	22,67
No	200	66,67	218	72,67
No responde/No sabe	1	0,33	14	4,67
Total	300	100	300	100

Personal con habilidades específicas suaves	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Actualmente				
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	51	30,72	48	35,82	99
No	115	69,28	85	63,43	200
No responde/No sabe	0	0,00	1	0,75	1
Total	166	100	134	100	300

Personal con habilidades específicas suaves	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Hace 5 años				
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	30	18,07	38	28,36	68
No	125	75,30	93	69,40	218
No responde/No sabe	11	6,63	3	2,24	14
Total	166	100	134	100	300

3.4 ¿Usted está de acuerdo con la siguiente afirmación? “La aprobación de un nivel educativo específico no garantiza los conocimientos que se esperan, de personas con este nivel”.

Aprobación de nivel educativo	Opinión general	
	Cantidad	Porcentajes
Sí	181	60,33
No	107	35,67
No responde/No sabe	12	4,00
Total	300	100

Aprobación de nivel educativo	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	105	63,25	76	56,72	181
No	57	34,34	50	37,31	107
No responde/No sabe	4	2,41	8	5,97	12
Total	166	100	134	100	300

3.5 ¿Usted, está de acuerdo con la siguiente afirmación?: “Los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión adecuada del funcionamiento del mundo laboral”

Conocimiento del funcionamiento del mundo real	Opinión general	
	Cantidad	Porcentajes
Sí	236	78,67
No	50	16,67
No responde/No sabe	14	4,67
Total	300	100

Conocimiento del funcionamiento del mundo real	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	128	77,11	108	80,60	236
No	30	18,07	20	14,93	50
No responde/No sabe	8	4,82	6	4,48	14
Total	166	100	134	100	300

4. Prácticas, contratación y capacitación

4.1 Cuando existen vacantes ¿Qué porcentaje de contrataciones hace la empresa, mediante la utilización de los diferentes mecanismos de búsqueda de candidatos? Y ¿En qué tipo de ocupación?

Mecanismos de búsqueda de candidatos	Promedio	Porcentajes
Agencias privadas de reclutamiento	52	17,33
Anuncios en periódicos	32	10,67
Ferias de empleo	59	19,67
Instituciones públicas (Ministerio de Trabajo)	27	9,00
Otros	23	7,67
Páginas de Internet sobre ofertas de empleo	20	6,67
Recomendaciones instituciones educativas	25	8,33
Recomendaciones de particulares	41	13,67
Solicitudes puestas por las propias personas que buscan empleo	17	5,67
No responde / No sabe	4	1,33
Total	300	100,00

Otros	Cantidad	Porcentajes
Concursos internos	6	26
Recomendaciones de los empleados	9	39
Recomendaciones de empresas	4	17
Anuncios en vitrinas	1	4
Subscripciones en la base de datos	3	13
Total	23	100

4. Aspectos de la organización de los trabajadores

5.1 ¿En su empresa, hay alguna organización de trabajadores?

	Cantidad	Porcentajes
Sí	39	13,00
No	226	75,33
No responde	35	11,67
Total	300	100,00

Tipo de organización	Cantidad	Porcentajes
Sindicato a nivel de empresa	6	15,38
Sindicato a nivel de trabajadores	8	20,51
Asociación Cooperativas de empleados	25	64,10
Otro (indique)	0	0,00
Total de respuestas	39	100,00

5.2 ¿Han surgido cambios en la organización de los empleados, durante los últimos 5 años?

Han surgido cambios?	Cantidad	Porcentajes
Sí	17	43,59
No	17	43,59
No sabe	5	12,82
Total de respuestas	39	100,00

De qué tipo?	Respuestas	Porcentajes
Ha adquirido equipos nuevos para llevar sus controles	1	5,88
La dirección de la Asociación ahora es por Junta Directiva	3	17,65
Hay más incentivos de ahorro y préstamos	1	5,88
Anualmente hay cambios de directivos	4	23,53
Nuevas condiciones y beneficios laborales	3	17,65
La forma de negociar	1	5,88
Se cerró la cooperativa	1	5,88
Pasó de ser Asociación solidarista a Cooperativa	1	5,88
Más conciencia y eficiencia en el trabajo	2	11,76
Total	17	100,00

5.3 ¿Qué actividades desempeña esta organización de los empleados?

Actividades	Cantidad	Porcentajes
Negociaciones colectivas	9	23,08
Solución de conflictos entre empleados y la empresa	7	17,95
Actividades sociales y de convivencia	10	25,64
Otros	13	33,33
Total de respuestas	39	100,00

5.4 ¿Cómo es la relación de la empresa con esta organización?

Tipo de relación	Cantidad	Porcentajes
Armoniosa	19	48,72
Muy armoniosa	13	33,33
Neutra	6	15,38
Muy conflictiva	1	2,56
Conflictiva	0	0,00
Total de respuestas	39	100,00

5.5 ¿Cómo evalúa el impacto de la organización en la empresa?

Evaluación del impacto en la empresa	Cantidad	Porcentajes
Genera un clima conflictivo en la organización	1	2,56
Limita el crecimiento en la productividad	2	5,13
Aumentan los costos laborales	3	7,69
Contribuye a mejorar la productividad	14	35,90
Contribuye a mejorar la cooperación en la empresa	19	48,72
Total de respuestas	39	100,00

5.6 ¿Por qué no hay algún tipo de organización en esta empresas?

Razones	Cantidad	Porcentajes
No responde	35	13,41
Genera conflictos innecesarios en la empresa	37	14,18
La empresa no la necesita	85	32,57
A los empleados no les interesa	104	39,85
Total de respuestas	261	100,00

5.7 ¿Los empleados tienen algún representante formal o informal con quien la dirección de la empresa puede hablar, en caso de ser necesario?

	Cantidad	Porcentajes
Sí	91	30,33
No	148	49,33
No responde	61	20,33
Total de respuestas	300	100,00

6. Aspectos sobre las relaciones laborales

6.1 ¿En el país funciona bien el sistema de relaciones laborales?

	Cantidad	Porcentajes
Sí	109	36,33
No	128	42,67
No responde/No sabe	63	21,00
Total	300	100,00

Opinión por sector	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Sí	58	34,94	51	38,06	109
No	68	40,96	60	44,78	128
No responde/No sabe	40	24,10	23	17,16	63
Total	166	100,00	134	100,00	300

6.2 ¿Cuáles son los aspectos que se deben cambiar?

Aspectos	Cantidad	Porcentajes
Regulación en la negociación colectiva	72	53,33
El sindicalismo	24	17,78
No sabe	11	8,15
No responde	8	5,93
Otro	20	14,81
Total	135	100,00

6.3 Si fuera necesario realizar cambios, ¿Cuál sería el mecanismo seleccionado para llevarlos a cabo?

Dato general

Resultados	Cantidad	Porcentajes
No sabe	30	8,98
No responde	38	11,38
Reforma constitucional	54	16,17
Negociación bilateral	58	17,37
Diálogo tripartito entre los actores a nivel nacional	73	21,86
Reforma legal	81	24,25
Total	334	100,00

Opinión por sector económico

Respuestas por sector	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Reforma constitucional	26	18,57	28	22,22	54
Reforma legal	48	34,29	33	26,19	81
Diálogo tripartito entre los actores a nivel nacional	35	25,00	38	30,16	73
Negociación bilateral	31	22,14	27	21,43	58
Total	140	100,00	126	100,00	266

6.4 ¿Cómo considera la legislación laboral en general?

Dato General

Consideración de la legislación laboral	Cantidad	Porcentajes
Muy flexible	15	5,00
Flexible	41	13,67
Regular	116	38,67
Inflexible	40	13,33
Muy inflexible	32	10,67
No sabe	19	6,33
No responde	37	12,33
Total	300	100,00

Opinión por sector económico

Consideraciones	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Muy inflexible	16	11,85	16	14,68	32
Inflexible	24	17,78	16	14,68	40
Regular	59	43,70	57	52,29	116
Flexible	27	20,00	14	12,84	41
Muy flexible	9	6,67	6	5,50	15
Total	135	100,00	109	100,00	244

6.5 ¿Cuáles son los aspectos inflexibles?

Dato general

Aspectos inflexibles	Cantidad	Porcentajes
Regulación asignación de tareas	26	8,67
No sabe	47	15,67
Regulación sobre el tiempo de trabajo	59	19,67
No responde	64	21,33
Regulación en la contratación y despido	104	34,67
Total	300	100,00

Opinión por sector económico

Aspectos	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
Regulación en la contratación y despido	38	49,35	42	47,73	80
Regulación sobre el tiempo de trabajo	27	35,06	32	36,36	59
Regulación en la asignación de tareas	12	15,58	14	15,91	26
Total	77	100,00	88	100,00	165

6.6 Si se flexibiliza la legislación laboral, ¿Estaría de acuerdo con darle un mayor espacio a la negociación colectiva?

Negociación colectiva	Cantidad	Porcentajes
Si	182	60,67
No	32	10,67
No responde / No sabe	86	28,67
Total	300	100,00

6.7 ¿A qué nivel se debería negociar con el sindicalismo?

Nivel	Cantidad	Porcentajes
No sabe	37	12,33
A nivel de sectores económicos	43	14,33
A nivel nacional	52	17,33
No responde	57	19,00
A nivel de las empresas	111	37,00
Total	300	100

Opinión por sector	Sector Secundario		Sector Terciario		Total
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes	
No sabe	18	10,84	19	14,18	37
No responde	32	19,28	25	18,66	57
A nivel nacional	28	16,87	24	17,91	52
A nivel de sectores económicos	21	12,65	22	16,42	43
A nivel de las empresas	67	40,36	44	32,84	111
Total	166	100	134	100	300

III. Análisis de las experiencias de diálogo socio-laboral en El Salvador

Ricardo Solari

A. Introducción

El siguiente informe ha sido desarrollado para responder a uno de los objetivos específicos de la consultoría encargada para El Salvador por el Programa de cooperación CEPAL-AECID 2008–2009, “Políticas e Instrumentos para la Promoción del Crecimiento en América Latina y el Caribe”, componente “Política Macroeconómica y mercado laboral”.

En términos generales, los objetivos de la consultoría encargada al autor, son los siguientes:

- Disponer de un análisis detallado de los instrumentos anti-crisis en el ámbito laboral de El Salvador, sus fortalezas y debilidades, y de propuestas para mejorar su impacto.
- Contar con un análisis de las experiencias de diálogo socio-laboral El Salvador, sus fortalezas y debilidades, y de una propuesta para apoyar este proceso en ambos países, con el objetivo de perfeccionar la institucionalidad laboral.

El presente documento busca responder adecuadamente al segundo de estos objetivos, es decir, al que busca analizar las experiencias de diálogo socio-laboral en El Salvador, sus fortalezas y debilidades. Junto con lo anterior, entregar propuestas para apoyar este proceso en el país, con el fin de perfeccionar la institucionalidad laboral.

Para ello, se realizó una revisión de fuentes primarias y secundarias relacionadas, así como una serie de seis entrevistas a representantes del poder ejecutivo y del mundo empresarial, sindical y social de El Salvador durante 2009.

En una primera parte, se realiza una caracterización detallada del Diálogo Social en El Salvador y sus antecedentes.

Tras ello, se describen los programas actuales y las recomendaciones y propuestas del consultor respecto a las medidas posibles para aumentar su efectividad.

Finalmente, se considera en los anexos la individualización de las personas entrevistadas y la documentación consultada.

B. Diálogo social

El mundo del siglo XXI es altamente complejo. La irrupción de nuevos medios de comunicación, tecnologías y adelantos, inciden en la calidad de vida de las sociedades. El mayor acceso y rapidez que caracteriza al flujo de información actual, ha repercutido en que las personas hayan diversificado, en distintos ámbitos de su quehacer cotidiano, la cantidad, nivel y alcance de sus demandas.

A raíz de intereses comunes, se forman comunidades o grupos sociales que se movilizan para encontrar respuestas a sus peticiones. Desde activistas preocupados por el futuro del planeta hasta sindicatos que luchan por una mejor situación laboral, todos tienen algo que decir, algo que exigir. *“Nos encontramos ante un mundo lleno de cuestionamientos arraigados en su seno social, con índices de desigualdad, pobreza y exclusión preocupantes (...) se podría llegar a pensar en un momento o punto de inflexión, donde los paradigmas establecidos se cuestionan con más énfasis y donde será necesario repensar el sistema y un repensar ‘en conjunto’; las relaciones entre las personas, con la economía y los valores manejados hasta el momento, a fin de participar y encontrar la mejor manera de dirigir y organizar la convivencia humana”*⁷⁶.

Para cumplir con este desafío, los llamados grupos sociales deben participar de las decisiones que los afectan. Es ahí donde, a juicio de distintos organismos y expertos, surge el concepto de “Diálogo Social”, entendido, de forma general, como el mecanismo utilizado para conseguir consensos de los actores sociales, en relación con los temas que involucran a la sociedad en su conjunto.

A nivel mundial, el diálogo social se ha instalado como un elemento válido para que los distintos actores encuentren puntos de acuerdo respecto de determinadas demandas.

En términos de la realidad latinoamericana, se le da un valor adicional, ya que ha permitido disminuir los efectos provocados por diversas crisis que han caracterizado su devenir y desarrollo.

Cuesta entender el diálogo social sin la existencia de un sistema democrático sólido, que resguarde las libertades individuales y colectivas de los ciudadanos. Es una expresión más de los derechos humanos. “No es en absoluto un tema secundario o un mero instrumento de los que se encuentran al alcance de los actores sociales. Por el contrario, se trata de un concepto que comprende ideas tan relevantes, tan fundamentales y al mismo tiempo tan básicas, que su negación es la negación de las bases del mismo sistema democrático y de los derechos humanos”⁷⁷.

En este contexto, se entiende que el diálogo social, en tanto fenómeno social, comprende a los distintos grupos que interactúan en la dimensión social⁷⁸, tales grupos poseen diferentes intereses y se relacionan de dos maneras: ya sea mediante el entendimiento o diálogo, ya sea mediante el conflicto⁷⁹.

A pesar de las aproximaciones realizadas por distintos investigadores, se vuelve complejo encontrar sólo una definición de diálogo social. Distintos países y realidades económicas, grupos sociales diversos, diferentes idiosincrasias y estructuras de negociación, ideologías dominantes y procesos de integración que se dan en determinados momentos históricos, posiciones a favor o en contra de los involucrados en su concepción, dificultan la articulación y validación de un significado universal.

⁷⁶ Diálogo social, Legitimador del sistema democrático. Instrumento para la sostenibilidad y sustentabilidad de la paz social. Boletín Cinterfor, número 156, Organización Internacional del Trabajo (OIT), página 149.

⁷⁷ El diálogo social: fundamentos y alternativas, en Boletín Cinterfor, número 156, Organización Internacional del Trabajo (OIT), página 106.

⁷⁸ Relaciones Laborales en los Procesos de Investigación, FCU, Montevideo, Uruguay, 1998, página 70.

⁷⁹ Diálogo Social: Teoría y Práctica, en Revista de Derecho Laboral, Tomo XLIV, Número 201, AMF, Montevideo, Uruguay, enero-marzo 2001, página 68.

Sin embargo, instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, han realizado una labor exhaustiva en términos de lograr una definición que sea compartida a nivel mundial.

De acuerdo a la OIT “el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información— entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”⁸⁰.

Esta definición permite ampliar la mirada sobre el diálogo social, tanto en relación con las formas en que se manifiesta, como en los temas que comprende. Se encuentra implícito dentro del concepto de participación, en un sentido amplio. “Puede afirmarse sin duda alguna que el diálogo social no es otra cosa que un medianamente nuevo sinónimo para un muy viejo concepto, ampliamente conocido y utilizado en el mundo laboral”⁸¹.

El diálogo social ha debido pasar por una serie de instancias para ser validado como un instrumento efectivo en términos de generar consensos respecto de situaciones específicas. Anteriormente se señaló su correlación con los derechos humanos, desde donde se desprenden los llamados tres pilares del Derecho Colectivo: sindicato, negociación colectiva y conflicto.

En este ámbito, la Conferencia General de la OIT, realizada el 25 de junio de 1970, tuvo como uno de sus ejes de trabajo los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. En esa oportunidad, se establecieron como esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales: el derecho a la libertad y seguridad personales y al debido proceso, el derecho a la libertad de opinión y de expresión, a sostener opiniones sin ser molestado, derecho de reunión y de protección de las organizaciones sindicales, entre otros.

Otras normativas elaboradas por la OIT, y que contribuyen a consagrar el diálogo social, son: la Declaración de 1998, relacionada con los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el Convenio N° 87, sobre libertad sindical; el Convenio N° 98, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva; el Convenio N° 117, sobre política social; el convenio N° 144, relacionado con consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo, el Convenio N° 151, sobre relaciones laborales en el sector público, y el Convenio N° 154, relativo al fomento de la negociación colectiva, entre otros.

Al igual que la OIT, existen otros organismos de carácter internacional que han celebrado pactos y elaborado declaraciones que sirven para ratificar la validez del diálogo social y su correlación como un derecho humano. Entre ellos se encuentran: la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Organización de Naciones Unidas, 1948); la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948); la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá, 1948); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969); el Protocolo de Salvador (1988), y la Declaración Sociolaboral del Mercosur (Río de Janeiro, 1998).

En la práctica, el diálogo social, entendido como herramienta de cambio, reconoce la autonomía de las partes involucradas, como actores validados para participar de un determinado proceso. De esta característica se desprende su vinculación con situaciones de crisis económicas, sociales y políticas, independiente si se desarrollan en un contexto de crisis.

Es importante señalar que el diálogo social no puede entenderse como una herramienta rígida, sino que tiene matices que hacen variar su rostro dependiendo de la coyuntura en la que surge. De acuerdo al número de integrantes, pueden clasificarse en bipartitos o tripartitos. En los primeros participan los trabajadores y empleadores, mientras que en los segundos se suma el Estado.

⁸⁰ Diálogo Social, Organización Internacional del Trabajo (OIT), documento de trabajo, 2009.

⁸¹ El diálogo social: fundamentos y alternativas, en Boletín Cinterfor, número 156, Organización Internacional del Trabajo (OIT), página 109.

En cuanto al nivel alcanzado por el diálogo social, se clasifica en centralizado, cuando se realiza en términos de sector, actividad, a nivel nacional, regional o internacional, o descentralizado, cuando atañe a ámbitos de nivel inferior, como las empresas. También existen los modelos formales, basados en acuerdos formales, y los informales, que abarcan formas menos protocolares, como simples consultas.

Una última clasificación se relaciona con el diálogo social orgánico o inorgánico. El primero se da al interior de organismos creados especialmente para un determinado fin o en reparticiones establecidas dentro de instituciones establecidas con anterioridad. El segundo, en tanto, se da de forma espontánea, sin la necesidad de contar con un soporte que determine su funcionamiento.

A pesar del esfuerzo por elaborar estas clasificaciones, cabe señalar que, dada la importancia y la heterogeneidad tanto de los temas como de los actores que participan del diálogo social, en la mayoría de los casos se producen cruces y variaciones desde unos modelos hacia otros.

La existencia del diálogo social requiere de determinados requisitos. De acuerdo a lo señalado por la OIT, existen elementos indispensables para su implementación. Entre ellos se encuentran:

- i. La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
- ii. La voluntad política y el compromiso de las partes interesadas.
- iii. El respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- iv. Existencia de un apoyo institucional adecuado.

Estos elementos deben darse en el contexto de la actuación de un Estado que entregue un marco donde el diálogo social pueda llevarse a cabo sobre la base de una certeza jurídica para los participantes, en relación con la celebración de un acuerdo. Por otra parte, debe ser capaz de fomentar y estimular el diálogo en espacios creados para tal objetivo. El rol del Estado debe ser de impulso y participación (cuando corresponda), pero no de limitación.

C. Diálogo social en El Salvador

Antes de 1992 se registran algunos intentos de organizar algunas fórmulas de diálogo social, pero es a partir de este año en que se da el primer acercamiento que envergadura en El Salvador para implementar un diálogo social, luego del Foro de Concertación Económica y Social de 1992, instancia a partir de la cual se constituyó el Consejo Superior del Trabajo (CST, de 1994). Esta aproximación inicial ocurrió con posterioridad a la firma de los Acuerdos de Paz de 1992.

Para mantener su operatividad durante los años posteriores, se han generado otras instancias de diálogo social, entre las que se incluyen: el Foro de Solidaridad por el Empleo (2003); el Acuerdo Tripartito de Adopción del Programa Nacional de Trabajo Decente (2007); la Plataforma Sindical “Empleo digno, salarios justos, amplia cobertura de seguridad social y fomento del diálogo social” (2008), y la Comisión Multidisciplinaria a través de la Propuesta Número 61 de Diálogo Social (2008.)

La existencia de instancias de diálogo social en el país se ha generado a través de mandatos presidenciales o por impulso de organizaciones internacionales, como la OIT, que trabajan por velar los derechos y estabilidad de los trabajadores y sindicatos a nivel mundial. La celebración de estos encuentros ha tenido como resultado importantes acuerdos en temas relacionados con el salario mínimo y mecanismos para asegurar el ingreso familiar. A pesar de estos avances, queda como tarea pendiente el que muchos de estos esfuerzos no han sido suficientes para cumplir los objetivos establecidos en estas áreas.

Lo anterior se explica por la ineficacia en la aplicación de los acuerdos alcanzados en estas instancias de diálogo social, y que fue percibido tanto por los trabajadores como por la empresa privada.

El ambiente inicial de voluntad y disposición, se tiñó de desconfianza entre los convocados al diálogo: los primeros se vieron muchas veces violentados y la segunda, en tanto, se sintió utilizada políticamente.

A pesar de esta sensación generalizada, la sociedad salvadoreña ha sido testigo de diversas instancias de diálogo social. Entre ellas se pueden mencionar:

1. Foro para la Concertación Económica y Social de 1992

Este encuentro de carácter tripartito tuvo como protagonistas a los trabajadores, a la empresa privada y al gobierno. Fue la materialización de los acuerdos suscritos a raíz de los Acuerdos de Paz de ese año. Su objetivo central fue lograr acuerdos que tuvieran impacto en el desarrollo económico y social del país.

A pesar de ser un desafío que involucraba a toda la nación, diversos especialistas concuerdan en que no se alcanzaron acuerdos mayores. Esto, por las diferencias de cada sector. Por otro lado, existe consenso en que el Foro logró definir una agenda y metodología de trabajo extensible hacia otros encuentros. El resultado más visible de esta primera aproximación se tradujo en la instalación de esta instancia como una de carácter permanente a través del Consejo Superior del Trabajo.

2. Consejo Superior del Trabajo (CST, 1994)

Al igual que el anterior, fue una instancia en la que participaron los tres actores principales de El Salvador: trabajadores, gobierno y empresa privada. Es un organismo autónomo, al cual se le atribuye la función de Órgano Consultivo del Órgano Ejecutivo y es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), cuyo objetivo central es la institucionalización del diálogo y la promoción de la concertación económica y social entre los tres sectores convocados.

Es una de las instancias fundamentales de diálogo social que cubre una serie de demandas en cuanto a la formulación y revisión de propuestas en materia social y laboral por una parte y por otra, negociar las políticas de carácter social.

Se reúne aún, prestando asistencia al Gobierno en sus relaciones con organismos internacionales como la OIT y sugiere al Gobierno la ratificación de los Convenios de la OIT que considere apropiados.

Sin embargo, ha sido cuestionado por algunas organizaciones de los trabajadores, como la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), que lo acusa de no incorporar a todos los actores representativos.

3. Foro de Solidaridad por el Empleo (2003)

La empresa privada, los trabajadores y el gobierno se reunieron en este foro consultivo, cuyo objetivo fue realizar una propuesta para mejorar la condición y disponibilidad del empleo en el país, incrementar el salario mínimo y controlar la inflación. Uno de los resultados de este encuentro fue un aumento diferenciado en el salario mínimo para los trabajadores urbanos, aunque se excluyó a los del sector agrícola.

4. Acuerdo Tripartito de Adopción del Programa Nacional de Trabajo Decente en el Salvador (2007)

Con el objetivo de establecer un proceso de reconocimiento, relación y consenso en términos de condiciones de trabajo decente en el país, este acuerdo se llevó a cabo a raíz de consultas tripartitas impulsadas por la Oficina Subregional de la OIT (OSR). Su fin mayor es generar mayor equidad social y reducción de la inestabilidad laboral para generar un mayor impacto en la productividad.

5. Plataforma sindical: “Empleo digno, salarios justos, amplia cobertura de la seguridad social y fomento del diálogo social” (2008)

Instancia que forma parte de la Propuesta del Consejo Nacional de Unidad Sindical Salvadoreño (CNUSS) y que surgió a raíz de la crisis económica mundial que afectó al país. Si bien no es un espacio formal de diálogo, los trabajadores han visto en esta plataforma una oportunidad para establecerlo, así como para fomentar la libre sindicalización y la contratación colectiva de empleados, junto con una política pública de trabajo decente, entre otros.

6. Consejo Económico y Social (2009)

El gobierno del presidente Mauricio Funes ha reconocido que los procesos de concertación social y diálogo bipartito entre trabajadores y empresarios, son vitales para reactivar los sectores económicos.

Para conceptualizar y estructurar el organismo responsable de llevar a cabo el proceso de diálogo en El Salvador, el gobierno salvadoreño consideró los casos de éxito de Irlanda (Consejo Nacional Económico y Social; Consejo Nacional de Competitividad; y Directorio de Forfas), Finlandia (Consejo de Política Científica y Tecnológica) y Singapur (Consejo de Desarrollo Económico; Fundación Nacional de Investigación; y Consejo de Innovación y Desarrollo Empresarial). A partir de ellos definió los factores comunes de éxito para la implementación de una visión estratégica nacional, que incluye:

- a) Un enfoque estructural de mediano y largo plazo, con metas ambiciosas y realistas, junto con incentivos para lograrlas.
- b) La participación de actores, particularmente del Estado, que sean proactivos y bien constituidos.
- c) Priorizar los equilibrios macro y la inserción internacional, a través de las exportaciones con valor agregado.
- d) Poner énfasis en la educación y el capital humano, mediante una economía del conocimiento.
- e) Existencia de un liderazgo público-privado que se sustenta en un consenso nacional, que adquiere mayor relevancia y efectividad mientras sea más formal y representativo.

En los primeros seis meses de su mandato se impulsó el Consejo Económico y Social (CES), un “espacio institucional permanente, en la que los principales sectores económicos y sociales del país dialogarán y buscarán acuerdos sobre los principales temas socioeconómicos”⁸².

Para lograr instalar el CES como un organismo validado, se realizó un trabajo constante por parte de la Secretaría Técnica de la Presidencia y la dirección de la Asociación Nacional de Empresa Privada (ANEP).

Este proceso de validación con el mundo privado se vio facilitado por el antecedente de una previa sugerencia a un mecanismo de diálogo social en el Quinto ENADE de 2004.

En esa ocasión se expresó que los salvadoreños no deben renunciar nunca al “(...) empeño de construir una sociedad más justa y más humana. El diálogo y el compromiso de todos, es el punto de partida inevitable. En ese sentido, el diálogo social es la herramienta para construir consensos, a partir de los cuales pueden impulsarse transformaciones radicales en los países, como las que necesita El Salvador en los albores del siglo XXI”⁸³.

Así, durante este encuentro empresarial se propuso una instancia de diálogo permanente entre los diferentes actores económicos y sociales organizados para discutir iniciativas y propuestas sobre temas de la nación que podrían con posterioridad ser llevados a las instancias superiores del poder político.

⁸² El Diálogo Social en El Salvador, documento de trabajo, 2009, página 4.

⁸³ Documento final Enade, Encuentro Nacional de la Empresa Privada, 2004, El Salvador.

El Consejo Económico y Social, cuya promulgación fue en septiembre de 2009, quedó compuesto por 24 representantes de las cámaras empresariales y 24 delegados del movimiento social, todos con asesoría de 10 representantes académicos. El Gobierno, en tanto, fue representado por cinco funcionarios.

La coordinación quedó a cargo del Secretario Técnico de la Presidencia, Alex Segovia, mientras que la Secretaría Ejecutiva del organismo quedó en manos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

El mandato del Consejo Económico y Social quedó definido por un periodo de 3 años, con carácter renovable.

Las funciones definidas para el Consejo Económico y Social son:

- a) Fomentar el diálogo y la cooperación: Se debe considerar incluir en el Consejo Económico y Social a actores reconocidos como representativos de los sectores involucrados; dotar de una mayor formalidad institucional que le otorgue fuerza y permanencia a la instancia; y contar con apoyo técnico experto.
- b) Asesorar a los poderes Ejecutivo y Legislativo: Con el fin de facilitar la tramitación de las reformas y adecuarlas de mejor manera a la realidad de El Salvador, el Consejo Económico y Social permitirá recoger las opiniones de los actores relevantes acerca de los próximos proyectos de ley, así como considerar los informes sectoriales que estos presenten al Consejo.
- c) Lograr entre los actores una visión compartida respecto a los desafíos futuros del país: Se espera que del Consejo Económico y Social emane un informe anual que recoja esta visión compartida.
- d) Elaboración de propuestas y políticas para el Estado.

Los ámbitos de consulta definidos en relación al Consejo Económico y Social son Desarrollo Nacional; Competitividad y Empleo; Políticas Sociales y Seguridad Social; Medioambiente; Energía; Relaciones Internacionales e Integración Regional; Consumidores; y Democracia.

La primera sesión del Consejo se realizó en diciembre de 2009 y estuvo marcada por la situación económica del país, entregada por el gobierno. De acuerdo a la realidad salvadoreña, se espera que las principales demandas incluidas en la agenda del organismo se relacionen con:

- i. Política nacional sobre el empleo, a través de un bono de cesantía, resguardo del empleo existente, recuperación de empleos perdidos y consenso sobre el empleo decente;
- ii. Una política de cumplimiento, premios y sanciones además de reglamentos laborales;
- iii. Creación de un plan especial para las micro, pequeñas y medianas empresas, en términos de solucionar problemas de financiamiento y comercialización;
- iv. Generar una ‘cultura del trabajo’, basada en buenas prácticas laborales por parte de los empleadores y los trabajadores;
- v. Modernización del Código del Trabajo y promoción de la flexibilidad laboral con dimensión social.

La segunda reunión del CES fue realizada el 27 de enero de 2010. En ella se pasó desde el diagnóstico social a las primeras conversaciones respecto a los procedimientos necesarios para que El Salvador concrete su camino a la reactivación económica.

En esta segunda instancia, además, surgió el debate de las partes respecto a la generación de una mayor cantidad de empleo y a la mejora en la calidad del mismo.

Aunque trascendió que el gobierno salvadoreño presentó en la ocasión sus primeras propuestas en este sentido, el contenido de las mismas ha permanecido bajo reserva debido a que aún se espera su discusión en el Consejo.

Una de las mayores dificultades que se espera enfrentará el Consejo, es la histórica ineficacia para materializar los acuerdos emanados de estas instancias de diálogo, lo que tiñe de desconfianza el actuar del CES. Sin embargo, existen connotaciones positivas al organismo, ya que su fin es contribuir a la solución de problemas que afectan a la sociedad salvadoreña. Los sectores que participan del Consejo concuerdan en que ésta debe ser una instancia que se dé sin importar el gobierno existente, ya que su agenda se ocupa de problemas a nivel país.

A pesar de esta desconfianza, según la OIT, “En El Salvador se acepta y reconoce la necesidad de avanzar más en cuanto al cumplimiento de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, establecidos en los convenios de la OIT sobre libertado sindical y negociación colectiva, la no discriminación, la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso”⁸⁴. A esto se suma que “los esfuerzos para el cumplimiento de los convenios no sólo se deben dar en sectores rezagados del mercado laboral, sino también en segmentos de empresas familiares y en ciertas actividades económicas, en los que resulta más difícil la presencia y/o efectividad de los servicios de inspección del trabajo”⁸⁵.

7. Plan Estratégico Quinquenal 2009-2014 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2010)

El objetivo estratégico número III del Plan Quinquenal del Ministerio del Trabajo se plantea “Fortalecer los Mecanismos e Instancias que promuevan la armonía y cumplimiento laboral, diálogo, concertación social y/o Protección Social”, a través de:

- i. La promoción de acciones de diálogo entre los sujetos de la relación laboral
- ii. El apoyo a la libre sindicalización que contribuya a los procesos de diálogo social
- iii. El impulso de acciones que promuevan el cumplimiento de los derechos laborales

La conducción del Ministerio espera concretar estos propósitos a partir del reforzamiento del Consejo Superior del Trabajo.

D. Recomendaciones del consultor

Como fue señalado anteriormente en este informe, el diálogo social es una instancia que permite la articulación de los sectores involucrados —principalmente el Estado, los trabajadores y la empresa privada— en torno a problemáticas que incidan en el mejoramiento de la cantidad y calidad del trabajo existente en El Salvador.

Su importancia radica en ser un mecanismo que se encuentra validado por la sociedad y en el cual se fijan los esfuerzos que permitirán avanzar sobre los acuerdos establecidos o demarcar el escenario para desafíos futuros. En ese sentido, entregamos las siguientes recomendaciones que servirán para contribuir con el cumplimiento de este desafío:

1. Mantener el rol proactivo del Estado en términos de generar instancias de diálogo social, dado el valor que representan para la construcción de proyectos de desarrollo y como emblemas de la visión multisectorial y pluralista en la solución de las problemas nacionales. En este sentido se valora la creación del Consejo Económico y Social y la voluntad de fortalecer el Consejo Superior del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y se sugiere consolidar su funcionamiento que a través de resultados concretos, que le permitan ampliar paulatinamente sus ámbitos de acción. En crucial en

⁸⁴ Programa de Trabajo Decente El Salvador 2008–2011, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Octubre de 2007, página 5.

⁸⁵ *Ibíd.*

este proceso afinar una relación no competitiva con el Parlamento y no devaluar otras instancias existentes.

2. Con el fin de lograr una mayor penetración y efectividad del ejercicio del diálogo social, se sugiere promover instancias descentralizadas de diálogo, tanto a nivel territorial, como sectorial. Así mismo, se propone patrocinar y difundir las buenas prácticas que se puedan dar en el diálogo social al interior de las empresas.
3. Se sugiere poner especial cuidado en los procesos de selección y asignación de representaciones para el diálogo social, pues es de vital importancia la legitimidad de la presencia de los distintos actores de la sociedad, y en particular del movimiento sindical.
4. Impulsar una política de intercambio de información que permita enriquecer los diagnósticos de las situaciones que afecten a El Salvador y que ameritan la importancia de la instalación de un diálogo social en el país. Para ello se sugiere fortalecer y establecer nuevas alianzas de intercambio con otras experiencias en el ámbito del diálogo social, no sólo considerando los casos de éxito mundial emblemáticos, sino también las experiencias –exitosas o no– de otros países latinoamericanos, con especial énfasis en los procesos de aquellos países de contextos político-económicos similares.
5. Aprovechar situaciones coyunturales, como la crisis financiera que afectó al país, para instalar debates nacionales, amparados en el funcionamiento del Consejo Económico y Social. Sin embargo, ampliar la mirada y construir desde la coyuntura conversaciones que apunten a afirmar una estrategia de desarrollo nacional, que incluya la participación del mundo académico y a los medios de comunicación.
6. Elaborar documentos que contengan diagnósticos y marcos analíticos que sean compartidos por los integrantes del Consejo Económico y Social como insumos básicos para las discusiones temáticas, con el fin de identificar los puntos de acuerdo, o consensos técnicos, bases de trabajo. Se sugiere que estos documentos cuenten con apoyo técnico autónomo para cada sector y validado por los actores que participan de un proceso de diálogo social.
7. Lograr que las estrategias y consensos acordados por el Consejo Económico y Social se propongan ser acuerdos de largo plazo, destinados a mantenerse en el tiempo, independiente de los ciclos políticos del país. Para ello es necesario fortalecer la difusión de estos como trabajos prelegislativos y vincularlos a modificaciones institucionales y legales que permanezcan. En el mediano plazo, se recomienda establecer en el reglamento de trabajo del Consejo Económico y Social mecanismos de firmas de preacuerdos y acuerdos que pavimenten el camino en este sentido.
8. Realizar una retroalimentación continua de las instituciones que integran el Consejo, del trabajo realizado y los resultados asociados a esa labor, con el fin de orientar sus políticas y programas. En este sentido, se propone incluir dentro de las funciones del propio Consejo Económico y Social, la sistematización de la mencionada información y de los debates internos.
9. Permitir un acceso más expedito de la información que surja del Consejo Económico y Social, a través de la prensa o canales de comunicación propios, como un sitio Web. Debido a que se estipula en el reglamento del Consejo Económico y Social que sus sesiones no son públicas, se sugiere que al menos emane un documento oficial a modo de minuta, sobre las sesiones, deliberaciones y trabajo en pleno del Consejo.
10. Este punto es de vital importancia en la búsqueda de la validación ciudadana de la instancia y permitirá comunicar de mejor manera los logros que el Consejo obtenga.

11. Con relación a lo anterior, se propone validar las instancias de evaluación y rendición de cuentas del Consejo Económico y Social como una oportunidad para fortalecer su posicionamiento frente al país y con ello instalar desde esa instancia un estándar de transparencia.
12. Eventualmente, formular un calendario de eventos que permitan informar al país el resultado del primer año de funcionamiento del Consejo, incluyendo una sesión de trabajo con el Presidente de la República, sesiones en distintos puntos del país y un ciclo de audiencias públicas.
13. En relación a la Asamblea Legislativa, como extensión de un punto particular anterior, parece evidente, por las condiciones particulares y actuales del país, que el diálogo entre el Consejo y hace instancia debe ser fluido, no competitivo, es las cuestiones normativas, y concebirse pre legislativo y contribuyente de sus decisiones en materiales económicas y sociales. Pero también, es muy importante contribuir a mejorar la calidad institucional de la democracia salvadoreña su legitimidad y prestigio. Ese también debería ser un valor añadido que debería aportar el Consejo. La experiencia comparada avala positivamente construcciones institucionales que combinan en una relación jerarquizada, la representación política sustentada en el sufragio universal con órganos de representación social estamental.

Bibliografía

- Encuentro Nacional de la Empresa Privada, ENADE, El Salvador. Documento final V ENADE, 2004.
- Entrevista a la Ministra del Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Victoria Marina Velásquez de Avilés.
- Entrevista al Viceministro de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Calixto Mejía Hernández.
- Entrevista al Viceministro de Comercio e Industria del Ministerio de Economía de El Salvador, Mario Cerna.
- Entrevista al Presidente del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, INSAFORP, Mario Andino.
- Entrevista a la Asesora de la Secretaría Técnica de la Presidencia de El Salvador, Carolina Ávalos de Trigueros.
- Entrevista al Presidente de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador, Antonio Cabrales.
- Entrevista al Consultor en temas de diálogo social y gobernabilidad en América Central, Álvaro García, PNUD.
- Entrevista al Director de Asuntos Económicos y Sociales de ANEP de El Salvador, Ingeniero Waldo Jiménez.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2010), Formulación del Plan Estratégico Quinquenal 2009 – 2014 y Plan Operativo Anual 2010”
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), Departamento de Relaciones Industriales y Empleo, Social dialogue in time of crisis: finding better solutions, Ludek Rychly, mayo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), Programa de Trabajo Decente El Salvador 2008-2011, octubre.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004), Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), El diálogo social: fundamentos y alternativas, en Boletín Cinterfor, número 156.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Los sujetos del diálogo social, los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa, en Boletín Cinterfor, número 156.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Diálogo social, Legitimador del sistema democrático, en Boletín Cinterfor, número 156.

Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, Diálogo democrático – un Manual para Practicantes, 2008.

IV. Comentarios sobre las experiencias y perspectivas del diálogo social en El Salvador

Ernesto Gómez*

La Constitución de la República en su Art. 1 reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado, el cual se organiza para el logro del bien común y la justicia social. En este mismo sentido, el Art. 101 de nuestra Carta Magna establece que el orden económico, debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano.

El fiel cumplimiento de los citados mandatos constitucionales, demanda la creación e institucionalización de un amplio proceso de concertación económica y social que permita arribar, por la vía del diálogo y la negociación, entre los principales actores sociales y productivos de nuestro país, a una serie de amplios acuerdos orientados hacia la promoción del desarrollo económico y social, sobre la base de la satisfacción del bien común y la justicia social.

El fracaso del modelo neoliberal en nuestro país, vuelve imperiosa la necesidad de iniciar, con la participación activa de los diferentes sectores sociales, la construcción de un orden económico y social fundamentado en los preceptos constitucionales, que ponga su énfasis en la satisfacción de las necesidades sociales de la población, sobre la base del respeto a la dignidad humana, la justicia social, la participación ciudadana y la preservación del medio ambiente.

Por otra parte, la construcción de una sociedad verdaderamente democrática, pasa ineludiblemente por estimular la participación de la ciudadanía en la discusión, formulación y ejecución de las soluciones a los ingentes problemas nacionales.

En este sentido, es obligación del Estado propiciar mecanismos institucionales de participación ciudadana, que abran espacio al diálogo entre los diferentes actores sociales, involucrados en el quehacer socioeconómico, con el propósito de lograr un conjunto de amplios acuerdos tendientes al desarrollo económico y social del país, en beneficio de todos sus habitantes.

* Asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Secretario del Consejo Superior del Trabajo en El Salvador.

Asimismo, es preciso señalar que la gobernabilidad democrática solamente es posible, si las fuerzas vivas del país aúnan esfuerzos sobre la base de un amplio acuerdo nacional, que defina el rumbo de las políticas públicas en materia económica y social.

En tal sentido, se hace necesario fortalecer los espacios de concertación social, en donde se encuentren representados los sectores gubernamental, empresarial y laboral, en igualdad de condiciones, con la debida asistencia técnica y la legitimidad social, que le permita erigirse como un referente nacional, en la definición de las políticas Estatales necesarias para cumplir el mandato constitucional de propiciar el bien común y la justicia social.

Ahora bien, la institucionalización del proceso de diálogo social en nuestro país, pasa por identificar y superar los diversos obstáculos que dificultan su normal desarrollo, entre los que podemos mencionar:

- a) La existencia de una cultura antisindical, promovida desde la institucionalidad de las anteriores administraciones del trabajo.
- b) La excesiva atomización del movimiento sindical, que dificulta identificar con claridad a los verdaderos representantes de la clase trabajadora.
- c) La sistemática violación de los derechos de libertad sindical y contratación colectiva.
- d) La ausencia de un marco legal que promueva los procesos de diálogo y concertación social.
- e) La falta de acceso a la información vinculada con la realidad sociolaboral de nuestro país, por parte de las representaciones de empleadores y trabajadores, así como el desconocimiento de las técnicas de negociación.
- f) La falta de los recursos presupuestarios necesarios para brindar a las instancias tripartitas, el apoyo institucional que necesitan para el desarrollo de sus actividades.

Los obstáculos antes mencionados, obedecen a una serie de condicionantes de carácter político, social e institucional propios del incipiente proceso democratizador que experimenta nuestro país, a saber:

En el ámbito político, la existencia de elevados niveles de polarización, la existencia de una institucionalidad democrática excesivamente frágil, y la falta de participación ciudadana en la definición de las políticas públicas.

En el ámbito social, la existencia de abismales desigualdades sociales, como consecuencia de la implementación de veinte años de políticas neoliberales, que profundizaron los niveles de exclusión social.

Y finalmente, en el ámbito institucional la ausencia de un verdadero estado social y constitucional de derecho, y la falta de credibilidad de las instituciones.

A lo anterior, debemos agregar que el rol de los actores sociales e institucionales que participan en la dinámica del diálogo social, en términos generales, ha estado caracterizada por la falta de liderazgo de sus representantes, la ausencia de propuestas y planteamientos que abonen al proceso de diálogo y concertación social, la defensa y promoción de intereses particulares (e inclusive personales), y la ausencia de una genuina voluntad política, que permita arribar a acuerdos en materia económica y social en beneficio del país.

En la última Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se aprobó el Pacto Mundial por el Empleo, documento en el que se destacan las bondades del diálogo social, como un instrumento que contribuirá a superar la crisis económica internacional.

A este respecto, el citado Pacto Mundial por el Empleo señala lo siguiente (Diálogo social: Negociar colectivamente para identificar las prioridades, y estimular la unidad de acción):

“El diálogo social es un mecanismo de incalculable valor para el diseño de políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Asimismo, es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos, la cual es indispensable para superar la crisis y llevar adelante una recuperación sostenible. Un diálogo social fructífero inspira confianza en los resultados obtenidos.

Sobre todo en tiempos de mayor tensión social, es vital potenciar el respeto y la utilización de los mecanismos de diálogo social, como la negociación colectiva, cuando proceda y en todos los niveles.”

En el marco de la política quinquenal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se han definido como las principales políticas institucionales de este periodo: a) la política de empleo y trabajo decente; b) la política de formación laboral, y c) el fortalecimiento del diálogo social.

Entre los componentes de la política de empleo y trabajo decente podemos mencionar:

- a) La ampliación y el fortalecimiento de la territorialización de los servicios de intermediación de empleo.
- b) Fortalecer la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales.
- c) Mejorar el sistema de estadísticas sobre el mercado de trabajo del MTPS y el observatorio del mercado laboral.
- d) Promover la equidad de género en las empresas y organizaciones sindicales.
- e) Impulsar la incorporación gradual del sector informal al sistema de protección social.
- f) Potenciar la inserción laboral de los sectores vulnerables (mujeres, juventud y personas con discapacidad entre otros)

Entre los componentes de la política de Promoción del Diálogo Social podemos destacar las siguientes:

- a) Fortalecimiento institucional de las instancias tripartitas.
- b) Facilitar la inclusión en las instancias tripartitas de las organizaciones más representativas de trabajadores.
- c) Promover la contratación colectiva para lograr el equilibrio de los intereses entre trabajadores y patronos; reduciendo la brecha de la desigualdad social.
- d) Promover reformas legales que potencien el desarrollo y fortalecimiento de la Contratación Colectiva.
- e) Reforzar los presupuestos de las instancias tripartitas, para efecto de dotarles del recurso técnico, y de los insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- f) Capacitar y concienciar al sector empleador y trabajador, sobre los beneficios individuales y colectivos que conllevan los procesos de diálogo social.
- g) Dotar de carácter resolutivo a las instancias tripartitas, confiriéndole vinculatoriedad a las decisiones de las instancias tripartitas, como una forma de potenciar la democracia participativa en nuestro país.
- h) Promover la conformación masiva de comités de diálogo social, en las diferentes empresas, como una forma de institucionalizar el diálogo y la negociación colectiva en los centros de trabajo.

Finalmente y a manera de conclusión, puede afirmarse que para afrontar exitosamente los retos que el desarrollo humano plantea a nuestro país, es indispensable promover desde la institucionalidad del Estado y con la participación de amplios sectores sociales, un proceso de concertación económico-social que propicien el progreso y la justa convivencia social, sobre la base

del respeto a los derechos humanos, el fortalecimiento de la democracia participativa , y la preeminencia del interés público.

La creación del Foro Para la Concertación Económica y Social que hoy proponemos, además de ser un instrumento que permita institucionalizar el diálogo y la concertación social en nuestro país, pretende responder a la legítima aspiración de los diferentes sectores sociales en lo relativo a que sus opiniones y planteamientos sean tomados en cuenta , en la búsqueda de los entendimientos que permitan construir los consensos sociales necesarios para avanzar, en la formulación y ejecución de las soluciones inmediatas a los graves problemas económicos y sociales de la población, y en la edificación de una sociedad verdaderamente democrática.