

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
“JOSÉ SIMEÓN CAÑAS”**



**“LA INCIDENCIA DEL CONTROL EMPRESARIAL SOBRE
EL MERCADO LABORAL, AGENCIA Y DESARROLLO
EN EL SALVADOR”.**

**TRABAJO DE GRADUCACIÓN PREPARADO PARA LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADA EN ECONOMÍA**

**PRESENTADO POR
DUKE GRANADOS KAREN MARÍA
GODOY TOBAR LAURA MICHELLE**

ANTIGUO CUSCATLÁN,

SEPTIEMBRE 2006

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
“JOSÉ SIMEÓN CAÑAS”**

RECTOR

Lic. José María Tojeira Pelayo, SJ

SECRETARIO GENERAL

Lic. René Alberto Zelaya

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES

Mtro. José Manuel Rivas Zacatares

DIRECTOR DEL TRABAJO

M.Sc. Mario Salomón Montesino Castro

SEGUNDO LECTOR

Dr. Francisco Javier Ibisate, SJ

Índice

I. Marco Conceptual	1
1. Teoría Neoclásica: Postulados, Principios y Análisis General.	2
1. 1. Postulados y Principios	2
1.1.1. Precios Flexibles	2
1.1.2. Ley de Say	2
1.1.3. Racionalidad Individual Optimizadora	3
1.1.4. Rendimientos Decrecientes	4
1.1.5. Desempleo Voluntario	6
1.1.6. Equilibrio Espontáneo	6
1. 2. Análisis General	7
1.2.1. Intervención Sindical	13
1.2.2. Intervención Monopsonio	15
2. Carlos Marx	19
2.1. Nociones acerca de la Teoría del Valor Trabajo	19
2.2. El Valor	21
2.2.1. Formas del Valor	23
2.3. Funciones del Dinero	24
2.4. La Fuerza de Trabajo	25
3. Amartya Sen	35
3.1. Enfoque de las capacidades de Amartya Sen	37
3.2. Realizaciones y Capacidades	38
3.3. Capacidad y Agencia	39
3.4. Funcionamientos, Capacidades y Valores	42
3.5. Agencia y Estándar de Vida	42
II. Estructura Sindical	45
1. Conceptualización	46
2. Los Principios del Sindicalismo	46

3. Antecedentes Históricos de Los Sindicatos	49
3.1. Panorama General	49
3.2. Tipos de Sindicatos	50
3.2.1. Clasificación del Sindicalismo Según los Métodos o Actitudes hacia El Gobierno	50
3.3. Clases de Sindicatos	51
3.4. Constitución de los Sindicatos	52
3.5. Antecedente Históricos de Los Sindicatos El Salvador	53
3.5.1. Situación Actual de los Sindicatos en El Salvador	56
3.5.1.1. Tendencia de la organización de las y los Trabajadores en El Salvador	57
3.5.1.2. Afiliación/PEAO por rama de actividad económica Período de 1965-2003	63
3.5.1.3. Nivel de Organización de los Sindicatos	64
3.5.1.4. Mujeres en las Organizaciones Sindicales	65
3.5.1.5. Tasa de Sindicalización o Afiliación Sindical	66
III. Control Empresarial	70
1. Principales Características que se Presentan en Caso de Monopsonio	71
1.1. Poderosa Estructura Oligárquica	71
1.2. Panorama de la Fuerza Empresarial: Resumen Histórico	72
1.3. Fuertes Lazos que Permiten a la Oligarquía Formar Interdependencias.	82
1.4. Evidencia de Colusión en las Decisiones	84
1.5. La Mujer y la Fuerza Empresarial en El Salvador	85
IV. Legislación Laboral y Función Gubernamental	88
1. Los Derechos Humanos	89
1.1. Derechos de la Mujer	90
1.2. Derechos Humanos y Mercado Laboral	90
2. Legislación Sindical.	91
2.1. Constitución de La República de El Salvador	91
2.2. Pactos y Tratados Internacionales	92
2.2.1. Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos	92
2.2.2. Pacto Internacional De Derecho Económicos, Sociales y Culturales	93
2.2.3. Protocolo de San Salvador	94

2.2.4. Convenios Internacionales Suscritos En Materia de Derechos de La Mujer	94
2.3. Código De Trabajo De El Salvador	96
3. Condiciones Laborales.	98
3.1. Intermediación, Contratación y Subcontratación.	98
3.2. Trabajo A Domicilio.	98
3.3. Jornada Laboral.	99
3.4. Ocupados según Sexo y Horas Trabajadas Semanalmente.	100
3.5. Contratación Colectiva.	101
3.6. Regulación Salarial.	102
3.7. Procedimientos Institucionales para la Fijación del Salario Mínimo.	106
4. Condiciones Actuales del Salario Mínimo.	106
5. Influencia del Estado en El Mercado Laboral.	118
6. Gremiales Empresariales y su Influencia en el Estados y en el Mercado Laboral.	121
V. La Agencia y Situación de la Mujer en la Economía del Desarrollo y El Mercado Laboral.	123
1. La Agencia en la Economía del Desarrollo y El Mercado Laboral.	124
1.1. ¿Por qué Equidad y Equidad de qué?	128
1.2. Imparcialidad y Equidad.	129
1.3. Heterogeneidad en los Seres Humanos y la Base de La Equidad.	129
1.4. Equidad versus Libertad.	130
1.5. Distribución del Ingreso, Bienestar y Libertad.	131
1.5.1. Libertad.	131
1.5.2. Las Capacidades.	136
1.5.3. Bienestar versus Agencia.	137
1.6. Agencia, Instrumento y Realización.	137
1.7. La Agencia en el Mercado de Trabajo.	138
1.8. La Pobreza Como Privación de Capacidades.	143
1.9. El Desempleo y Privación De Capacidades.	144
1.10. ¿Empoderamiento o Fortalecimiento?	145
1.10.1. Aproximación General.	145
1.10.2. Dimensiones del Empoderamiento.	146
1.10.3. Componentes Básicos del Empoderamiento.	147
1.10.4. El Empoderamiento y el Enfoque de Las Capacidades.	148
1.11. ¿Puede La Libertad Establecer Un Conflicto Entre El Bienestar?	151

2. Impactos del Mercado Laboral sobre la Economía Familiar.	<i>152</i>
2.1. Situación de la Mujer en el Mercado Laboral Salvadoreño.	<i>152</i>
2.1.1. Política Nacional de La Mujer en El Salvador.	<i>152</i>
2.1.2. Marco Institucional de la Política Nacional de La Mujer.	<i>153</i>
2.1.3. La Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra La Mujer.	<i>155</i>
2.1.4. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra La Mujer.	<i>158</i>
2.1.5. El Informe de El Salvador.	<i>159</i>
2.1.6. Impacto de la Agencia del Mercado Laboral Salvadoreño sobre la Agencia de la Mujer.	<i>160</i>
2.2. La Migración de Salvadoreños/as hacia el Exterior.	<i>162</i>
2.2.1. Remesas Familiares.	<i>167</i>
2.3. El TLC Centroamérica-Estados Unidos y sus Implicaciones en Materia Laboral.	<i>169</i>
3. Influencias de las Políticas Públicas en el Mercado Laboral, la Agencia y el Desarrollo.	<i>171</i>
3.1. Área Fiscal.	<i>171</i>
3.2. Área de Inversiones	<i>175</i>
3.3. Vivienda.	<i>176</i>
3.4. Salud.	<i>180</i>
3.5. Educación	<i>182</i>
3.6. Ámbito Social.	<i>187</i>
4. Reflexiones.	<i>195</i>
VI. Salario y Empleo	<i>206</i>
1. Antecedentes de los Salarios en El Salvador.	<i>207</i>
1. 1. Niveles de Salarios y su Tendencia.	<i>207</i>
1.1.2. Establecimiento de los Salarios en El Salvador.	<i>207</i>
2. Evolución de los Salarios Reales en El Salvador.	<i>210</i>
2.1. Panorama General.	<i>210</i>
2.2. Salarios Reales: 1979-1989.	<i>213</i>
2.2.1. Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria: Período 1979-1989	<i>219</i>
2.3. Salarios Reales:1990-2000.	<i>221</i>
2.3.1. Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria: Período 1990-2000	<i>223</i>
2.4. Salarios Reales: 2001-2006.	<i>227</i>
2.4.1. Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria: Período 2001-2006.	<i>230</i>
2.5. Evidencias de Influencias de Monopsonio en Ingresos, Salarios y Nivel de Ocupación en el Mercado Laboral Salvadoreño.	<i>236</i>

3. Desempleo en El Salvador	245
3.1. Contextualización.	245
3.2. Tipos de Desempleo.	247
3.3. Actitud Voluntaria al Desempleo.	255
VII. Influencias del Control Empresarial en el Mercado Laboral y el Desarrollo, en El Salvador.	259
1. Introducción al Problema del Control Empresarial en El Salvador: El Monopsonio.	260
2. Diagrama de Interrelaciones.	264
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	281
ANEXOS	287
Anexos 2	288
Anexos 3	297
Anexos 4	310
Anexos 5	324
Anexos 6	343
Anexos 7	345
Bibliografía	376

Índice de Cuadros

Cuadro 2. 1.Confederaciones y Federaciones del Mercado Laboral De El Salvador a diciembre de 2005	58
Cuadro 3.1.Familias Pertencientes a la Elite Económica Salvadoreña (Inicios de Siglo XIX)	73
Cuadro 3.2. Grupos Familiares que Probablemente Integraban el Sector Oligárquico de la Empresa Privada en la Década de los Ochenta	74
Cuadro 3. 3.Junta Directiva Banco Agrícola, S.A.	76
Cuadro 3. 4.Junta Directiva Banco Cuscatlán de El Salvador, S.A.	77
Cuadro 3. 5.Junta Directiva Banco Salvadoreño, S.A.	78
Cuadro 3. 6.Junta Directiva Banco Scotiabank El Salvador, S.A.	79
Cuadro 3.7. Junta Directiva Inversiones Financieras Scotiabank El Salvador, S.A.	79
Cuadro 3.8. Nómina de Directores de AFP CONFIA, S.A.	86
Cuadro 3.9. Nómina de Directores de AFP CRECER, S.A.	87
Cuadro 4. 1. Contratos Colectivos Vigentes y Trabajadores/as Amparadas Según Rama Económica 2004.	102
Cuadro 4. 2. Salario Mínimo Vigente para Comercio y Servicio.	108
Cuadro 4. 3. Salario Mínimo Vigente para La Industria.	108
Cuadro 4. 4. Salario Mínimo Para La Industria Textil y Confección (Maquila)	108
Cuadro 4. 5 Indicadores de Salarios 1999-2002	113
Cuadro 4. 6. Inspecciones y Reinspecciones Según Oficina Atendida, y Trabajadores Cubiertos.	119
Cuadro 4. 7. Total de Trabajadores Cubiertos en el País.	119
Cuadro 4. 8. Casos Atendidos, Juicio Individual Del Trabajo Por La PGR.	120
Cuadro 5.1 El Salvador, Población, Superficie y Densidad por Departamento	178
Cuadro 5.2 El Salvador. Densidad Habitacional en 1992. Áreas Rural y Urbana	179
Cuadro 5.3 Tipos de Vivienda Permanente	180
Cuadro 5. 4 Juventud por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (1998)	183
Cuadro 5. 5 Juventud por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (2001)	184
Cuadro 5. 6 Juventud Masculina por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (2001)	185
Cuadro 5.7 Juventud Femenina por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (2001)	185
Cuadro 6.1.Tasas de Crecimiento y Evolución del Índice de Gini	212
Cuadro 6.2. Salarios Mínimos Mensuales Nominales para la Industria, el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios. (En colones)	217
Cuadro 6.3. Evolución de los Salarios Mínimos Reales Mensuales de la Industria, el Comercio, los Servicios y la Agricultura (Colones de 1978)	217
Cuadro 6.4. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Urbana Año 1989 (Valores Promedio)	219
Cuadro 6.5. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Rural Año 1989 (Valores Promedio)	221
Cuadro 6.6. Salarios Mínimos Mensuales Nominales para la Industria, el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios. (En colones)	222
Cuadro 6.7. Evolución de los Salarios Mínimos Reales Mensuales de la Industria, el Comercio, los Servicios y la Agricultura (Colones de 1992)	225
Cuadro 6.8. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Urbana Año 1990 (Valores Promedio)	225
Cuadro 6.9. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Rural	226

Año 1990 (Valores Promedio)	
Cuadro 6.10. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Urbana Año 2000 (Valores Promedio)	227
Cuadro 6.11. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Rural Año 2000 (Valores Promedio)	228
Cuadro 6.12. Salarios Mínimos Mensuales Nominales para la Industria, el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios. (En colones)	228
Cuadro 6.13. Evolución de los Salarios Mínimos Reales Mensuales de la Industria, el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios (Colones)	229
Cuadro 6.14. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Urbana Año 2001 (Valores Promedio)	232
Cuadro 6.15. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Rural Año 2001(Valores Promedio)	233
Cuadro 6.16. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Urbana Año 2006 (Valores Promedio del Semestre)	234
Cuadro 6.17. Índice de Precios al Consumidor Canasta Básica Alimentaria Rural Año 2006 (Valores Promedio del Semestre)	235
Cuadro 6.18. El Salvador: Salarios e Ingresos Mensuales Promedio por Sexo, Según Rama de Actividad Económica Total País.	240
Cuadro 6.19. El Salvador: Salarios e Ingresos Mensuales Promedio por Sexo, Según Rama de Actividad Económica Total País (2003)	242
Cuadro 6.20.El Salvador: Indicadores Macroeconómicos	247
Cuadro 6.21.El Salvador: Desempleados Según Años de Estudios Aprobados	249
Cuadro 6.22. El Salvador: Indicadores de Precariedad en el Empleo (Área urbana, Porcentaje de Ocupados)	251
Cuadro 6.23. Desempleo Según Cotizantes del ISSS	252

Índice de Diagramas

Diagrama 1.1. El Valor	21
Diagrama 1.2. La Fuerza de Trabajo	26
Diagrama 5.1. Los Cinco Tipos de Libertad que Afectan a la Persona	134
Diagrama 5.2. Impacto de la Agencia del Mercado Laboral Salvadoreño sobre la Agencia de la Mujer	161
Diagrama 7.1 Radiografía del Control Empresarial sobre el Mercado Laboral y la Agencia en El Salvador	262
Diagrama 7.2 Esquematizando a los grupos familiares empresariales que conforman la Fuerza Empresarial	268

Índice de Figuras

Figura 1. 1. Producto Marginal del Trabajo	4
Figura 1.2. Función de Producción y Comportamiento del Producto Marginal del Trabajo.	5
Figura 1.3. Curva de Oferta de Trabajo.	8
Figura 1.4. Comportamiento de la Productividad Marginal.	8
Figura 1.5. Equilibrio del Mercado de Trabajo y la Producción.	9
Figura 1.6. Análisis Interrelacionado de la Variables que Influyen en una Economía Bajo Condiciones Neoclásicas.	12

Figura 1.7. Análisis Interrelacionado de las Variables para la Intervención de los Sindicatos.	14
Figura 1.8. Análisis Interrelacionado de las Variables para la Intervención de Monopsonio.	16
Figura 1.9. Análisis Interrelacionado de las Variables para la Intervención de Monopsonio. Incluyendo un Salario Real entre el Nivel de Equilibrio y el Salario Real Mínimo.	17
Figura 1.10. Consumo De La Fuerza de Trabajo Durante la Jornada Laboral.	31
Figura 4. 1. Situación del Mercado Laboral en El Salvador	116
Figura 5.1. Situación Actual de la Agencia en el Mercado Laboral de El Salvador	140
Figura 5.2. Situación Esperada de la Agencia en el Largo Plazo	142
Figura 5.3. Áreas de Empoderamiento.	150
Figura 5.4. Relaciones Entre el Nivel de Agencia y Empoderamiento de los/las trabajadoras y Tipos de Estructura Sindical.	197
Figura 5.5. Relaciones Entre el Nivel de Agencia y Empoderamiento de los/las Empresarios y Tipos de Fuerza Empresarial en el Mercado Laboral.	198
Figura 5.6. Esquema de Juegos: Empoderamiento versus Agencia entre Trabajadores/as y la Fuerza Empresarial	199
Figura 5.7. Desarrollo del Círculo Virtuoso de la Pobreza.	203
Figura 5.8. La Pirámide de la Agencia.	204
Figura 7.1. Ambito de Acción del Empoderamiento	269

Indice de Gráficos

Gráfico 2. 1. Confederaciones, Federaciones y Sindicatos en El Salvador	58
Gráfico 2. 2. Sindicatos por Clase, en El Salvador. Diciembre 2005	61
Gráfico 2. 3. Sindicatos Por Rama de Actividad en El Salvador Vigentes a Diciembre de 2005.	62
Gráfico 3. 1. Participación de Mercado del Sistema de Fondos de Pensiones	81
Gráfico 4.1. El Salvador: Ocupados Según Sexo y Horas Trabajadas Semanalmente	101
Gráfico 4.2. Tarifas de Salarios Mínimos Según Decreto y Actividad Económica por día	107
Gráfico 4.3 Indicadores de Salarios en dólares 1999-2002	113
Gráfico 6.1. Evolución de los Salarios Reales: Período 1979-1989	218
Gráfico 6.2. Evolución de los Salarios Reales: Período 1990-2000	224
Gráfico 6.3. Evolución de los Salarios Reales. Período 2001-2006	231
Gráfico 6.4. Salarios e Ingresos Mensuales Promedio Reales	237
Gráfico 6.5. El Salvador: Ingreso Total Promedio Mensual en Colones por Sexo, según Años de Estudio Aprobados (2001)	238
Gráfico 6.6. El Salvador: Ingreso Total Promedio Mensual en Dólares por Sexo, según Años de Estudio Aprobados (2004)	239
Gráfico 6.7. El Salvador: Salarios Mensuales Promedio por Sexo, Según Rama de Actividad Económica (2001)	241
Gráfico 6.8. El Salvador: Salarios Mensuales Promedio por Sexo, Según Rama de Actividad Económica (2001)	243
Gráfico 6.9. El Salvador: Ocupados Según Sexo y Categoría Ocupacional.(2001)	243
Gráfico 6.10. El Salvador: Ocupados/as Según Sexo y Categoría Ocupacional.(2003)	244
Gráfico 6.11. El Salvador: Tasa de Desempleo Abierto	250
Gráfico 6.12. Tasa de Desempleo	254
Gráfico 6.13. Desempleo según Cotizantes.	255

Gráfico 7.1. El Monopsonio en El Salvador.

261

Índice de Tablas

Tabla 5.1. Principales Indicadores de Desarrollo.	126
Tabla 5.2. Principales Indicadores De Toma De Decisiones.	127
Tabla 5.3. Matriz Resumen Investigación Los Nonualcos.	185
Tabla 5.4. Convenios Suscritos en Materia Laboral en la Región Centroamericana.	170

INTRODUCCIÓN

En El Salvador, la situación del Mercado Laboral es preocupante, las cifras de desempleo reales son altas y sobre todo el volumen del Mercado Informal, que absorbe a más del sesenta por ciento de la Población Económicamente Activa; hay deficiencias en la normativa que regula los deberes y derechos de los/las trabajadoras; no existe la cultura de la negociación y asociación colectiva; la Fuerza Empresarial tienden a controlar las medidas de Política Económica, entre otros aspectos.

La presente investigación ha considerado fundamental el análisis de los problemas del Mercado Laboral salvadoreño, específicamente el Impacto de la Fuerza Empresarial sobre el Mercado Laboral y la Agencia de los/las trabajadoras. El estudio procuró un enfoque integral, ya que se aborda el tema de trabajadores/as, a través de un análisis que enfrenta las situaciones de las *personas* trabajadoras, en medio de Estructuras, Normas, Leyes, Instituciones; sin olvidar que un trabajador/a es ante todo, ser humano.

Para alcanzar tal objetivo, se estructuraron siete Capítulos los cuales pretenden mostrar y comprender la causa o razón principal, por la cual existe esta realidad en El Salvador. De esta manera, en el Capítulo Uno, se desarrolla todo el marco teórico relacionado con el Mercado y el Tema Laboral; de alguna manera, constituye la base de los principios que imperan en el Mercado Laboral.

En el Capítulo Dos, se analizan las características y esquemas que determinan la Estructura Sindical de El Salvador; y posteriormente, se comparan sus condiciones con los Postulados de la Teoría Neoclásica, para determinar si cumple o no, con los estándares que la Teoría indica y en especial, para tratar de evaluar y corregir el desempeño de la misma.

Posteriormente en el Capítulo Tres, se estudia el surgimiento de las Estructuras de poder del Mercado, específicamente se aborda la situación de poder y Control Empresarial que impera

en El Salvador y rige toda la actividad económica, social y política, denominada en la presente investigación como: *Fuerza Empresarial*.

En el Capítulo Cuatro, se ha desarrollado ampliamente la situación de los Salarios Reales y Nominales, a lo largo de los últimos veinticinco años en la Historia de El Salvador. La investigación concentró la Legislación Laboral en el Capítulo Cinco; este detalla los avances y esfuerzos que han alcanzado los/las trabajadores en materia de derechos y normas laborales; así como también consolida las acciones que deberían gobernar a los/las empresarios.

Habiendo estudiado la teoría y contando con un panorama general de las condiciones de los/las trabajadoras salvadoreñas, las estructuras de poder, salarios y leyes, se desarrolla en el Capítulo Seis, todo lo relacionado con los Derechos Humanos, el Enfoque de las Capacidades de Amartya Sen, el estudio de la Fuerza de Trabajo de manera más amplia y profunda e incorporando al análisis de Marx, elementos propios del enfoque de Capacidades de Sen.

Finalmente, luego de haber estudiado un hecho dentro del conjunto de problemas del país, así como de haber evaluado el desempeño del Mercado Laboral, se plantean una serie de conclusiones y recomendaciones con el propósito de revertir la tendencia de la economía salvadoreña. Se espera que la presente investigación contribuya activamente en el desarrollo de medidas de Política Económica concretas que permitan en el mediano y largo plazo hacer de El Salvador un país en donde se pueda vivir dignamente.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

Preámbulo

La realidad mundial con sus características y problemas particulares, ha tratado de ser comprendida y analizada, desde finales de 1890, a la luz de los planteamientos de la Teoría Neoclásica. Sin embargo, para alcanzar un análisis integral, en esta investigación, ha sido necesario interrelacionar aquéllas teorías que permiten descubrir y comprender la esencia de la realidad en El Salvador.

En la actualidad la riqueza y el bienestar se han incrementado, en relación a cien o doscientos años atrás; se ha ampliado la democracia y la participación de la gente como modelo de gobierno, los recursos tecnológicos se han desarrollado considerablemente, lo que puede implicar enormes oportunidades para la humanidad; sin embargo se vive en un mundo donde las privaciones, la pobreza y la desigualdad, son muy grandes con una fuerte tendencia a ampliarse en el largo plazo.

A raíz de lo anterior, la solución a los problemas que presenta la sociedad salvadoreña, ha sido importar modelos prefabricados: con políticas, que si bien, han dado respuesta a algunas sociedades, no se ajustan, ni responden a la realidad de El Salvador.

De tal manera, que es importante estudiar el caso de El Salvador, desde una perspectiva que permita contrastar las teorías antes de aplicarlas, ya que pueden ofrecer respuestas que no son adecuadas a este contexto. Por lo cual, es elemental hacer uso de distintos elementos que contribuyan a obtener una interpretación más integrada de la realidad y, que pueden proporcionar una explicación más clara, no solo de los problemas (ya evidentes), sino de la esencia: sus raíces y causas que permitirán construir una nación libre, justa y equitativa.

1. Teoría Neoclásica: Postulados, Principios y Análisis General

Introducción

Para tener un conocimiento sustancial, con las bases teóricas fundamentales, que permitan observar y comprender con claridad, el impacto del Control Empresarial sobre el Mercado Laboral, es fundamental iniciar el estudio analizando los supuestos básicos del Pensamiento Neoclásico. Los principios podrían ser expuestos en cinco:

1. 1. Postulados y Principios

1. 1. 1. Precios Flexibles.

Los Neoclásicos consideran que los bienes económicos se venden sobre la base de un precio. Es decir, la Demanda y Oferta del Mercado determinan la necesidad que existe de un bien y define por tanto, el precio que se ha de pagar por el mismo.

1. 1. 2. Ley de Say

Say economista francés, considerado uno de los padres del liberalismo, estableció la siguiente ley: *“toda Oferta crea su propia Demanda”*, lo cual significa que, si existen fenómenos como exceso de Oferta, altos índices de desempleo, entre otros problemas económicos; esta situación deberá ser el resultado de un agente que está obstaculizando el libre juego económico.

De tal manera que, si hay intervención que provoque un exceso de Oferta, desempleo y acción de los sindicatos, el Mercado deberá automáticamente, establecer las condiciones que permitan recuperar el equilibrio, favoreciendo de esta manera un crecimiento de la economía. Bajo estas condiciones, el Producto solo podrá crecer si se aumenta la productividad, ya que se considera que las variables reales son las únicas que ejercen un verdadero impacto.

1. 1. 3. Racionalidad Individual Optimizada.

Todos los Agentes Económicos saben que el Mercado es competitivo y tiene su propio mecanismo de acción. El egoísmo individual, impacta a las Empresas, así como a las/los Trabajadores.

Las Empresas contratan a las/los Trabajadores en función de su Productividad Marginal (PM); el productor va a emplear mano de obra, hasta que se cumpla la igualdad siguiente:

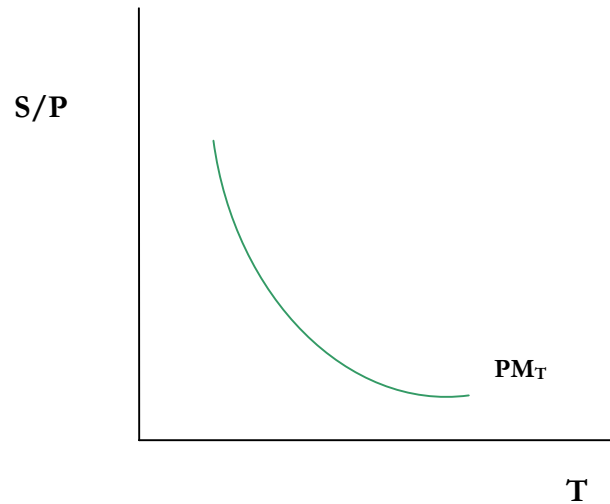
$$S_r = \frac{S}{P} = PM_T$$

En donde **S** representa el Salario,
P el Nivel de Precios
PM_T el Producto Marginal del trabajo.

Al mismo tiempo, las/los Trabajadores laboran, si el salario es exactamente igual al salario de equilibrio. De tal manera, que la curva de PM se transforma en la curva de Demanda de trabajo; ya que, surge por la sumatoria de las curvas de Producto Marginal de toda la economía.

Figura 1. 1.

Producto Marginal del Trabajo



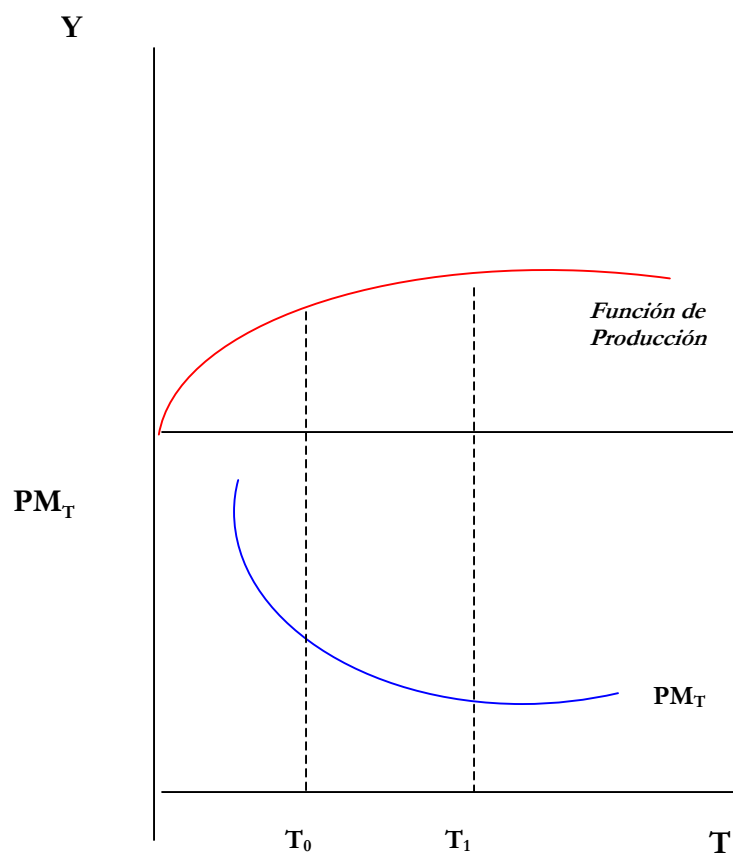
Fuente: Elaboración propia tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II impartida por Msc. Mario Montesino.2004

1. 1. 4. Rendimientos Decrecientes.

La existencia de rendimientos decrecientes, se asocia a la forma de la Curva de Costo Medio de una Empresa. Así, a medida que aumenta el nivel de empleo de la mano de obra, va generando un aumento en la producción cada vez en menor proporción, cada unidad adicional que se incorpora al proceso de trabajo, va generando una producción mayor; no obstante provoca, que el PM_T disminuya, a medida que aumenta el producto total.

Figura 1. 2.

Función de Producción y
Comportamiento del Producto Marginal del Trabajo



Fuente: Elaboración propia, tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004.

1. 1. 5. Desempleo Voluntario.

La condición de optimización de la economía, se alcanza en el punto en que el Salario Real es exactamente igual al PM_T . Si esto ocurre, se produce el Desempleo Voluntario; el cual se conoce como Tasa Natural de Desempleo(TND); que son aquellos que no quieren trabajar al salario de equilibrio, pues es menor que la Desutilidad Marginal(DM) ya que la Oferta crea su propia Demanda.

Teóricamente, las personas que no trabajan, no es porque las empresas no los necesitan, sino porque no se encuentran dispuestas a desempeñar una actividad que no es remunerada a su precio real. De tal manera que deciden no trabajar, en lugar de tener un gasto intelectual o energético mal remunerado.

1. 1. 6. Equilibrio Espontáneo.

Idealmente, la economía es capaz de regularse automáticamente; si los precios son flexibles, no habrá exceso de Oferta ni de Demanda. Incluso los Neoclásicos deducen la función de Demanda de trabajo como una curva de pendiente negativa.

Al plantear matemáticamente la curva de Demanda de trabajo, se obtiene una función cuya derivada es menor que cero, es decir tiene pendiente negativa.

$$1. \quad T_p = \varphi\left(\frac{S}{P}\right) \text{ en donde } \frac{\delta\varphi}{\delta S} < 0$$

$$\text{Por tanto, } \frac{S}{P} = PM_T = f(T)$$

$$2. \quad T_s = \psi\left(\frac{S}{P}\right) \text{ en donde } \frac{\delta\psi}{\delta S} \neq 0$$

T_p = La función de Demanda de Trabajo
 φ = Nos indica que es una función que depende de...
 S = Salarios
 P = Precios

De tal manera que el equilibrio se alcanza en el punto en que ambas curvas son iguales. En términos gráficos, implica la intersección de las Curvas de Oferta y Demanda de mano de obra

T_p = La Función de Demanda de Trabajo
 T_s = La Función de Oferta de Trabajo

$$3. \quad T_p = T_s$$

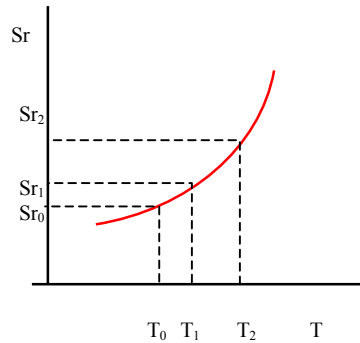
$$4. \quad \varphi\left(\frac{S}{P}\right) = \psi\left(\frac{S}{P}\right)$$

En el punto de equilibrio, la economía se encuentra en una situación de estabilidad, nadie quiere abandonar dicha situación de bienestar. Sin embargo, tal estado no es de carácter permanente, sino que los cambios se producen por variaciones en alguna variable real: un aumento de la productividad, un incremento de la inversión, entre otras.

1. 2. Análisis General.

La Teoría Neoclásica presenta, cómo el equilibrio del Mercado Laboral viene dado por las fuerzas de la Oferta y la Demanda, el cual determina, el nivel de Producción Potencial de la economía. Así pues, la Oferta es la representación de la Desutilidad Marginal del Trabajo (DM), es decir, la/el trabajador prefiere el ocio al trabajo, ya que el trabajo le provoca un desagrado o desutilidad; solo se somete a éste, si se obtiene un beneficio, como el ingreso. Por ello, en la medida que aumenta el Salario Real (S_r), también aumenta su costo de oportunidad y decide ofrecer su trabajo.

Figura 1. 3.
Curva de Oferta de Trabajo

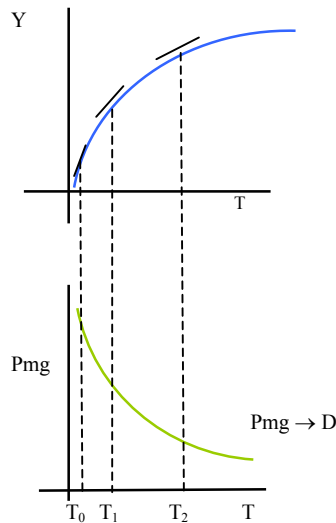


Donde:
 $Sr_0 < Sr_1 < Sr_2$
 $T_0 < T_1 < T_2$

Fuente: Elaboración propia, tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004.

La Demanda viene determinada por el Producto Marginal del Trabajo (PM_T), pues las empresas están dispuestas a pagar el Sr a cada trabajador/a de acuerdo a su PM ; debido a ello se sabe, que a medida aumenta la cantidad de las/los trabajadores, el PM decrece, y por lo tanto, el Salario Real que las empresas están dispuestas a pagar, también disminuye.

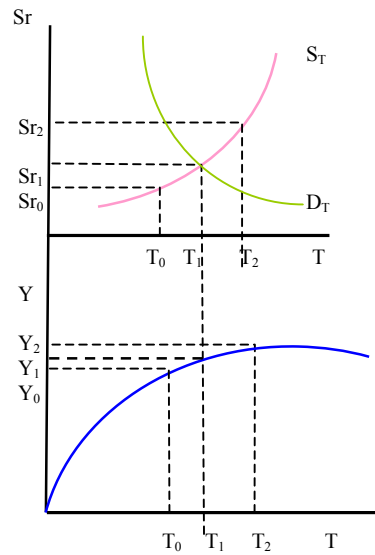
Figura 1. 4.
Comportamiento de la Productividad Marginal.



Fuente: Elaboración propia con apuntes de Desarrollo Económico II. Impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004

El equilibrio por tanto, será aquel nivel de Salarios al cual las/los trabajadores (T) de la economía están dispuestos a trabajar, y a su vez las empresas están dispuestas a pagar, ya que coincide con el PM que producen dicho número de trabajadores/as.

Figura 1. 5.
Equilibrio del Mercado de Trabajo y la Producción



Fuente: Elaboración: propia con apuntes de Desarrollo Económico II. Impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004

El nivel de producción alcanzado por ese nivel de T , es el máximo, dadas las condiciones de la economía, pues para mayores niveles de T las empresas ofrecen un S_r más bajo, en el cual, son pocas las personas que están dispuestas a ofrecer su trabajo. Así, para poder emplear más trabajo las Empresas, deben ofrecer un mayor nivel de S_r .

La economía, cuando está en su nivel de producción potencial no puede variar, a menos que en ese nivel haya un cambio en las variables reales, relacionadas con el PM y la DM.

- El PM esta determinado por la Curva de Producción (Y), dado el stock de Capital, Ciencia, Tecnología, Nivel de Población, etc. Si estas variables experimentan una variación positiva, la Curva de Producción se incrementa y a su vez mueve la curva del PM y, por tanto desplazan la Curva de Demanda, existiendo la posibilidad de una modificación en el Salario Real de Equilibrio (Sr^E).
- Por otra parte, la DM puede ser modificada por factores de conducta, el Nivel de Población, PEA, cuestiones constitucionales y políticas que se consideran exógenos, ya sea desplazándola a la derecha o hacia abajo; provocando modificaciones en las variables reales y, por lo tanto en el T, Y, Sr , OA.

Esto es precisamente la Ley de Say: dada la fuerza de Oferta y Demanda, el equilibrio es único en el largo plazo y está dado como previamente se mencionó por: *“Toda Oferta crea su Demanda”*.

En la Teoría Neoclásica, el Mercado Laboral es básico, ya que al alcanzar el equilibrio de este mercado, la economía en su conjunto llega a una situación de estabilidad, constituyéndose así, el nivel de ocupación plena, que permite alcanzar el nivel de producción potencial; de igual manera representada en la Oferta Agregada (OA), la cual, se puede graficar como una curva completamente vertical, debido a que no responde a cambios en variables monetarias como los precios, sino exclusivamente a los cambios en las variables reales.

La Demanda Agregada neoclásica, se desprende de su teoría cuantitativa del dinero que establece *“el valor de los bienes y servicios que se adquieren, es igual al valor de la masa monetaria que se necesita para comprar esos bienes y servicios una vez descontada la velocidad de rotación del dinero”*.

Considerando que la Masa Monetaria, la cual esta en manos de la autoridad monetaria, es una variable fija (exógena) y, a raíz que la velocidad de circulación no cambia de manera permanente¹, los neoclásicos a través de esta teoría logran establecer, la función de Demanda Agregada como *una relación inversa entre el nivel de producción y el nivel general de precios*. A medida que el Precio (P) aumenta, las cantidades demandadas disminuyen.

$$M.v = P.Y$$

$$\frac{M}{P} = \frac{Y}{v} \longrightarrow \frac{M}{P} = \frac{1}{v}(Y)$$

$$Y_{DA} = \frac{M.v}{P}$$

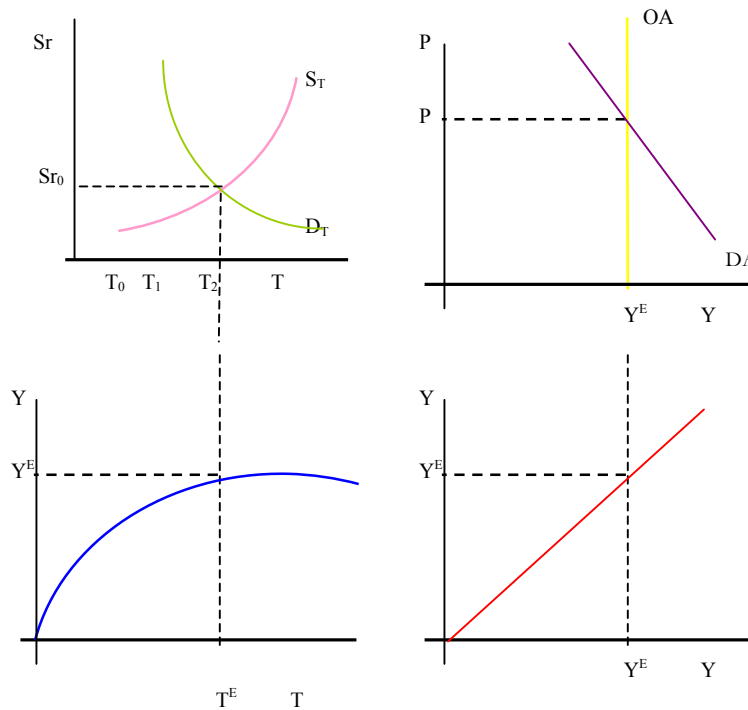
De esta manera se puede plantear una curva de Demanda Agregada con pendiente negativa (típica). Las variables monetarias por lo general solo sufren ajustes, los que se requieren para que las variables reales en el corto plazo, queden en sus puntos de equilibrio.

En este sentido es posible hacer un ilustración, en donde se establece el equilibrio global y el agregado del mundo Neoclásico.

¹ Si existiese algún cambio, este sería en largo plazo.

Figura 1. 6.

Análisis Interrelacionado de las Variables que Influyen en la Economía bajo Condiciones Neoclásicas



Fuente: Elaboración propia tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II. Impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004.

Resulta importante señalar, que para los Neoclásicos la Oferta Agregada no responde a variables monetarias, sino solamente a variables reales; de tal forma que una vez dada la tecnología y el capital, no se puede cambiar el punto de equilibrio en el corto plazo.

Por lo tanto, para los Neoclásicos no debe haber ningún tipo de intervención, aunque en el largo plazo, partiendo de la teoría monetarista, ellos consideran que debe existir una tasa de interés y un nivel de precios estable. En este sentido, no se debe intervenir en el mercado, permitiendo que éste, se ajuste automáticamente por la acción de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Según los Neoclásicos, las intervenciones, además de la Políticas Gubernamentales, pueden ser de dos tipos:

- Los Sindicatos.
- El Control Empresarial a través de los Monopsonios.

A continuación se procederá a una breve explicación de dichas intervenciones, desde la óptica neoclásica:

1.2.1. Intervención Sindical

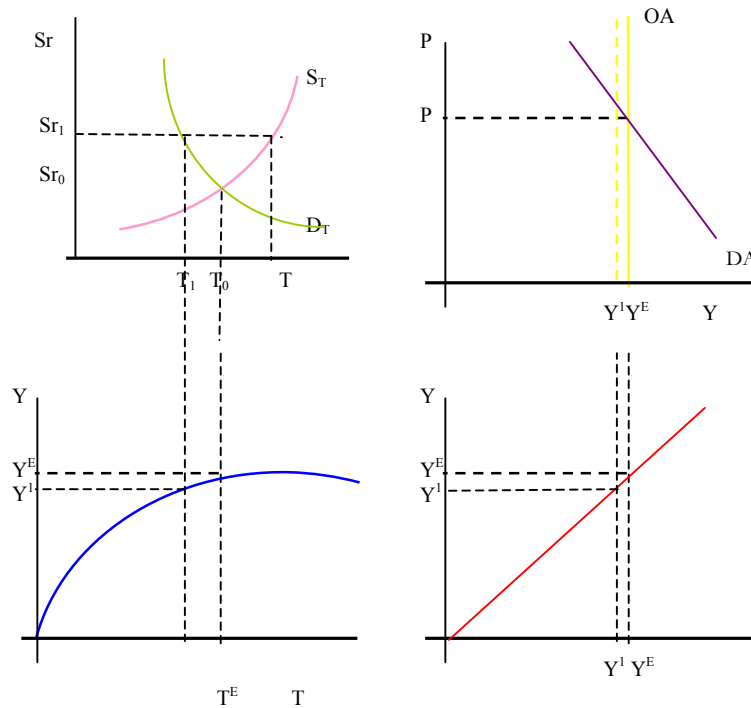
Una economía está controlada por sindicatos, si existen dentro de ésta, los siguientes aspectos:

- Fuerte estructura sindical (Federaciones, Sindicatos de Empresa, de Industria, etc.)
- Legislación muy desarrollada en cuanto a la negociación colectiva
- Regulación realmente negociada de los salarios mínimos entre empresarios, trabajadores y Gobierno.
- Imparcialidad gubernamental: el gobierno debe fungir como realmente un árbitro
- Competencia Perfecta a nivel Empresarial

Los Sindicatos intervienen, presionando a aumentar el salario, por encima del salario de equilibrio, con el objetivo de mejorar la condición de las/los trabajadores, aumentar el empleo, entre otros; sin embargo, al establecer un salario mayor, al salario de equilibrio (Sr_1), se genera un exceso de demanda de trabajo, pues el nuevo nivel de salarios motiva a más personas a buscar trabajo; no obstante los empresarios o empresarias no pueden absorber esa mano de obra. Con un nivel de salario Sr_1 , deben disminuir la mano de obra a emplear, para maximizar sus ganancias, hasta un nivel de empleo T_1 .

En este sentido una intervención por parte de los sindicatos genera desempleo involuntario, pues dado Sr_1 , existirán personas con deseos de trabajar, pero que no son absorbidas por las empresas, así también el nivel de empleo disminuye porque $T_1 < T_0$, esto conlleva a una disminución en el nivel de producción y a su vez en el nivel de Oferta Agregada.

Figura 1. 7.
Análisis Interrelacionado de las
Variables para la Intervención de los Sindicatos



Fuente: Elaboración propia tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II. Impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004.

1.2.2. Intervención Monopsonio

Una economía esta controlada por un Monopsonio, si existen dentro de ésta, los siguientes aspectos:

- Poderosa Estructura Oligárquica.
- Fuertes lazos que les permiten formar redes.
- Evidencia de Colusión en las decisiones.
- Salarios Reales muy bajos, con una tendencia a la baja en el largo plazo.
- Existencia de un alto y creciente desempleo estructural.
- Evidencia de una actitud voluntaria al desempleo
- Débil estructura Sindical.

Resulta imprescindible recordar que Monopsonio, es una situación en la que existe un único comprador en el mercado, que tiene la capacidad de influir en el precio de un bien. El comprador puede adquirir un bien a un precio inferior, al que estaría vigente en un mercado competitivo², porque la oferta a la que se enfrenta tiene pendiente positiva.

Es importante profundizar lo anterior, así pues, en condiciones de Competencia Perfecta, la ecuación del costo es:

$$C = F_0 + S_r T$$

C = Costo

F₀ = Costo Fijo

S_r = Salario Real o Precio del Factor.

T = Trabajadores.

² Es decir, a su valor marginal

El equilibrio se alcanza en:

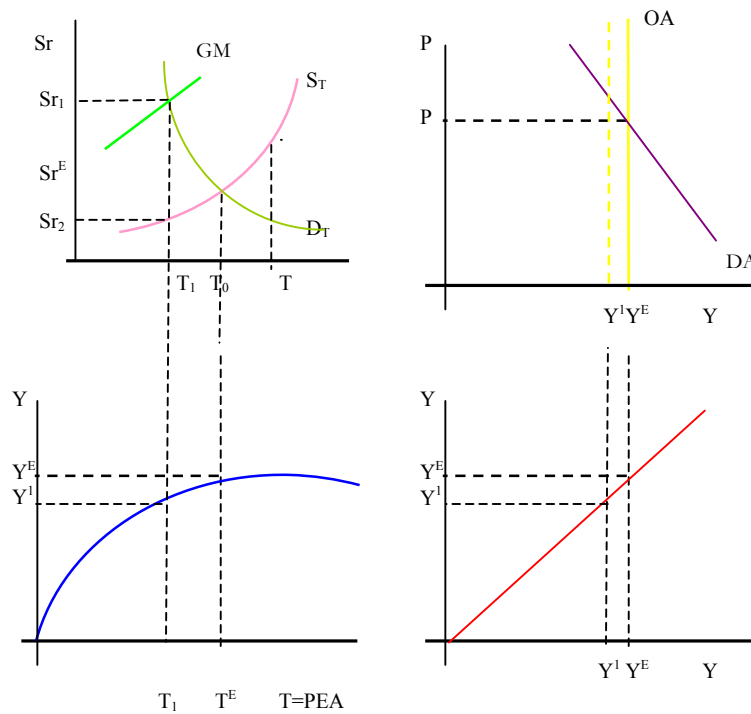
$$CM = S_r \cdot ; S_r = PM_T.$$

CM = Costo Marginal.
S_r = Salario Real o Precio del Factor.
PM_T = Producto Marginal de Trabajo.

En general, el Costo Marginal es igual al Producto Marginal.
 En condiciones de Monopsonio el Costo Marginal, es mayor que el Salario Real, por tanto, la curva de Costo Marginal se encuentra en un nivel más alto que la curva de Oferta o Salario Real.

Figura 1. 8.

Análisis Interrelacionado de las Variables para la Intervención de Monopsonio.



Fuente: Elaboración propia tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II. Impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004.

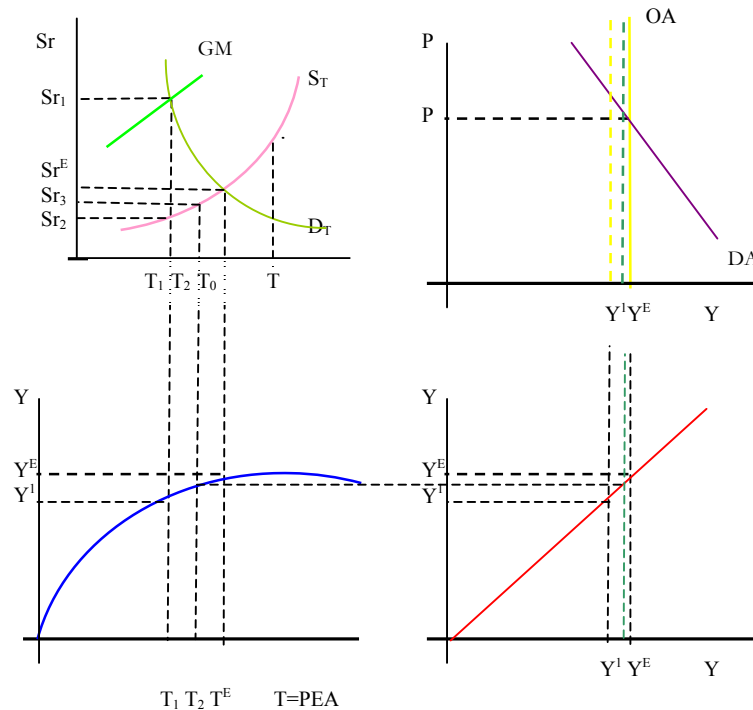
En la figura 1.8., es posible observar que el equilibrio en el Monopsonio, se alcanza en un nivel de empleo menor, que el nivel de empleo en Competencia Perfecta, debido a que el Gasto Marginal es igual al Producto Marginal, en un nivel superior al Salario de equilibrio en Competencia Perfecta (Sr^E).

Sin embargo, el comprador conoce que para ese nivel de empleo (T_1), el trabajador esta dispuesto a que se le remunere con un Salario Real (Sr_2), inferior al Salario de Equilibrio de Competencia Perfecta.

De tal manera que, aun bajo condiciones de Monopsonio y con Salarios por debajo del Salario de equilibrio, se puede tener desempleo, del cual una parte sería Estructural Voluntario (de $T_1 \rightarrow T^E$), y otra Natural Voluntario (de $T^E \rightarrow T=PEA$).

Figura 1. 9.

Análisis Interrelacionado de las Variables para la Intervención de Monopsonio. Incluyendo un Salario Real entre el Nivel de Equilibrio y el Salario Real Mínimo.



Fuente: Elaboración propia tomando como referencia apuntes de clase de Desarrollo Económico II. Impartida por Msc. Mario Montesino. UCA. 2004.

Como se puede observar en el primer cuadrante de la figura 1.9, se presentan las relaciones Salario Real y Nivel de Empleo en el Mercado de Trabajo; claramente se evidencia, que si el Salario Real se fija a un nivel inferior al de equilibrio (Sr^E), pero superior al Salario Mínimo (Sr_2) para ese nivel de empleo, las personas dispuestas a trabajar para dicho nivel de Salario (Sr_3), pasaría de $T_1 \rightarrow T_2$, sin embargo, dado el comportamiento en condiciones de Monopsonio, el nivel de empleo no va a variar; dejando así, un grupo de personas, en condiciones de desempleo involuntario.

Es importante destacar, que en estas condiciones si la autoridad de política económica supone, por error, que es una intervención a través de los sindicatos; basándose en que existe desempleo involuntario, lo cual es señal de que los Salarios están por encima de los de equilibrio, entonces, hay que bajar los Salarios para que se alcance el Salario de Equilibrio, se aumente el nivel de Empleo y, se elimine el desempleo involuntario.

Así pues, la autoridad monetaria podría bajar el Salario y a medida que lo vaya bajando, el desempleo involuntario va a ir disminuyendo aunque aumentará el desempleo estructural. Ya no se van a encontrar personas que manifiesten buscar trabajo, porque cuando el salario empieza a bajar, las personas se dedican al ocio. De tal manera que al hacer un muestreo, la cantidad de personas que responderán estar desempleadas involuntariamente será menor; así pues, el desempleo involuntario se reducirá por completo, y la autoridad de política pensará que esta en el Sr^E pero realmente se encuentra en un nivel inferior, provocando un desempleo estructural elevado.

Se puede establecer que una intervención del Monopsonio genera: un reducido nivel de empleo, bajo nivel de salarios, disminución en la producción y por lo tanto, una contracción de la Oferta Agregada.

2. Carlos Marx

“La riqueza de las sociedades en las que domina el modo de producción capitalista se presenta como un enorme cúmulo de mercancías, y la mercancía individual como la forma elemental de esa riqueza.”³.

Introducción

El economista alemán, Carlos Marx, en su obra *El Capital*, publicada en 1859, desarrolló una crítica a la economía capitalista y dio inicio a una nueva teoría económica para superar los planteamientos de la Economía Política Clásica; no obstante, sus ideas no lograron imponerse en la sociedad, puesto que cuestionaban y revelaban todo el carácter esencial del modo de producción capitalista: sus categorías, manifestaciones fenoménicas, contradicciones internas, entre otros.

Marx, a diferencia de los Neoclásicos, plantea un modelo difuso o complejo que no utiliza, en primera instancia, gran cantidad de variables para hacer un análisis cualitativo, sino que incluye variables multidimensionales que incorporan diferentes disciplinas; de tal forma que, la característica principal del modelo es, que va más allá de las relaciones cuantitativas que puede haber entre las variables.

Dicho modelo es por tanto, una aproximación más cercana a la realidad, la razón por la cual se ha tomado como parámetro es precisamente porque aborda o plantea, no solo el desequilibrio de la economía y los trastornos que implican, sino conceptos transdisciplinarios más profundos que se enfocan de forma más próxima a la realidad.

2. 1. Nociones acerca de la Teoría del Valor Trabajo.

Marx en el Tomo I del *Capital*, comienza su exposición con el mismo planteamiento de la riqueza que se habían hecho Adam Smith y David Ricardo, porque para la Economía Política Clásica, fue

³ Marx, Carlos. *El Capital*, Pág. 25

fundamental la riqueza; así también Marx presenta esa misma preocupación; sin embargo reconstruye el concepto de una manera distinta a los clásicos.

La diferencia con respecto a la teoría del valor, entre Marx y la Economía Política Clásica, consiste en un primer momento, en que Marx construye su teoría del valor a partir de la crítica a la Economía Política Clásica; planteando así, el fundamento, la sustancia y la base de su contenido, en el fetichismo de la mercancía; éste plantea que el valor de las mercancías no es una propiedad natural o inherente a las mercancías, ya que el valor es un atributo que se le asigna a los productos del trabajo humano, en las sociedades en las cuales el trabajo social se organiza y se regula de manera indirecta y, a través de costos.

El gran aporte de la teoría marxista, es que el valor no es solo algo que existe natural a las mercancías, el valor es un atributo social, es una categoría social e histórica que solamente aparece (tiene sentido- razón de ser) en las sociedades mercantiles, en las cuales la división del trabajo funciona a través de costos y de manera indirecta.

De tal manera, que es fundamental entender qué es mercancía y sus componentes para la total comprensión de esta teoría. Así, se considera que toda mercancía esta constituida por dos elementos: valor de uso y valor.

El *valor de uso* es la utilidad que brinda la mercancía, es decir, la capacidad que tiene de satisfacer necesidades humanas. No depende de que cueste poco o mucho trabajo producirlo, sino del carácter concreto y específico del trabajo. Los valores de uso constituyen el contenido material de la riqueza y Marx hace abstracción de aquellas mercancías inmateriales, es decir que se consumen en el mismo instante en que se producen. Además se sostiene que el valor de uso o la utilidad de los objetos se realizan cuando éstos son consumidos.

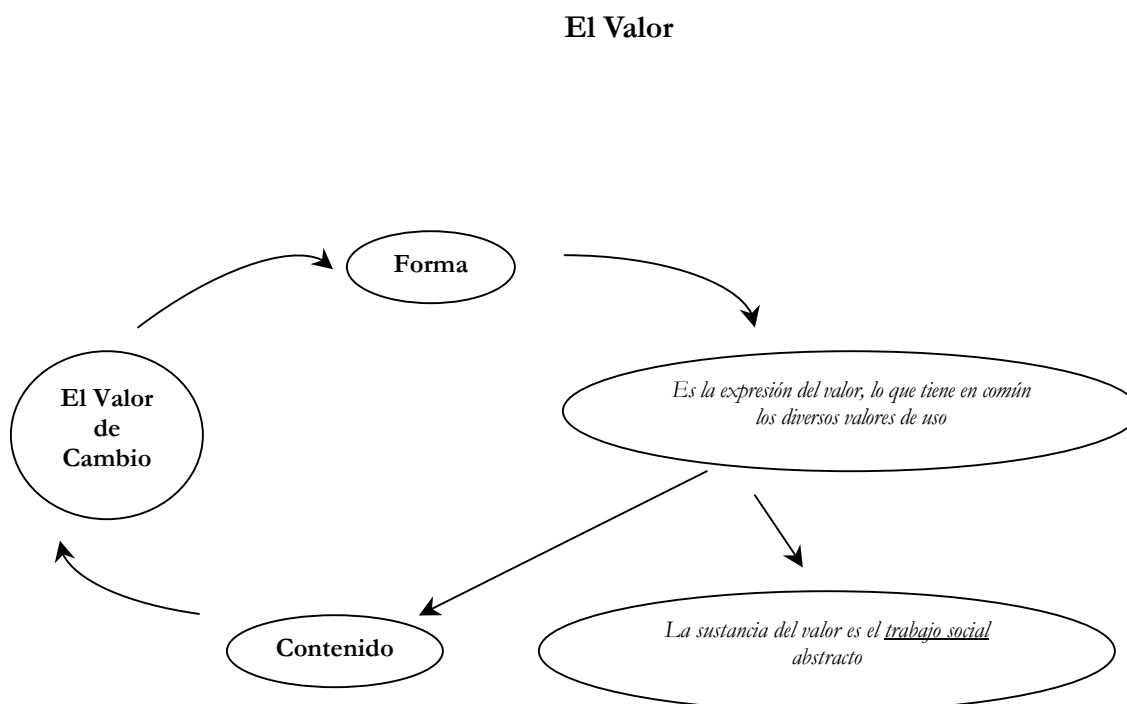
También es importante identificar en una mercancía, el *valor de cambio* que es una relación cuantitativa, la cual expresa la proporción en que se cambian valores de uso de una clase, por valores de uso de otra clase.

Sin embargo, ¿cómo es posible intercambiar valores de uso tan distintos y constituir valores de cambio? Si se logra cambiar una mesa por un quintal de frijoles, significa que ambas mercancías tienen algo que les es común a ambas, y es que son valores de uso producto del trabajo humano, de ahí que se pueden considerar como “*la objetivación de esa sustancia social común, son valores, valores mercancías*”⁴. De tal manera que, el valor de cambio es la expresión y manifestación del valor, y la sustancia social común que expresan ambos, es el valor.

2. 2. El Valor.

El tema del Valor, es de fundamental importancia, no solamente por su riqueza teórica, sino también por su aplicabilidad aun en esta época. Según Marx, el valor tiene *sustancia, forma y magnitud*; el trabajo social abstracto: constituye la sustancia; la forma se la da: el valor de cambio, y la cantidad de tiempo de trabajo abstracto socialmente necesario para su producción, conforma: su magnitud.

Diagrama 1.1.



Fuente: Elaboración propia con información del libro “Economía Crítica” de Aquiles Montoya

⁴ Ibidem. Pág.6

Es importante cuestionarse ¿Qué es el trabajo abstracto socialmente necesario? “Es el que se requiere para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción y, con el grado medio de destreza e intensidad de trabajo imperantes en la sociedad”⁵ Esta categoría de trabajo abstracto socialmente necesario, incorpora tanto trabajo vivo como trabajo pretérito; en donde el *trabajo vivo* es aquél que se realiza en el momento en que hay creación de un valor nuevo; como el trabajo de una costurera, mientras que el *trabajo pretérito* es el que se necesitó para producir los medios de producción, es un valor que se transfiere porque ya existía; es producto de otros procesos. Por lo anterior, en la confección de un vestido: la tela, las tijeras, la máquina y otros medios de producción utilizados, por la costurera, sólo trasladan parte de su valor al vestido creado cuando la costurera se pone a coser.

Es importante señalar que la magnitud del valor de una mercancía, no permanece constante, va cambiando en función de las variaciones del trabajo socialmente necesario y éste a su vez, de la capacidad productiva del trabajo o productividad. Por lo cual, cambios en la productividad, conllevan a una variación de la magnitud del valor de la mercancía producida. Entre ambos se registra una relación inversa es decir, a mayor productividad del trabajo menor magnitud de valor de una mercancía y viceversa.

Por otra parte, a pesar que no se desarrolla el concepto de productividad en el libro El Capital, Marx plantea factores que inciden en la productividad del trabajo, éstos son los siguientes:

- El grado medio de destreza del obrero.
- El nivel de progreso de la ciencia y sus aplicaciones.
- La organización social del proceso de producción.
- El volumen y la eficacia de los medios de producción.
- Las condiciones naturales.

El aumento de la productividad, indica que empleando la misma cantidad de tiempo y la misma intensidad de trabajo, se ha producido una mayor cantidad de valores de uso. Al mismo

⁵ Ibidem. Págs. 6-7

tiempo, se considera que una variación en la productividad, no afecta la masa de nuevo valor, ya que éste viene dado por la cantidad de tiempo de trabajo vivo.

2. 2. 1. Formas del Valor.

Las economías capitalistas son monetarias, por lo cual, Marx expone la forma en que surge el dinero a través de cuatro formas:

- **Forma Simple** (fortuita o casual)

Históricamente, la forma simple del valor puede escribirse X mercancía $a = Y$ mercancía b , en donde un lado de la ecuación, representa la forma relativa y el otro la forma equivalente.

Forma Equivalente: La expresión física se convierte en la expresión “cosificada” de la otra mercancía, y eso ocurre porque ambos han invertido el mismo tiempo socialmente necesario.

Forma Relativa: cuando la mercancía que es valor de uso, busca ser intercambiada

- **Forma Ampliada o Desplegada**

Esta ocurre cuando el intercambio se da con más frecuencia, la mercancía empieza a reflejar su valor en diferentes mercancías.

- **Forma Universal del Valor**

A medida el intercambio es más frecuente, hay una mercancía la cual se hace más común en el intercambio, se vuelve en el equivalente de todas.

- **Forma Dinero del Valor**

A medida que los metales preciosos se fueron haciendo más comunes, éstos se convirtieron en la forma dinero del valor. El oro pasó a ser la forma universal, por sus cualidades

naturales, pues es fácilmente fraccionable y pequeñas cantidades de oro requieren gran cantidad de tiempo socialmente necesario para producirlo.

2. 3. Funciones del Dinero⁶

- **Medida de Valor**

Como medida de valor, el dinero da lugar a la “forma precio” del valor, esto es, la expresión monetaria de una mercancía. La forma precio, lleva implícita la posibilidad de que el precio sea diferente del valor. El dinero puede jugar el papel de medida del valor en forma real o imaginaria, es decir, que puede hacerse sin que el dinero este presente.

El patrón de precio, es la unidad física en peso que se necesita como moneda, y es establecido por un gobierno y puede cambiar independientemente del valor; es decir, el valor no esta determinado por el patrón de precio, sino por el tiempo socialmente necesario.

- **Medio de Circulación**

Es en el proceso de cambio: Mercancía – Dinero – Mercancía; en donde, el dinero entra como medio de circulación. Para Marx, la Fuerza de Trabajo, representa la capacidad intelectual, física, espiritual que existe en la corporeidad de las personas (intrínseca) que estas utilizan para crear valores de uso.

El dinero aparece como Capital Constante (**C**), y como Capital Variable (**V**), el C adquiere Medios de Producción, mientras que V adquiere Fuerza de Trabajo. En el proceso de producción estos se transforman en una nueva mercancía, en la que reaparece el valor C; mientras que la Fuerza de Trabajo no reaparece en la nueva mercancía, sino que, transforma energía en bienes y eso es, una creación de valor. Porque es la energía la que crea nuevos bienes, además de crear un Excedente (**P**), por lo tanto, el valor de la nueva mercancía (M') es igual a $C + V + P = M'$.

⁶ El dinero es una mercancía donde el valor de uso se ha fundido con el valor intrínseco.

En la economía, el capitalista busca producir aquellas mercancías que sean más rentables, o aquellas en que la productividad de la Fuerza de Trabajo, sea capaz de generar un excedente mayor. Esto es una base para la explicación del desempleo; en tanto que los recursos solo se emplean en mercancías “rentables”, aun cuando existan otras mercancías necesarias para la supervivencia.

La teoría económica capitalista se empeña en decir que la mercancía o tecnología genera valor, pero un bien no puede producirse por si mismo, tiene que intervenir el ser humano.

2. 4. La Fuerza de Trabajo.

El análisis de la mercancía, radica en que el modo de producción, según Marx, se diferencia cualitativamente de la producción mercantil simple; debido a que aparece en el mercado la mercancía Fuerza de Trabajo, fruto de las nuevas relaciones sociales de producción. El poseedor del dinero, tiene que encontrar en la órbita de la circulación, una mercancía tal, cuyo valor de uso posea la cualidad de ser fuente de valor, y ella no es (ni puede ser otra), más que la Fuerza de Trabajo.⁷ Se puede decir que la Fuerza de Trabajo *es el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole*⁸.

La Fuerza de Trabajo, no siempre ha sido mercancía, sino que surgió a consecuencia de lo siguiente⁹:

- El propietario de la Fuerza de Trabajo, tenía que poder disponer de ella, ser libre propietario de su capacidad de trabajo.
- Enfrentarse con una persona jurídicamente igual.
- La venta se realiza por un tiempo determinado.
- El poseedor de la Fuerza de Trabajo, no debe poseer medios de consumo y medios de producción, de lo contrario, no estaría obligado materialmente a vender su Fuerza de Trabajo.

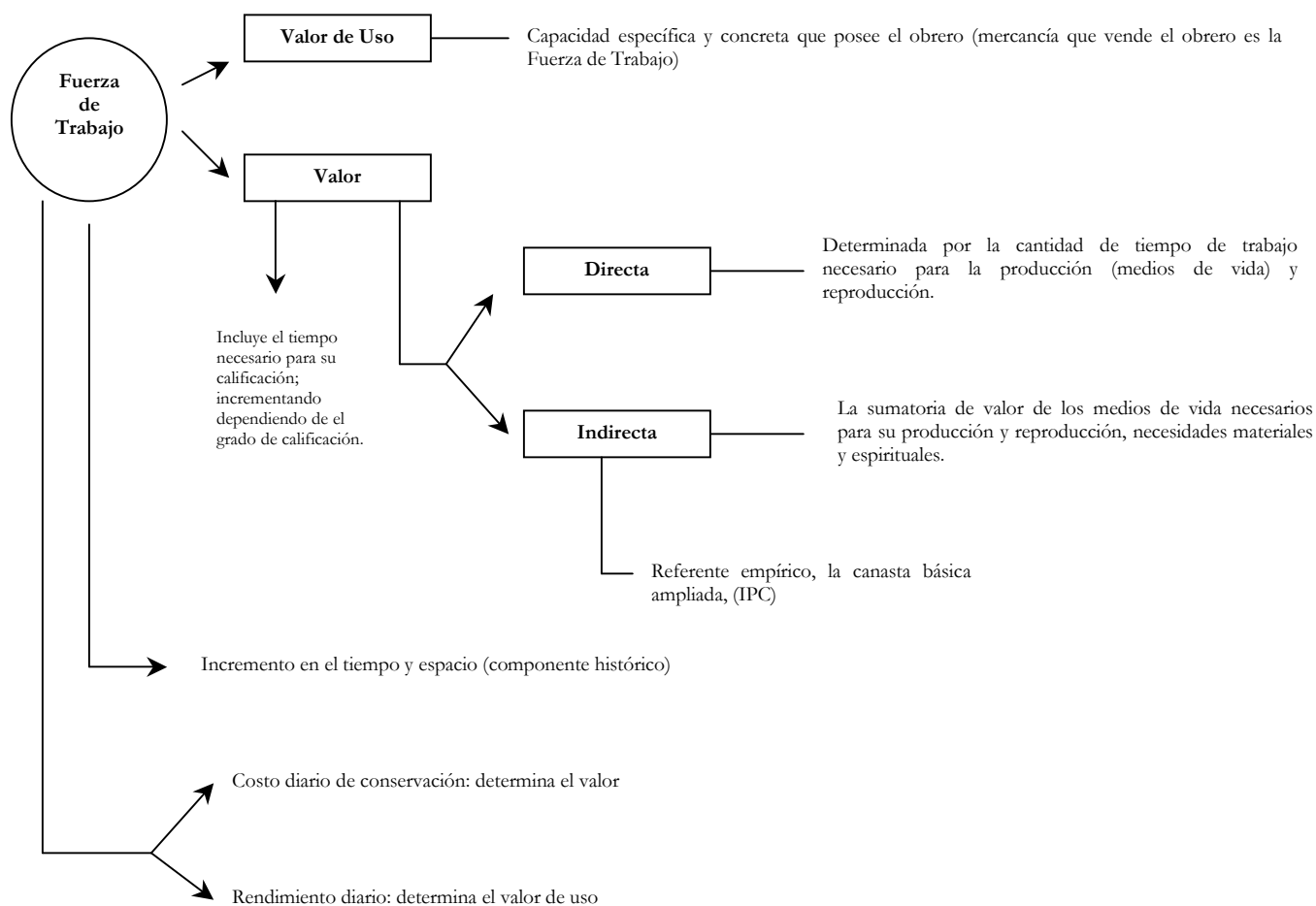
⁷ Ibidem. Págs.120-121

⁸ Marx, Carlos. El capital, Tomo I "El Proceso de Producción del Capital". Pág. 131

⁹ Montoya, Aquiles. Economía Crítica. El Salvador, UCA Editores. Pág. 86

Directamente, el valor de la Fuerza de Trabajo se determina por: la cantidad de tiempo de trabajo necesario para su producción y reproducción; indirectamente se establece por la suma de valor de los medios de vida necesarios para su producción y reproducción. Es importante señalar que “el Valor de la Fuerza de Trabajo” encierra un componente histórico y social, en la medida que las necesidades y los satisfactores de esas necesidades, varían en el tiempo y el espacio, dependiendo de las condiciones naturales y sociales en las cuales se desenvuelve la clase trabajadora”¹⁰.

Diagrama 1. 2.
La Fuerza de Trabajo



Fuente: Elaboración propia con información del libro “Economía Crítica” de Aquiles Montoya

¹⁰ Ibidem. Pág.124

La Fuerza de Trabajo, posee un costo diario de conservación y constituye el valor, así también, tiene un rendimiento diario que es el valor de uso. Pero también el valor de la Fuerza de Trabajo, esta determinado por el tiempo de trabajo necesario para su calificación.

A raíz de lo anterior, es posible dividir la Jornada de Trabajo en dos partes: el tiempo de trabajo necesario y el tiempo de trabajo excedente.

El valor de uso de la Fuerza de Trabajo, se consume poniendo a trabajar al obrero, y éste al trabajar genera un valor igual al de su Fuerza de Trabajo y un plusvalor o plusvalía.

Es esencialmente en este punto, donde se observa una lucha por parte del capitalista, a extender lo más posible el tiempo de trabajo excedente, y reducir al mínimo posible el tiempo de trabajo necesario, mientras que los obreros, quieren reducir el tiempo de trabajo excedente lo más posible.

La plusvalía, no es más que la objetivación del tiempo de trabajo excedente. Muchos consideran a la ley de la plusvalía como uno de los principales aportes de Marx:

- a) El capitalista desea *producir* la máxima plusvalía posible,
- b) Busca *realizar* la máxima plusvalía,
- c) Busca *apropiarse* de la máxima plusvalía posible.

Por ello, sostiene Marx:

“La jornada laboral no es, por tanto, una magnitud constante sino variable. Una de sus partes, ciertamente, se halla determinada por el tiempo de trabajo requerido para la reproducción constante del obrero mismo, pero su magnitud global varía con la extensión o duración del plustrabajo.

Por consiguiente, la jornada laboral es determinable, pero en sí y para sí indeterminada. Ahora bien, aunque la jornada laboral no sea una magnitud constante sino fluente, sólo puede variar, por otra parte, dentro de ciertos límites. Su límite mínimo es indeterminable, sin embargo (.....) Pero sobre la base del modo de producción

capitalista el trabajo necesario no puede ser sino una parte de la jornada laboral del obrero, y ésta nunca puede reducirse a ese mínimo. La jornada laboral, por el contrario, posee un límite máximo.

No es prolongable más allá de determinada linde. Ese límite máximo está determinado de dos maneras. De una parte, por la barrera física de la Fuerza de Trabajo. Durante el día natural de veinticuatro horas un hombre sólo puede gastar una cantidad determinada de fuerza vital. Así, de manera análoga, un caballo sólo puede trabajar, promedialmente, ocho horas diarias. Durante una parte del día la fuerza debe reposar, dormir, mientras que durante otra parte del día el hombre tiene que satisfacer otras necesidades físicas, alimentarse, asearse, vestirse, etc.

Aparte ese límite puramente físico, la prolongación de la jornada laboral tropieza con barreras morales. El hombre necesita tiempo para la satisfacción de necesidades espirituales y sociales, cuya amplitud y número dependen del nivel alcanzado en general por la civilización. La variación de la jornada laboral oscila pues dentro de límites físicos y sociales. Unos y otros son, sin embargo, de naturaleza muy elástica y permiten la libertad de movimientos. Encontramos, así, jornadas laborales de ocho, diez, doce, catorce, dieciséis, dieciocho horas, o sea de las extensiones más disímiles.¹¹

De tal manera que, si bien la plusvalía consiste en la objetivación del tiempo de trabajo excedente, ésta tiene su origen en el hecho de que la Fuerza de Trabajo es una mercancía especial, ya que además de generar un valor exactamente igual al de ella misma, genera un plusvalor. Por ello, en la medida que genera el costo diario de la Fuerza de Trabajo, determina el valor; mientras que sus rendimientos, fijan el valor de uso que consume cuando el obrero trabaja.

Por una parte, la Plusvalía Absoluta presume que el valor de la Fuerza de Trabajo, (y por tanto, el tiempo de trabajo necesario) permanece constante, mientras lo que varía es la duración de la jornada de trabajo o la intensidad del mismo.

De ahí que las únicas formas que existen para incrementar la Plusvalía Absoluta son: la prolongación de la duración de la jornada o bien el incremento en la intensidad del trabajo; mientras que se genera Plusvalía Relativa, cuando aumenta la Plusvalía como resultado de un

¹¹ Marx, Carlos. El Capital, Tomo I "El Proceso de Producción del Capital". Pág. 195

incremento de la productividad del trabajo en la producción de medios de vida para el trabajador, o en la producción de medios de producción para producir medios de vida para el obrero¹².

Realmente lo que convierte al excedente en plusvalía es, la forma peculiar con que se explota al obrero; lo cual presupone unas determinadas relaciones sociales de producción que especifican al modo de producción capitalista.

Debido a lo anterior, el fenómeno de la explotación en el capitalismo, no es evidente, en tanto que se encubre, bajo la forma del salario; sin embargo, aunque la/el obrero se le pague un salario igual al valor de su Fuerza de Trabajo, siempre es explotado. Lo cual, no significa que siempre se le pague el valor de su Fuerza de Trabajo. En los países del submundo capitalista, por citar un caso, a las/los trabajadoras se les paga de manera sistemática, salarios que son inferiores al valor de su Fuerza de Trabajo y ello, da lugar al fenómeno de la sobreexplotación y una plusvalía extra-ordinaria para el capitalista¹³.

De la misma manera en que Marx se preocupó por estudiar los fenómenos desde su esencia, este apartado además detalla el significado que para la presente investigación tiene la Fuerza de Trabajo. En este sentido, es importante considerar que el Mercado de Trabajo se constituye de trabajadoras y trabajadoras, quienes además de cumplir con sus actividades laborales, son personas con derechos, deberes y valores.

El trabajo humano, es una actividad que involucra tanto las capacidades físicas de la persona así como las intelectuales; se trata de un ejercicio en donde se combinan elementos internos como externos al individuo.

¹² Montoya, Aquiles. Economía Crítica. El Salvador, UCA Editores, Pág.142

¹³ La plusvalía extraordinaria también se puede obtener vendiendo las mercancías por arriba de su valor.

Estudiar el significado de Fuerza de Trabajo es importante en la medida que permite descubrir el papel que la persona (vista en su integridad: física como intelectual) desempeña en el proceso de creación de mercancías y con ello, se logra comprender la lógica del intercambio de mercancías, que a su vez constituye la base sobre la cual funciona la sociedad capitalista.

Las mercancías ejercen un fuerte impacto en la sociedad capitalista puesto que, las relaciones que se registran entre los individuos, son principalmente de carácter económico; las personas se relacionan para adquirir o vender algún bien o servicio a otra persona, que esté interesada en adquirirlo. De ahí que las personas tiendan a considerar que las mercancías son valiosas por el simple hecho de ser mercancías, sin embargo es necesario ampliar un poco el elemento o raíz que asigna a los valores de uso, la categoría mercancía.

Previamente se planteó que Marx establece que las mercancías son valores y, todo valor se constituye de dos elementos: sustancia y magnitud. La primera hace referencia a la cantidad de trabajo abstracto¹⁴ que se necesita para producir la mercancía y la segunda, a la cantidad de tiempo de trabajo abstracto socialmente necesario¹⁵ para su producción. Precisamente en esta concepción del valor, se refleja el papel que el trabajo de una persona ejerce cuando realiza su actividad, independientemente de cuál sea. Y principalmente, en el reconocimiento que la Fuerza de Trabajo es también una mercancía.

Cuando el trabajador/a se encuentra desempeñando su actividad, el trabajo humano que ejecuta, sufre un desdoblamiento en: *trabajo concreto* que es el que genera los valores de uso y, *trabajo abstracto* que le asigna la sustancia al valor.

¹⁴ La cantidad de trabajo abstracto hace referencia a la cantidad de trabajo que se realiza en condiciones normales y con el nivel de intensidad normal.

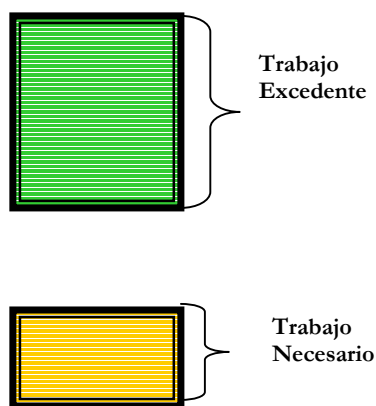
¹⁵ Este tiempo de trabajo comprende el trabajo concreto.

Es importante señalar que si bien el trabajador/a tiene un trabajo, cuando desempeña su tarea, lo hace porque ha vendido su Fuerza de Trabajo por una jornada de tiempo específica¹⁶. Precisamente cuando esta realizando su trabajo hay un consumo de su Fuerza de Trabajo.

El consumo de la Fuerza de Trabajo se caracteriza por lo siguiente: por una parte se encuentra el *trabajo necesario* que corresponde al número de horas en que los obreros crean un valor igual al valor de su Fuerza de Trabajo. El resto de la jornada de trabajo en la cual hay un consumo de la Fuerza de Trabajo, se hace referencia al *trabajo excedente* el cual implica la creación de un valor superior al valor de la Fuerza de Trabajo. Este trabajo excedente es creado por las/los trabajadores, pero se consume por los capitalistas.

Figura 1.10.

Consumo De La Fuerza de Trabajo Durante la Jornada Laboral



Fuente: Elaboración propia tomando como referencia apuntes de Historia del Análisis Económico II. Lic. Julia Evelin Martínez. UCA. 2005

¹⁶ Según el Código de Trabajo Art. 161. la jornada laboral no debe exceder de las ocho horas diarias si son diurnas y seis si son nocturnas. La jornada laboral puede ser diurna (6:00 – 19:00) o nocturna (19:00 – 6:00). La jornada ordinaria diurna comprende ocho horas diarias, mientras que las nocturnas 7 horas. La jornada extraordinaria se refiere cuando el trabajador labora después de terminada su jornada ordinaria, y estas el patrono tiene la obligación de pagarlas con mayor proporción que el caso de la jornada ordinaria.

En este sentido, cuando una costurera se encuentra trabajando, produce prendas de vestir que son mercancía. Al momento de estar realizando la ropa, emplea sus conocimientos, todos los instrumentos que se necesitan como máquina, hilo, tijeras, tiza, entre otros y, al mismo tiempo, hay un impacto o influencia de su estado de ánimo: a mayor grado de alegría y satisfacción, el resultado es evidente, un vestido bien hecho, talla mejor. Mientras que entre mayor sea la insatisfacción, diferente será el producto final.

Una vez se ha efectuado el trabajo y la mercancía se encuentra lista, es necesario determinar el valor que le corresponde, así como también, el salario que recibirá la/el trabajador por haber trabajado.

El valor de la mercancía se calcula según Marx, por la sumatoria de Capital Constante¹⁷ + Capital Variable¹⁸ + Plusvalía¹⁹. Es imprescindible analizar el valor de la mercancía Fuerza de Trabajo, ya que su valor está determinado por el trabajo necesario para su producción, incluyendo incluso su reproducción. La Fuerza de Trabajo solo existe por el ser humano como ser viviente; su producción presupone, la existencia de éste.

Partiendo del supuesto que la Fuerza de Trabajo implica la existencia de la persona, se desarrollan los elementos constitutivos de ésta:

Un incremento de la intensidad del trabajo supone un mayor desgaste físico y mental de la persona, por lo cual le deberá corresponder una mayor cantidad de medios de vida para reponer tal desgaste.

¹⁷ El Capital Constante es la parte del capital que se destina a la compra de instrumentos y medios de trabajo cuyo valor no varía en ninguna parte de la jornada laboral.

¹⁸ El Capital Variable hace referencia a la parte del capital que se destina a la compra de fuerza de trabajo, puesto que la fuerza de trabajo es una mercancía que al ser consumida produce un valor igual a su propio valor, más un plusvalor.

¹⁹ Es el valor nuevo creado por el trabajador durante el consumo de la Fuerza de Trabajo pero que es apropiado por el capitalista.

1. Los medios de vida que componen el valor Fuerza de Trabajo, deben corresponder con las condiciones naturales, sociales y culturales propios de cada país. Las condiciones naturales hacen referencia al clima de la zona; las sociales, se corresponden con los patrones de consumo de la sociedad puesto que es diferente en cada país. Y los factores culturales deberán señalar las pautas de entretenimiento de la población: le gusta ir al cine, obras de teatro, conciertos de música clásica, entre otros.
2. Los medios de vida que componen el valor de la Fuerza de Trabajo deberán ser los necesarios para garantizar las condiciones normales de vida y de trabajo de la persona.
3. La suma de los medios de vida necesarios para la producción de la Fuerza de Trabajo, deben incluir los medios de vida que aseguren la reproducción generacional de la Fuerza de Trabajo social. Es decir los de la población trabajadora actual, así como los de sus hijos/as.
4. En la determinación de la Fuerza de Trabajo se debe tomar en consideración los gastos, que han sido necesarios para lograr la codificación de la Fuerza de Trabajo.
5. Marx plantea la existencia de un límite inferior del valor de la Fuerza de Trabajo por debajo del cual no puede bajar su valor. Este límite lo establece el valor de aquella masa de mercancías que el hombre necesita consumir diariamente para mantener una vida.
6. Un elemento adicional que debe ser incorporado al valor de la Fuerza de Trabajo corresponde a la agencia del individuo, en el sentido que es fundamental el fortalecimiento de las capacidades de la persona; deberá existir un nivel de agencia básico para todos los agentes sociales.

Por otra parte, el desempeño de un trabajo, hace que la persona reciba un salario. El salario aparentemente es la expresión en dinero, del valor de la Fuerza de Trabajo; ya que en la realidad, el salario se corresponde con el precio del trabajo. De hecho ocurre porque el modo de producción capitalista, se caracteriza precisamente porque en el proceso de trabajo, el capitalista se apropia de una parte del tiempo en que el trabajador/a desempeña su trabajo. Y además, ya que

la Fuerza de Trabajo es una mercancía especial, produce un valor igual a su propio valor y además un plusvalor.

Existen una serie de hechos que erróneamente dan la impresión que al trabajador/a le pagan el valor de su Fuerza de Trabajo, estos se presentan de la siguiente manera:

1. A los/as trabajadoras se les paga hasta que han terminado su jornada de trabajo. *Por haber efectuado tu trabajo, recibes a cambio una determinada cantidad de dinero.* Entre el trabajador/a y el capitalista se da un acuerdo del tipo de trabajo que se desarrollará así como de la remuneración que se tendrá, la forma de pago acordada, los beneficios adicionales a la ley, entre otros aspectos de importancia.
2. Por lo general, si aumenta la jornada de trabajo, se le retribuye a la persona pagándole horas extras. Sin embargo, en muchos sectores de la actividad económica, especialmente en actividades que se corresponden a un trabajo a destajo, mano alzada, por obra²⁰, etc. los trabajadores/as no son remunerados según como la ley lo estipula.
3. Los capitalistas industriales consideran que su ganancia proviene de comprar barato y vender caro. La gran mayoría de ellos desconoce la razón esencial por la cual ellos obtienen su ganancia.

²⁰ Así como el caso de las mujeres que trabajan en la maquila, cuando es época de pedidos o temporada fuerte, los patronos las obligan a trabajar los días sábados y domingos y no les reconocen el pago de horas extras.

3. Amartya Sen

“El desarrollo económico puede considerarse como un proceso de expansión de las libertades humanas (...) Es preciso que analicemos las instituciones políticas y económicas, las oportunidades sociales, las estructuras legales, la corrupción y el mantenimiento de ciertos modos de conducta”²¹.

Introducción

Habiendo definido con anterioridad los aspectos planteados por Marx y, de haber ampliado las nociones que esta investigación adoptará, se evidencia lo complejo que resulta cuantificar el Valor de la Fuerza de Trabajo, concepto transdisciplinario²².

Dada la importancia del Valor de la Fuerza de Trabajo, es necesario aproximarse de una manera sistemática, a aquellos elementos que faciliten la comprensión de tal análisis. Así pues, en este estudio se utilizará la teoría de *Capacidad de Agencia* desarrollada por Amartya Sen, para analizar uno de los aspectos que incluye el Valor de la Fuerza de Trabajo.

Amartya Kumar Sen, nació en la India en el año de 1933. Se formó en la Universidad de Calcuta y en el Trinity College de Cambridge, donde estudió con Maurice Dobb, Dennis Robertson y Piero Sraffa. Su tesis doctoral, “Elección de técnicas: un aspecto de la teoría de planeación económica del desarrollo” (1955 dirigida por Joan Robinson), fue publicada en 1960. También se le reconoce por ser profesor en la India, el Reino Unido y los Estados Unidos de América. En 1998, a la edad de 65 años, la Real Academia Sueca de Ciencias, le entregó el Premio

²¹ Capacidades, Libertades y Desarrollo: Amartya Kumar Sen (2001)

²² Conceptualmente, la transdisciplinariedad, concierne, como lo indica el prefijo “trans”, a lo que simultáneamente es entre las disciplinas a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente, uno de cuyos imperativos es la unidad del conocimiento (NICOLESCU 1999).

La investigación transdisciplinaria es un enfoque incipiente aún, y empieza a desarrollarse con mucha fuerza a partir del año dos mil (2000). Nace como una respuesta a la necesidad de superar los abordajes multi e interdisciplinario de la investigación en temas de desarrollo.

Lo transdisciplinario supone un proceso de comunicación, de interacción con otros grupos, que no necesariamente son profesionales y/o especialistas en el tema. Se involucra de manera más activa, en este proceso, entre todos los actores: profesionales, campesinos, indígenas, autoridades y otros (RIST 2002: 46). También entendida como un proceso de autoformación e investigación que se oriente en la complejidad real de cada contexto, superando los límites del conocimiento disciplinario de modo que la investigación y la recreación de alternativas y soluciones sean definidas indistintamente de su conocimiento específico y metodológico (DELGADO 2001)

Nobel de Ciencias Económicas, por sus contribuciones a la investigación del bienestar económico.

Actualmente, enseña en el Trinity College, de la Universidad de Cambridge (Reino Unido) y desde 1988, es profesor de Economía y Filosofía en la Universidad de Harvard.

Uno de los aportes más importantes que Sen ha realizado, es hacer una crítica a los conceptos e indicadores de pobreza tradicionales:

- La tasa de incidencia de la pobreza (**H**)
- La brecha estandarizada del ingreso (**I**).

Sen afirma que la tasa de incidencia de la pobreza, capta sólo un aspecto de la privación general, así pues, el indicador establece cuántos pobres hay (no importa qué tan pobres), mientras que la brecha estandarizada del ingreso se ocupa de otro aspecto: qué tan pobres son en promedio, sin importar cuantas personas padezcan la pobreza.

El punto que resalta Sen, es que la valoración de la pobreza general, tiene que prestar atención a una diversidad de consideraciones, que representan las distintas características de la privación absoluta y relativa. En particular, el tema de la distribución, es relevante incluso cuando se consideran ingresos por debajo de la línea de pobreza.

Sen, introdujo el concepto de brecha de pobreza, con el objeto de analizar la intensidad del problema y su distribución al interior de grupos pobres de población, de tal forma que, para que la medición sea sensible a las distintas características implícitas en las ideas sobre la pobreza, Sen desarrolló el índice: $P = H[I + (1 - I)G]$ Donde **G**, es el coeficiente Gini de los pobres. De tal manera que, el índice de la pobreza de Sen tiene la idea implícita: que además de la proporción de los pobres (**H**) y de su brecha total de ingresos (**I**), la pobreza es más o menos intensa, dependiendo de la forma como se distribuyen los ingresos de los pobres (**G**).

En la actualidad, investigaciones recientes, asocian la pobreza no solamente a la carencia de empleo, alimento, salud o incertidumbre sobre el futuro; sino también pobreza es la ausencia

de poder, de representación y de libertad. Ante lo cual, el principal objetivo de las políticas de desarrollo debiera ser, liberar a las personas de la pobreza. Pero esto no es solamente un asunto de dinero, mercados, educación o salud (aun cuando son absolutamente necesarios) sino que, es sobre el acceso de las personas a los recursos y la posibilidad real de mejorar sus vidas.

Para el premio Nobel, Amartya Sen, el giro más radical consiste en pasar de principios de utilidad a principios de capacidades y derechos. La libertad surge así de proveer no solo de bienes primarios homogéneos, sino de capacidades específicas, para que en su contexto histórico y social determinado, lo individuos puedan gozar de libertad para procurar su peculiar y también específica noción de bienestar²³.

La crítica de Sen al utilitarismo, es en definitiva, una crítica al supuesto de sujeto. Los individuos son tratados como centros de satisfacción o insatisfacción, y su criterio de justicia permite, basar la satisfacción de una persona en el precio de la miseria de otra, violando la autonomía personal.

En Sen, la condición de ser agente se denomina “sujeto autónomo” y en esto se retoma la idea de tomar a las personas como agentes racionales, capaces de sustentar una concepción del bien, proponiendo un criterio distributivo en torno a capacidades, que permita el desarrollo de una autonomía real.

3. 1. Enfoque de las Capacidades de Amartya Sen.

A diferencia de anteriores Enfoques sobre el Desarrollo, que sostienen una visión materialista de la realidad, asociando el progreso económico con riqueza y posesión de bienes, la perspectiva de Sen, enfatiza que el bienestar humano se debe concebir en términos de la persona y principalmente, en lo que el individuo es o hace para alcanzar la vida que desea.

Sen, identifica cinco razones para no asociar los ingresos reales al bienestar: en primer lugar por la existencia de heterogeneidades personales como diferencias de género, las enfermedades, la edad; también los distintos tipos de ecosistemas que determinan el tipo de bienes

²³ Sen Amartya. (1992)

que se necesitan para poder vivir en un clima frío o calido; las diferencias en el ambiente de la sociedad, tales como instituciones públicas en salud, educación, etc.; además las variaciones en las perspectivas relacionales por distintas costumbres y hábitos que, hacen que las necesidades sean distintas y, la distribución dentro de la familia.²⁴

Sen considera que una persona puede ser agente de su propio desarrollo por medio de dos mecanismos: en primer lugar, a través de la toma de decisiones democrática o participando en decisiones de la comunidad de manera participativa, que implica un proceso de toma de decisiones involucrando a las personas, la cual es una manera de tomar decisiones dentro de la comunidad política a través de estructuras democráticas existentes. “Este Enfoque evalúa el bienestar en términos de un juicio sustantivo acerca de qué es lo que hace su vida mejor”²⁵

3. 2. Realizaciones y Capacidades.

Sen comparte de modo expreso la crítica de Marx al “fetichismo de las mercancías”²⁶ que las convierte en cosas cuya posesión es valiosa por sí misma. Opina que los bienes son valiosos simplemente como medios para otros fines y que lo importante no es, entonces, lo que se posea, sino el tipo de vida que se lleve. Así, al discutir el concepto de nivel de vida, Sen distingue los conceptos de “capacidades”, “realizaciones” y “bienes y servicios”.

La teoría de capacidades de Sen presupone un sujeto autónomo, cuyo énfasis está puesto en un conjunto de capacidades desarrolladas en términos de mínimos y no de resultados. En tanto que el énfasis se hace en las condiciones para diseñar la propia vida y no en un tipo de vida particular, de tal forma que el perfeccionismo, no le es atribuible.

Las realizaciones se refieren a las diversas condiciones de vida (las distintas dimensiones del ser y el hacer) que pueden ser o no alcanzadas; mientras que las capacidades se refieren a la habilidad para alcanzar esas condiciones de vida.

²⁴ Deneulin, Severin . Apuntes de curso sobre Género, Participación y Desarrollo Humano. Conferencia Dos: La Libertad y ser sujeto de su propio desarrollo. Pág.10

²⁵ Ibid. Pág.9

²⁶ El fetichismo de las mercancías: el valor de las mercancías no es una propiedad natural o inherente a las mercancías, sino que el valor es un atributo que se le asigna a los productos del trabajo humano, en las sociedades en las cuales el trabajo social se organiza y se regula de manera indirecta y a través de costos.

“Una realización es un logro, mientras que una capacidad es la habilidad para lograrlo. Las realizaciones están, en cierto sentido, más ligadas a las condiciones de vida puesto que son diferentes aspectos de la calidad de vida. Las capacidades, en contraste, son nociones de libertad en el sentido positivo del término: las oportunidades reales que se tienen respecto a la vida que se puede llevar”²⁷.

Sen, sustituye necesidades por realizaciones y capacidades, lo cual le permite superar el sentido de “falta de cosas” que el término necesidades transmite inevitablemente, y pasa a una concepción más profunda de ser y hacer: de libertad.

3. 3. Capacidad y Agencia.

Se vive en un mundo en el que los intereses de la mayoría, no son aún lo suficientemente significativos para la sociedad, y su capacidad de *agencia* es todavía reducida para cambiar la situación de inequidad en que se desenvuelven.

El concepto de agencia, que es crucial para el Desarrollo Humano, significa la capacidad de la persona para actuar y provocar cambios en función de sus propios valores y objetivos²⁸. Para el Desarrollo Humano las libertades de las personas, constituyen la base fundamental sobre la que se construye el desarrollo; por ello, éste se basa en la expansión de las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran.

El uso del término “agencia” exige algunas aclaraciones. La expresión “agente” en algunas oportunidades, se emplea para referirse a una persona que actúa en representación de otra. Esta investigación no utiliza el término “agente” en ese sentido, sino en “el más antiguo y “elevado” de la persona que actúa, provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos”.

Las preguntas relevantes a la hora de evaluar o medir la capacidad de agencia serían: ¿Hasta qué punto los individuos son capaces de gerenciar su propio desarrollo? ¿Hasta dónde

²⁷ Sen., Amartya. “Development as Freedom”1999. Pág. 17

²⁸ Sen., Amartya. 2000

tienen libertad para realizar los emprendimientos que se proponen? El concepto de “agencia” en Sen, se refiere a la combinación de las capacidades de las personas, con las oportunidades que les brinda el medio, lo que permite a los individuos realizar las acciones propias de un determinado proyecto de vida.

Esta combinación de capacidades y posibilidades concretas, es lo específico del desarrollo como libertad. En este sentido, tener más libertad para vivir, el tipo de vida que se valora, es importante por derecho propio; pero para el desarrollo humano, el hecho de tener más libertad es además, una condición básica para el incremento de las oportunidades de las personas, para el logro de sus objetivos.

Desde esta perspectiva, se puede entender entonces, que el hecho de que las y los trabajadores tengan mejores niveles de educación, sistemas de salud, mejoren su participación económica y su calidad de vida permitiendo así, desarrollar una vida plena como personas individuales y como parte de una sociedad más justa, equitativa y democrática, lo que les corresponde por derecho. No obstante, la ampliación de estas libertades no es solamente un derecho; es además, la capacidad básica que se necesita para alcanzar las oportunidades, las libertades y el tipo de vida que desean y valoran.

De tal forma que, no es que los aspectos relativos al bienestar no sean fundamentales, como tampoco se podría afirmar que, la renta y la riqueza no son también necesarias para el desarrollo; sino que el desarrollo humano no ve a las personas como receptores pasivos de las acciones destinadas a mejorar su bienestar, sino fundamentalmente como agentes activos de cambio, como promotores dinámicos de las transformaciones sociales, necesarias para cambiar la sociedad en su conjunto²⁹.

La capacidad de agencia, no puede ser entendida como una capacidad adquirida solo individualmente; es ante todo, una capacidad social y culturalmente relacional. Dicho en otros términos, la capacidad que las y los trabajadores logren alcanzar para actuar responsablemente sobre su entorno, de acuerdo a sus valores y aspiraciones, depende en gran medida del dinamismo de los legados culturales y sociales de los que ellos forman parte.

²⁹ Sen., Amartya. 2000

Consecuentemente, la capacidad de agencia es también, una capacidad de aspirar, de disentir, debatir, desafiar, proponer y participar críticamente. Las y los trabajadores necesitan fortalecer su voz y actuar, para poder cambiar el propio contexto cultural en el que se desenvuelven.

Es posible afirmar, que Amartya Sen, propone entender el desarrollo como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutaban las personas. Estas libertades son tanto los fines como los medios principales para el desarrollo. Entre ellos están la libertad de participar en la economía, pero también la libertad de expresión y participación política, las oportunidades sociales, incluyendo el derecho a exigir educación y servicios sanitarios; la existencia de mecanismos de protección social, garantizados por redes de seguridad como el seguro de desempleo y ayuda contra el hambre.

De acuerdo a Sen, para gozar de una vida humana decorosa, libre de la miseria deben asegurarse cinco capacidades:

- Capacidad de vivir libre del hambre,
- Capacidad para vivir una vida libre de enfermedades previsibles y mortalidad prematura,
- Capacidad para vivir libre del analfabetismo literal y numérico,
- Capacidad para acceder a servicios sanitarios básicos,
- Capacidad para obtener empleo.

Así pues, se observa que Amartya Sen ha vuelto a las inquietudes originales de la economía, "*las preocupaciones humanas*"; además se define una diferencia de teorías como la elección racional (*de un consumidor*) que está apoyada por un conjunto de relaciones lógico-matemáticas.

La realidad observada en su propio país de origen (la India) obligó a Sen a reconocer una serie de contradicciones (*con relación a los supuestos de racionalidad*) que lo llevó a postular supuestos valóricos que son exclusivos de las sociedades pobres.

3. 4. Funcionamientos, Capacidades y Valores.

En cuanto a los *funcionamientos* se puede decir que, éstos corresponden a partes del estado de una persona, en especial aquello que ésta logra hacer o ser al vivir. Por otra parte, se tiene que la *capacidad* de un individuo muestra combinaciones alternativas de estos funcionamientos que puede alcanzar; así, la calidad de vida, deberá evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos.

Sen, ilustra lo anterior señalando que algunos funcionamientos son muy elementales, como estar bien nutrido, poseer buena salud, etc. a los cuales se les puede dar evaluaciones (*ponderaciones*) altas por razones evidentes. En algunos tipos de análisis social en que se trata con la pobreza extrema de las economías en desarrollo, se puede avanzar mucho en la comprensión, al considerar un número relativamente pequeño de funcionamientos, como la habilidad para estar nutrido en forma adecuada, tener buena vivienda, y de la mortalidad prematura entre otros.

3. 5. Agencia y Estándar de Vida.

Sen plantea la posibilidad de que el bienestar sea evaluado en función del estado de ser de una persona (*su propia felicidad*) o bien desde el punto de vista de la contribución que esta persona puede hacer al resto de la sociedad, coincidiendo de esta manera con las metas generales de la agencia.

Por ello, el bienestar de un sujeto puede comprender la “*preocupación por otros*”, ya que al hacer el bien, puede permitir que una persona se encuentre realizada y que estos sean logros importantes de funcionamiento. En este punto el autor hace referencia a determinados funcionamientos relevantes para el bienestar, que varían desde los elementales de alimentación hasta más complejos como lograr auto-respeto, participar en la vida de comunidad y hablar en público sin timidez.³⁰

³⁰ Nussbaum, Martha C. y Sen, Amartya., *La calidad de vida*, véanse las páginas 57 -60 del artículo de Sen.

Finalmente es importante destacar, que cada una de las corrientes de pensamiento que han sido brevemente desarrolladas en el presente capítulo, nos permitirán desarrollar diferentes aspectos del Mercado Laboral, que se presentan en la realidad salvadoreña.

En primera instancia, se considera necesario evaluar la situación en la que se encuentran los sindicatos, para lograr determinar si existe algún tipo de control por parte de las/los trabajadores, que sea la respuesta a las imperfecciones del Mercado Laboral. Ante lo cual, es necesario hacer una observación de la situación presente y pasada del rol que han desempeñado, así como su trascendencia.

Así también, es importante considerar el papel que han desempeñado las/los empresarios dentro de la economía salvadoreña, y como han evolucionado a lo largo del tiempo, para poder establecer si existe un control empresarial, específicamente sobre el Mercado Laboral, y si existe, lograr establecer el patrón de comportamiento que presentan. Esto con el objetivo de evaluar si dicho control es el que da lugar a los problemas que presenta el Mercado Laboral y la economía en general.

Después de haber observado, las influencias por parte de las/los trabajadores, las influencias por parte de las/los empresarios, la actual legislación laboral y función gubernamental en El Salvador, la importancia de la agencia y la mujer en el desarrollo y el Mercado Laboral; es necesario hacer un análisis sobre los salarios y empleo, para lograr percibir la situación de reproducción de la fuerza de trabajo.

Otro punto importante a destacar, para poder llegar a establecer interrelaciones en el Mercado Laboral, es verificar la legislación laboral y los derechos humanos, para enmarcarnos en el contexto en el cual se va desarrollando las relaciones laborales y observar la efectividad de dicha legislación. Esto ayudara a destacar la agencia que tienen las/los trabajadores y las/los empresarios y como dicha agencia se encuentra vinculada estrechamente, sin dejar de relacionar el papel importante que tiene la mujer en la economía salvadoreña.

Habiendo destacado cada uno de los aspectos anteriores, se logrará establecer las interrelaciones que se observan, entre las/los trabajadores y las/los empresarios, incluyendo las políticas gubernamentales y su influencia en el Mercado Laboral.

CAPITULO II

ESTRUCTURA SINDICAL

Preámbulo

En El Salvador, en la década de los noventa, el desarrollo económico, social y laboral fue determinado por políticas, que a pesar de ser ineficientes, dada la coyuntura económica,³¹ favorecieron el crecimiento; pero éste no se consolidó sobre el sector real, amenazando en este sentido el crecimiento en el largo plazo.

En estos últimos años, algunos sectores han logrado aumentar los empleos, así como la Maquila, que ha registrado tasas mayores del cien por ciento, incluso mayores que la Industria Manufacturera. Sin embargo, este nivel de ocupación, deja un sabor amargo, al observar la calidad de este empleo, el cual ha sido intervenido por brechas salariales y ocupacionales, además de constantes denuncias por las condiciones precarias del empleo generado.

A pesar de tales condiciones, las y los salvadoreños no tienen una cultura de asociación colectiva, desconocen sus derechos y obligaciones laborales. Ante lo cual, es absolutamente necesario tener un mayor conocimiento del Mercado Laboral en su conjunto, incluyendo las directrices que ayuden a fortalecer una mejor aplicación de la ley y del conjunto de medidas que existen, para mantener a los/las trabajadoras en condiciones adecuadas para su desempeño.

³¹ En este período la mayor parte de países iniciaron un proceso de implementación Los Programas de Ajuste Estructural y Estabilización Económica (PAE y PAE)

1. Conceptualización.

Inicialmente, es importante describir lo que se entenderá por sindicatos; así pues, un sindicato es una organización de trabajadores/as que busca velar por intereses comunes, es decir en primera instancia parece tener una función social; una mejor definición es la que presenta Mario de la Cueva.

“Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”³²

2. Los Principios del Sindicalismo.

Al hablar de los principios, se hace referencia a reglas fundamentales, que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; de tal forma que poco a poco, resulta más difícil que alcancen sus objetivos. Lo anterior, conlleva a la pérdida de credibilidad ante las/los trabajadores así como a la sociedad.

Cuatro son los principios en que se basan los sindicatos:

- Libertad.
- Democracia Sindical.
- Independencia.
- Autonomía Sindical.

Se procede a una descripción breve de cada uno de ellos:

³² Angel, Claudia Avelina; García, Lidia Roxana. Las libertades Sindicales en las Reformas de 1994 al Código de Trabajo. Pág.43.Trabajo de Graduación para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas.Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, San Salvador, 1995.

- **Principio de Libertad.**

El *principio de libertad*, hace referencia a la libertad que tienen los/las trabajadoras para integrarse en sindicatos y esta respaldado por el Art. 47 de la Constitución de la República, así como por el Art. 204 del Código de Trabajo. Este principio, también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador/a de pertenecer o no a la organización sindical, éste se encuentra en el Art. 205 del Código de Trabajo:

“Se prohíbe a toda persona:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- d) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- e) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional”

- **Principio de Democracia Sindical**

El *principio de democracia sindical*, hace alusión al poder soberano de las mayorías, ya que el sindicato surge de la mayoría expresada en una Asamblea; en el seno Sindical, la Asamblea es el órgano máximo del sindicato.

Este principio de democracia sindical esta contenido en el Art. 207 del Código de Trabajo: *“Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes”.*

Así también, en el Art. 220 del Código de Trabajo se establece que el gobierno de los sindicatos son las Asambleas y las Juntas Directivas, no obstante la máxima autoridad del sindicato es la Asamblea General³³

- **Principio de Independencia.**

Se ocupa del acto formal de no conexión, que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos, lo anterior se encuentra dictaminado en el Art. 229 del Código de Trabajo.

- **Principio de Autonomía Sindical.**

Este principio, trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar sus propias normas, y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de la cual el sindicato disfruta como grupo. Dicho principio se halla en al Art. 217, del Código de Trabajo, el cual establece que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales.

³³ Las Asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

Las Juntas Directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa. El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la Junta Directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la Junta Directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate.

3. Antecedentes Históricos de Los Sindicatos.

3.1. Panorama General.

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la Industrialización, sumada al afán de lucro de los patrones, fue la raíz del movimiento de los/las trabajadoras, que buscaron aunar fuerzas respecto de los patrones, por medio de la unión de individualidades laborales, para reclamar: condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

En un primer momento, como parte de toda innovación, se da un período de oposición que se registró entre 1776 y 1810, ya que la transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los/las trabajadoras, pues el régimen individualista no veía justificación para que éstos, se asociaran en defensa de sus intereses laborales, e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación, fueron infructuosos, ya que los sindicatos seguían existiendo pese a la dura oposición. Por ello en los diversos países, se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgarse reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado.

Después de esta situación se presentó a finales del siglo XIX un tercer momento de reconocimiento absoluto del derecho sindical, puesto que se logró, ante las acciones de los sindicatos, que el Estado reformara su criterio, y dictara leyes que reconocieran a los trabajadores, de manera abierta, es decir, el derecho a integrarse en sindicatos.³⁴

³⁴ Inglaterra fue el primer país que dio paso inicial en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

3.2. Tipos de Sindicatos.

3.2.1. Clasificación del Sindicalismo según Los Métodos o Actitudes hacia El Gobierno.

La integración y la acción sindical han llevado a clasificar el sindicalismo por sus diferentes métodos o actitudes. De tal forma que existen las siguientes clases:

a) ***Sindicalismo Revolucionario.*** Se denomina de esta manera a la tendencia original de las organizaciones obreras, que se presentan como una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al Estado como ineficaz para lograr transformar la sociedad hacia un reparto más justo. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, la revolución.

b) ***El Sindicalismo Comunista.*** Las organizaciones seguidoras de esta tendencia, ven en la lucha de clases, el medio para lograr la estructuración de un *Estado nuevo*, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Estado, el cual será más equitativo en su reparto y por lo tanto, valorará que son los/las trabajadoras las creadoras de la riqueza. *El sindicalismo comunista* se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

c) ***El Sindicalismo Católico.*** La Iglesia Católica, también ha participado en el control sindical y desde hace años, creó una tendencia, debido a que ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los/las trabajadoras, de tal forma que, decidió participar en la integración sindical y les propuso que lo hicieran de acuerdo a los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base: que el derecho de asociación profesional, es un derecho natural y que el Gobierno sólo debía reconocerlo.

d) ***Sindicalismo Reformista.*** Opuesto al sindicalismo revolucionario, surgió el sindicalismo reformista, que preconizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.

3.3. Clases de Sindicatos.

Según la composición subjetiva de los sindicatos, estos pueden ser:

- a) *Sindicatos de Patronos o Empresarios.*
- b) *Sindicatos de Trabajadores.*
- c) *Sindicatos Mixtos.*

La presente investigación, aborda el análisis específicamente en los sindicatos de trabajadores. En el Código de Trabajo Art. 208, se definen las categorías a partir de las cuales las/los trabajadores pueden sindicalizarse:

- a) *Sindicato de Gremio:* está formado por trabajadores/as que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.
- b) *Sindicato de Empresa:* es aquel formado por trabajadores/as que laboran en una misma empresa, sea esta privada o pública.
- c) *Sindicato de Industria:* está conformado por: patronos/as o trabajadores/as, pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad económica.
- d) *Sindicato de Empresas Varias:* es el formado por trabajadores/as de dos o más empresas vecinas, que no forman parte de un sindicato de gremio o de industria.
- e) *Sindicato de Trabajadores Independientes:* está constituido por trabajadores/as empleados por cuenta propia.

3.4. Constitución de los Sindicatos.

En relación con la constitución de los sindicatos, esta se encuentra claramente estipulada en los artículos 208 al 216 del Código de Trabajo.

Algunos de los aspectos más relevantes a mencionar son:

“Art. 210.- Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad”

“Art. 211.- Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros”

“Art. 213.- De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un Acta de Fundación.”

- a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;
- b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un *Sindicato de Industria*, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;
- c) La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y
- d) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

Acto seguido los interesados pueden solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certifican el acta de fundación en el mismo momento.

Federación y Confederaciones.

Según el Art. 257 del Código de Trabajo: “Cinco o más sindicatos de trabajadores, o tres o más de patronos, pueden formar una Federación; y tres o más Federaciones sindicales de trabajadores/as o de patronos, pueden constituir una Confederación”

Contrato Colectivo.

Según el Art. 269 del Código de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, es aquél que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores/as, por una parte y, un patrono, por la otra.

Además, el mismo Código en el Art. 270 estipula que para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados/as, no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

3.5. Antecedentes Históricos de Los Sindicatos en El Salvador.

Para tener un panorama amplio, es imprescindible hacer referencia a la primera asociación de trabajadores fundada en 1860 bajo el nombre de *la Sociedad de Artesanos de El Salvador*, la cual se estima fue favorecida por un gobierno que, estableció ciertas disposiciones que obligaban tanto a los artesanos, como a los obreros a fijarse en algún tipo de registro. De tal forma que dicha sociedad, junto a otras se unen para conformar *la Concordia* e incluso adquieren personería jurídica en 1907 (Ver Anexo 2.2)

Durante los primeros años del siglo XX, no existía un marco legal que regulara de manera exclusiva y especial, aspectos relacionados al trabajo, así pues, todo era establecido por medio del Código Civil.

En esta época El Salvador, formó parte de la etapa de desarrollo hacia fuera, lo cual desencadenó un retraso en las formas de organización de la fuerza de trabajo. De allí que según

Arriola, alrededor del período entre 1921 -1924 se dio un impulso a la organización y a la formación de nuevos sindicatos de gremio. Fue así como en 1924 se conforma la *Federación Regional de Trabajadores de El Salvador* (Ver Anexo 2.3)

En la gestión de Pío Romero Bosque (1927 - 1937), esta Federación llevó a cabo esfuerzos para que se decretaran leyes laborales, que favorecieran a las/los trabajadores en general; entre éstas se pueden mencionar:

- Ley de Protección a los Empleados de Comercio (31 de Mayo de 1927).
- Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales y Decreto de Creación de las Juntas de Conciliación (15 de Junio de 1927)
- Reglamento de las Horas de Trabajo (13 de Junio de 1928)

“La historia del sindicalismo en El Salvador, no está exenta de momentos y períodos de crisis, algunos que han significado casi su desaparición o desmovilización...Toda la historia de desarrollo del sindicalismo en El Salvador, está signada por oposiciones de los actores restantes del mundo del trabajo y de debilidades internas, pero en algunas épocas estas condiciones se han agravado”³⁵.

A principios de 1931, el Ingeniero Arturo Araujo, toma el poder presidencial con un gran apoyo popular, prometiendo cambios a las/los trabajadores; los cuales no logró traducir en realidad, al ser derrocado por un militar, el General Maximiliano Hernández Martínez, hecho que marcó a la Sociedad Salvadoreña significativamente.

Es imposible mencionar a este personaje histórico sin recordar, el levantamiento campesino reprimido a través de una masacre en 1932, donde murieron aproximadamente 30,000 personas. Sin lugar a dudas, este acontecimiento también marcó una diferencia importante para las nuevas organizaciones que se formarían; sobre todo porque se suprimió la jornada laboral de ocho horas, las vacaciones, el día de descanso semanal, el pago de horas extras; así como también, se prohibió formar sindicatos y la libre emisión de pensamiento.

³⁵ Arriola Palomares, Joaquín. Economía y sindicalismo. Significado económico del marco de las relaciones laborales salvadoreño. Revista Realidad.

A pesar de lo anterior, algunos movimientos de trabajadores lograron trascender este período, en la clandestinidad. Así pues, el Gobierno utilizaba las sociedades mutualistas y a las cooperativas como sustitutos de los sindicatos, sobrellevando así la más fuerte de las derrotas y todo intento de reconstrucción.

Durante esta dictadura se cometieron una serie de abusos y, en el sector rural los patronos cometieron una fuerte explotación de la mano de obra, con la ayuda de la Guardia Nacional y otros cuerpos de seguridad, que controlaban a la población.

Pocos años después del derrocamiento al General Martínez, surgió el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS), el cual tomó ventaja de la coyuntura de 1948 (inestabilidad política, dado los golpes de estado); y decidió ofrecer apoyo al Gobierno, a cambio de una serie de condiciones contempladas para las/los trabajadores, como el cumplimiento de las demandas de libertad de organización sindical, legislación del trabajo, reestablecimiento de las libertades democráticas.

A finales de 1953 (3 de diciembre), se promulga la Ley del Seguro Social, estableciendo el seguro obligatorio y además se creó el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

El Coronel Osorio, quien tenía el poder del gobierno en ese momento, intentaba por todos los medios de terminar con la acción sindical. Razón por la cual, las/los trabajadores iniciaron una serie de medidas que favorecieran a las/los trabajadores, como la realización del Primer Congreso Sindical Nacional lo cual dio lugar en 1956 a la formación de un “Comité Pro Congreso”.

En 1959, funcionaban dos centrales obreras: la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS) y la Confederación General de Sindicatos (CGS). En Abril de 1967, según fuentes del Ministerio de Trabajo, existían 116 sindicatos, 87 de ellos contaba con personería jurídica, y alrededor de 8 - 21 se encontraban inactivos (Ver Anexo 2.4).

Para la década de los setenta, el número de sindicatos, se mantuvo bastante estable (Ver Anexo 2.5), a pesar que el número de afiliados crecía considerablemente de 49,886 en 1972 a 64,986 en 1976. Algunos sectores de la actividad económica, vieron incrementado el número de

afiliados, principalmente la Industria de la Construcción, y en una menor cuantía la Industria Manufacturera.

FESINCONTRANS, por ejemplo, contempló un incremento considerable en el número de afiliados, esto se explica por el auge de la Industria de la Construcción de la época; incluso en toda la década de 1970, el 78% de los conflictos laborales tuvieron como lugar de origen esta rama económica. (Ver Anexos 2.6 al 2.8)

En los años ochentas las/los trabajadores, mostraron una tendencia a fortalecer las organizaciones de carácter popular, que son importantes estratégicamente en el conflicto armado. Pero al finalizar la guerra civil, e iniciar todo un proceso de reconstrucción e impulso de la estructura productiva, se logró un nuevo establecimiento de un nuevo grupo empresarial, con lo cual las organizaciones sindicales se vieron en desventaja, sobre todo por la debilidad que los caracterizaba, herencia del pasado conflicto. Ejemplo de lo anterior: de 547 empresas en las que existió organización sindical, en 1993 se identificaban solamente 69, con sindicatos activos.³⁶

3.5.1. Situación Actual de los Sindicatos en El Salvador.

Este apartado permitirá tener una mayor comprensión de la condición en la que se encuentra la estructura sindical en el país, y con ello, será posible prever el poder o ausencia del mismo que poseen estas organizaciones o asociaciones de trabajadores/as.

El apartado anterior posee una importancia incalculable, para la presente investigación, debido a que existe una fuerte correlación entre los niveles de desarrollo económico y la tenacidad del movimiento sindical, *“no solamente los países más desarrollados tienen unas relaciones laborales más reguladas, sino que en ellos los sindicatos juegan siempre un papel relevante”*³⁷.

No es de extrañar entonces, que países como Bélgica, España, Alemania, entre otros; cuenten con una estructura sindical fuerte junto a niveles de desarrollo humano que, a El Salvador, en pleno siglo XXI le parecen inalcanzables. Así pues, los sindicatos recobran una

³⁶ Sin tomar en cuenta el Sector Construcción.

³⁷ Arriola Palomares, Joaquín. Economía y sindicalismo. Significado económico del Marco de las Relaciones Laborales Salvadoreño. Revista Realidad.

mayor importancia en países como éste, donde los derechos de las/los trabajadores son ofrecidos a las empresas como una ventaja para operar en su territorio, porque no necesariamente tiene que cumplirlos.

3.5.1.1. Tendencia de la organización de las y los Trabajadores en El Salvador.

Previamente se ha señalado que, los sindicatos son un grupo de trabajadores que se organizan con el propósito de defender sus intereses económicos enfocados al ámbito laboral. Sus inicios en El Salvador se remontan al año de 1914, en donde se había alcanzado un alto grado de organización de parte de las/los trabajadores ferrocarrileros y los sastres. En aquella época las condiciones de trabajo eran más injustas que en la actualidad, y ello condujo a que en 1921 tuviera lugar la primera huelga del gremio de zapateros, que según los datos, finalizó con intervención, logrando la conformación integrada de trabajadores, patronos y representantes del Gobierno.

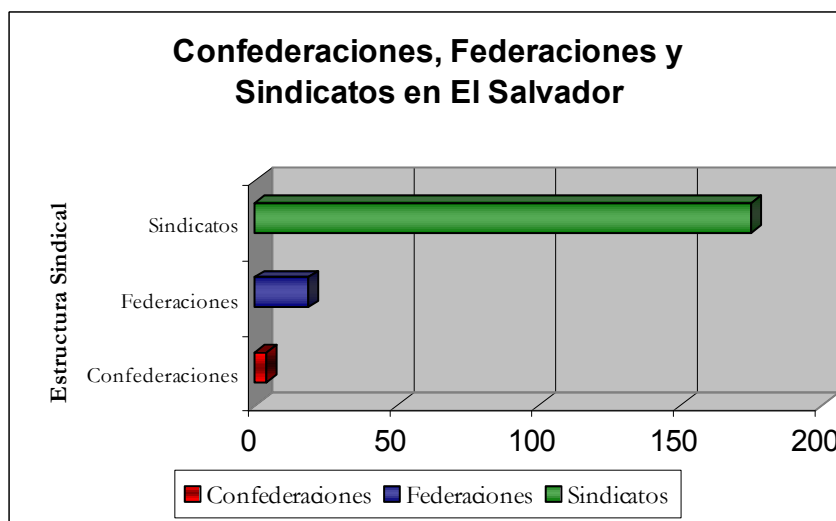
A pesar de tal acontecimiento, se ha registrado una propensión decreciente en la organización de las/los trabajadores: *“la tasa de sindicalización en El Salvador ha sido históricamente reducida. En el área rural se explica por la conducta anti-sindical de los tradicionales propietarios de plantaciones agrícolas (café, caña de azúcar, algodón y otros) y la legislación nacional que restringe la organización de los trabajadores agrícolas. En consecuencia este sector laboral (rural) tiene una tasa de organización de prácticamente cero”*.³⁸

Los sindicatos se agrupan generalmente en Federaciones, manteniendo la categoría de Independientes. En el año 2000, se registraron 129 sindicatos en el Ministerio de Trabajo, en el 2001 se incrementaron a 138, sin embargo, para el 2002 disminuyó.

Para Diciembre de 2005, el Ministerio de Trabajo tenía registrados 4 Confederaciones, 19 Federaciones y 175 sindicatos. Situación que prácticamente se ha mantenido constante.

³⁸ CENTRA : El Sindicalismo Actual (1993) Pág. 20

Gráfico 2. 1.
Confederaciones, Federaciones y Sindicatos en El Salvador.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Datos de Ministerio de Trabajo y Previsión Social. A diciembre 2005.

Por otra parte, es fundamental destacar, que la organización sindical salvadoreña es eminentemente urbana. Entre 1998 y 2004, el promedio de trabajadores sindicalizados fue de 134,107; mientras que en 2005 el total de afiliados a un sindicato ascendían a 159,874; lo que implica un aumento correspondiente al 19.21%. Lo cual evidencian que la organización sindical es muy débil y no existe, en las/los trabajadores salvadoreños, una cultura de la organización sindical.

Cuadro 2. 1.
Confederaciones y Federaciones del Mercado Laboral
De El Salvador a diciembre de 2005

Confederaciones	Federaciones	Federaciones
1. Confederación General de Sindicatos.	1. Federación de Sindicatos Textiles, Similares y conexos y de otras actividades.	10. Federación Unión General de Trabajadores Salvadoreños.
2. Confederación Unitaria de Trabajadores.	2. Federación de Sindicatos de	11. Federación de Sindicatos de

3. Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños.	Trabajadores de Alimentos, bebidas y similares.	Trabajadores Independientes del Comercio de El Salvador.
4. Confederación Sindical de Trabajadores de El Salvador.	3. Federación de Sindicatos de Trabajadores en Industrias y Servicios Varios.	12. Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila.
	4. Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y de otras actividades.	13. Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños.
	5. Federación Unitaria Sindical de El Salvador.	14. Federación Sindical Siglo Veintiuno.
	6. Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador.	15. Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador.
	7. Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños.	16. Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustrias
	8. Federación Sindical Revolucionaria.	Federación Sindical Central Laboral Autónoma de Trabajo.
	9. Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador.	Federación Sindical de El Salvador.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Ministerio de Trabajo y Previsión Social. A diciembre de 2005.

Otra característica muy importante es la composición de la estructura sindical, ya que existe una reducida participación de la mujer, de un total de 142,538 personas afiliadas, escasamente 13,790 son mujeres, (lo que corresponde al 9.67% de la masa laboral) frente a 128,748 hombres (es decir el 90.33%). De tal manera que, la mujer salvadoreña, la cual desarrolla

un papel importante en el mercado laboral, no tiene un papel activo que le permita representación en la sociedad.

A pesar de lo anterior, los deseos por alcanzar una organización colectiva más significativa y pro-activa no está dando los mejores resultados: se presenta una actitud más optimista de la que se mantuvo hasta hace unos años, no obstante para 2004, muchos sectores de la actividad económica como Minas y Canteras, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones no tenían registrada a ninguna mujer.

En la actualidad el único sector que no tiene mujeres afiliadas a sindicatos es Minas y Canteras. Se podría argumentar que la razón estriba en el tipo de trabajos³⁹; sin embargo, es interesante estudiar el caso de la agricultura, en donde solo hay 23 mujeres registradas, en contraste con 119 hombres. La actividad agrícola tiene un importante aporte de la mujer salvadoreña y por lo cual, 23 mujeres entre los 3 sindicatos que existen a nivel nacional, no es representativo.

Otro aspecto que hay que destacar es la composición de las Federaciones, su carácter de heterogéneo⁴⁰; genera serias dificultades al tratar de solventar los problemas de un sector, ya que integra a diferentes rubros, *“los dirigentes de las Federaciones desperdician esfuerzos al conducir negociaciones colectivas, porque deben enfrascarse en múltiples problemas en la construcción, industrias diversas, servicios etc. Es decir, no logran la especialización necesaria para obtener mejores resultados y descuidan la profundización de la organización sindical en las diferentes ramas productivas”*⁴¹.

Para Diciembre de 2005,

- Los Sindicatos de Industria constituyen un 32.57 %
- Los Sindicatos de Empresa 18.29%
- Los de Gremio 25.14%
- Trabajadores independientes 24%.

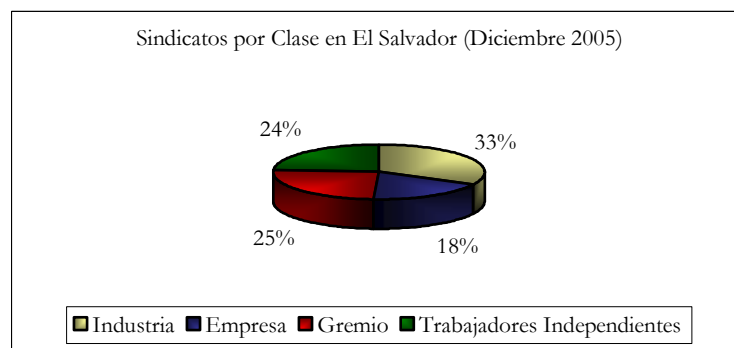
³⁹ Trabajos catalogados para hombres

⁴⁰ Lo cual significa que ninguna aglutina sindicatos de una sola rama económica

⁴¹ Arriola, J.; Candray, J. Derechos Prohibidos Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador. Documentos de Investigación, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), San Salvador, 1994. Pág.43.

Gráfico 2. 2.

**Sindicatos por Clase, en El Salvador
Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Ministerio de Trabajo y Previsión Social. A diciembre de 2005.

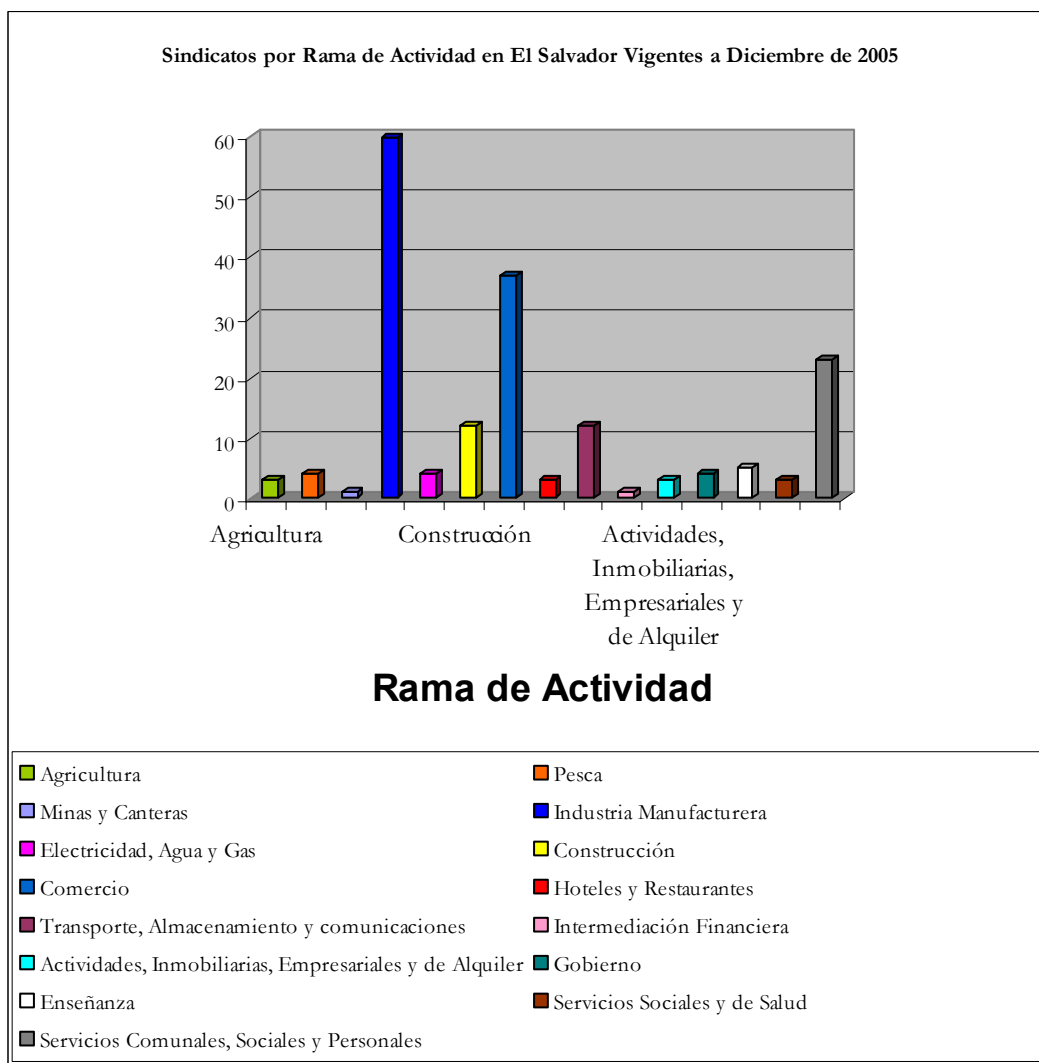
Al estudiar la estructura sindical de El Salvador, es notable que las ramas de la actividad económica con el mayor número de sindicatos, no concentran la mayor cantidad de afiliados, así, el sector de la Industria Manufacturera cuenta con 60 sindicatos legalizados y solo registra al 13.39% del total de trabajadores/as afiliados a nivel nacional. Le sigue el sector Comercio, Restaurantes y Hoteles, con 37 sindicatos y el 1.99% de la masa de trabajadores/as registradas.

El tercer lugar en importancia corresponde al sector Servicios Comunales, Sociales y Personales que tiene una participación del 2.4% y cuenta con 23 sindicatos.

Luego, si se prosigue el análisis de la estructura sindical, por cantidad de sindicatos, resulta muy interesante estudiar la situación del sector Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones como la Industria de la Construcción ya que ambos sectores cuentan con 12 sindicatos cada uno; sin embargo, el número de afiliados varía significativamente. Por una parte, el Sector Transporte concentra el 1.18%; en contraste con la Industria de la Construcción que mantiene el 70.96%. Esta situación se explica, por una parte, ante la gran cantidad de trabajadores/as que laboran en este sector; pero también es una señal que la asociación colectiva se esta motivando a este tipo de trabajadores/as, que laboran en situaciones de alto riesgo.

Gráfico 2. 3.

Sindicatos Por Rama de Actividad en El Salvador Vigentes a Diciembre de 2005



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Ministerio de Trabajo y Previsión Social. A diciembre de 2005.

La actividad de Enseñanza tiene 5 sindicatos, y cuenta con pocos afiliados, éstos representan el 0.68%. De la misma manera, los sectores Gobierno; Electricidad; y Agua, Gas, el sector de la Pesca; registran solo cuatro sindicatos cada uno, lo que corresponde al 0.98%, 1.74% y, 0.37% respectivamente.

La situación de la Rama de Agricultura, Hoteles y Restaurantes también es importante tenerla presente, ya que son dos sectores con una alta demanda de trabajadores/as y tienen únicamente tres sindicatos cada una. La rama de Agricultura afilia al 0.089% y los Hoteles y Restaurante al 0.49% del total de trabajadores/as.

Finalmente el sector Minas y Canteras, así como la rama de Intermediación Financiera, cuentan con un solo sindicato representando al 0.12% y 0.06% respectivamente; difícilmente puedan alcanzar acciones y negociaciones significativas para estos trabajadores. Estos sectores muestran el menor porcentaje de afiliación, probablemente consecuencia de la actitud anti-sindical de los/las empresarias salvadoreños.

En el sector de Intermediación Financiera para 1998 eran 239 afiliados, mientras que en 1999 fueron 232; sin embargo, para el 2001 la cifra se desequilibra llegando a 170, es decir se ha registrado una reducción del 26.72% en dos años. Los datos que se presentaron para Diciembre de 2005 son apenas 93. Es decir, es una rama en donde hay un decrecimiento marcado en la afiliación de trabajadores/as. De tal manera, que los rasgos destacables del movimiento sindical salvadoreño son: *escaso nivel de afiliación, elevada fragmentación organizativa y dispersión sindical, las cuales son características típicas de una estructura débil, incapaz de poder hacer presión efectiva sobre los empresarios o bien frente al gobierno.*

3.5.1.2. Afiliación/PEAO por Rama de Actividad Económica: Período de 1965-2003.

Según el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA) los datos acerca de la afiliación sindical y la PEAO a finales de la década de 1990 son los siguientes:

Al comparar el nivel de afiliación sindical con la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) en cada rama de actividad económica se puede observar que en la mayoría de las ramas existe una baja densidad sindical.

- Así pues, para Agricultura, Caza y Pesca; Explotación de Minas y Canteras; Comercio, Restaurantes y Hoteles y; Establecimientos Financieros y Seguros, la densidad sindical no llega ni siquiera al 0.5 %.
- Por otra parte Servicios; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones e; Industria Manufacturera, se encuentra en un rango de 2.11% a 3.43%.
- Construcción es el que tiene asignado la mayor densidad sindical, con un 62.48% de la PEAO sindicalizada;
- Electricidad, Gas y Agua con un 45.04% de la PEAO afiliada a los sindicatos existentes en este sector.

Ante lo cual se destaca el hecho que a nivel de la PEAO total, solamente un 5.34% se encuentra afiliada a sindicatos.

3.5.1.3. Nivel de Organización de los Sindicatos.

En este punto se hará referencia a las Federaciones y Confederaciones que aglutinan distintos sindicatos. Las Federaciones deben estar constituidas por cinco o más sindicatos de trabajadores/as, o tres o más sindicatos de patronos. Mientras que las Confederaciones requieren de tres o más Federaciones sindicales ya sea de trabajadores o de patronos.

“En El Salvador, existen además de las 3 confederaciones legalmente inscritas (CUTS, CNTS, CGS), una Confederación de hecho (CGT), 2 centrales de hecho (CATS y CTD) y una Central con personalidad jurídica, pero bajo la Ley de Asociaciones y Fundaciones (CTS). En cuanto a las Federaciones, existen 13 con personalidad jurídica y una en proceso de legalización (FESTSABRHA)”⁴².

Este gran número de Federaciones y sobre todo, que la mayoría de los sindicatos no están aglutinados en ninguna de ellas, demuestra la poca organización que han tenido los sindicatos en su conjunto, evidenciando la incapacidad de armonizar sus intereses y su base ideológica.

⁴² Osorio, José Roberto. El Caso de El Salvador. Pág. 174

La máxima forma de organización existente en el país es la Confederación Sindical, la cual está compuesta por la Unidad Nacional de Trabajadores Sindicales (UNTS), Confederación General de Sindicatos (CGS), Confederación General de Trabajo (CGT), Confederación de Trabajadores Democráticos (CTD) y la Central Única de Trabajadores Sindicalizados (CUTS); siendo las más importantes la UNTS, la CGT y la CTD. Sin embargo, de las mencionadas anteriormente la única que cuentan con personería jurídica es la CGS.

Debido a lo anterior, es posible hacer un análisis a través de las cifras oficiales brindadas por el Ministerio de Trabajo y las recolectadas por investigadores, sobre aquellas Federaciones o Confederaciones que no tienen personería jurídica. (Ver Anexo 2.9 y 2.10).

Cerca del 32% de los sindicatos son independientes, y si se suma las Federaciones Independientes, el porcentaje alcanza el 66.2% de los sindicatos. Es decir, que únicamente el 34% de los sindicatos forman parte de alguna Confederación. Todo lo anterior según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La atomización de las organizaciones laborales reflejada en el número de Federaciones, Confederaciones y Sindicatos y Federaciones Independientes (Ver Anexo 2.11.), constituye un obstáculo para la unidad de las/los trabajadores, lo cual les imposibilita proponer alternativas ante los problemas laborales y sociales del país.

3.5.1.4. Mujeres en las Organizaciones Sindicales.

La tendencia registrada por las mujeres salvadoreñas en muchos espacios de la vida económica, social y política, ha sido históricamente desfavorable frente a los hombres, en cuanto a los niveles de participación de la actividad sindical.

Lo anterior, debido entre otras razones, a las condiciones de discriminación que enfrentan en la actividad económica, especialmente en materia de empleo, las cargas del hogar y en la dominación por parte de los hombres, que limitan sus posibilidades de dedicarse a las actividades

sindicales y a la participación de las mujeres en actividades de producción, donde la organización sindical es sumamente difícil.

La Federación con un menor nivel relativo de participación de las mujeres es la FUGTS, esto, se explica por el hecho que un 94 % de la afiliación pertenece a la rama de la Construcción, actividad que históricamente ha proporcionado escaso trabajo a las mujeres.

Las Federaciones en las cuales hay un peso relativamente elevado para las mujeres, como FESTICES, FESINSTRABS, FENASTRAS y FESTES, son aquellas que aglutinan a sindicatos de las actividades comerciales, maquila y costura, especialmente en el sector informal que emplea bastante mano de obra femenina.

3.5.1.5. Tasa de Sindicalización o Afiliación Sindical.

Este indicador es de vital importancia, especialmente, al momento de llevar a cabo un análisis sobre el sector laboral. Así pues, a medida que el número de afiliados a un sindicato determinado se eleva, así será el poder que las/los trabajadores en su conjunto pueden llegar a constituir.

Sin embargo, a lo largo de la historia salvadoreña este indicador se ha mantenido en términos porcentuales con tasas muy bajas, debido a toda una política gubernamental antisindical, junto con una continua represión por parte de los patronos, hacia cualquier trabajador/a que participe, ya sea de forma activa o no, en el ejercicio cívico de la actividad sindical.

La tasa de sindicalización, se define como **el porcentaje de la PEA que está afiliado a algún tipo de sindicato**⁴³.

En los años estudiados hasta el momento, el promedio en la tasa de sindicalización fue tan solo del 5.1%, es decir, que aproximadamente el 95% de la PEA no está respaldada por ninguna organización de trabajadores, al no estar afiliada a un sindicato.

⁴³ En el Anexo 2.7. es posible observar el comportamiento de esta tasa.

Algunos aspectos que es importante mencionar a este nivel del estudio son:

- La rama explotación de minas y canteras no tiene registrado ningún trabajador que se encuentre afiliado en algún sindicato de este sector.
- El Sector Construcción, es el sector cuya tasa de sindicalización es más alta. Sin embargo, estas cifras de sindicalización pueden tener una diferencia considerable con la realidad, gracias al carácter temporal que tiene el empleo en la construcción y la no actualización, así como la depuración de los registros de afiliados.
- El Sector Construcción, presenta una tasa de sindicalización de 0% femenina ya que ninguna mujer está afiliada a un sindicato; sin embargo, este dato no es tan alarmante como puede ser en otros sectores, ya que la población femenina ocupada en esta rama solo representa el 3.71% del total. Este sector es muy especial con respecto a su actitud sindical, por ejemplo, el Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (SUTC) cobra en concepto de cotización de 2.5% del salario y aún si los aspirantes se encuentran desempleados.
- El caso del Sector Establecimientos Financieros, Seguros y Servicios prestados; la tasa de sindicalización global alcanza a penas el 0.09%, ya que únicamente existen 83 hombres afiliados a un sindicato y 1 mujer. Esto no es sorprendente, porque los intermediarios financieros en el país representan un sector muy fuerte, tanto económica como políticamente.
- El Sector de la población con la menor tendencia a la afiliación sindical son las mujeres. Por lo general, aspectos como la cultura machista que engloba la carga del trabajo doméstico, las dificultades para equilibrar todas las actividades que la sociedad designa a las mujeres, junto con el empleo y el sindicato, ha provocado que ellas presenten una resistencia e incluso rechazo a formar parte de un sindicato (Ver Anexo 2.1 y 2.8)

Esta situación, en lugar de presentar una mejoría en el 2002, representa un retraso con respecto al 2001. Ya que en ese año el 9% de la PEA ocupada femenina estaba afiliada a un sindicato; y los hombres tenían una tasa de afiliación alrededor del 91%.

El sector femenino, no sólo es incapaz de insertarse de manera significativa en el ámbito de la organización sindical, sino también, cuando se registran violaciones en materia de derechos laborales y humanos, es este sector el cual se lleva la peor parte. Lo anterior no significa que es el sector más débil, porque si fuera así, no serían capaces de soportar las desgracias que viven, sino que conforman el sector más desprotegido de la sociedad y por ello, también el más agredido.

“Un 78% del segmento femenino empleadas en la maquila ganaban ¢700 o menos por la catorcena (en el caso de los hombres este porcentaje es de 59%)”⁴⁴.

Habiendo observado a lo largo del capítulo, la evidencia que presenta la realidad, podemos hacer una evaluación del grado de control que ejercen los sindicatos en el Salvador, para lo cual utilizaremos los supuestos que presenta la corriente neoclásica, previamente mencionados en el capítulo I.

- La Estructura Sindical (Federaciones, Sindicatos de Empresa, de Industria) ha presentado, fuertes deficiencias, ya que se ha registrado una propensión decreciente en la organización de las/los trabajadores, la tasa de sindicalización en El Salvador ha sido históricamente reducida; especialmente en el área rural, en donde ha prevalecido la conducta anti-sindical de los tradicionales propietarios de plantaciones agrícolas (café, caña de azúcar, algodón y otros). De tal manera que la organización sindical salvadoreña es eminentemente urbana.

Por lo cual es importante destacar que para diciembre de 2005, el Ministerio de Trabajo tenía registrados 4 Confederaciones, 19 Federaciones y 175 sindicatos. Situación que prácticamente se ha mantenido constante en los últimos años. Estos datos evidencian que la organización sindical es muy débil y no existe, en las/los trabajadores salvadoreños, una cultura de la organización sindical.

⁴⁴ Montesino, Mario Salomón. Flexibilización del mercado laboral en El Salvador. Pág. 206

- En términos de legislación para la contratación colectiva, El Salvador no ha presentado un fuerte desarrollo, ya que los trabajadores amparados bajo dichos términos es bastante pequeña y en muchos casos inexistente.
- Pese a que recientemente se han planteado revisiones y posibles acuerdos sobre aumentos del Salario Mínimo Nominal, es imperante resaltar que dada la débil Estructura Sindical en El Salvador, el poder de participación y negociación real, por parte de los trabajadores sobre las decisiones que se toman, es mínima.

En este sentido se puede enfatizar que el deterioro que ha evidenciado el Salario Real, dadas las condiciones bajo las cuales se han desarrollado los trabajadores (como lo es el alza de los precios en la mayoría de los bienes de consumo básico, la gasolina, el incremento del catorce por ciento de electricidad, el transporte público, etc.) lo que en última instancia nos permite ver que no existe una regulación realmente negociada de los Salarios Mínimos entre empresarios, trabajadores y gobierno.

Ante lo cual, se puede establecer que en El Salvador, no se tiene una Estructura Sindical Fuerte, por el contrario, dicha estructura, es débil y por lo tanto es incapaz de controlar en alguna medida las variables que rigen el Mercado Laboral. Lo más lamentable es que los/las trabajadoras no están desempeñándose en un ambiente de trabajo adecuado y sin embargo, ningún sector de la sociedad civil ha perseverado en la búsqueda de alternativas que favorezcan la disminución de estos problemas. En este sentido es fundamental favorecer un cambio radical en la actitud de los trabajadores y principalmente en la mujer, que es la más perjudicada, dado el porcentaje que representa en el Mercado Laboral.

CAPITULO III

EL CONTROL EMPRESARIAL

Preámbulo

En El Salvador la dinámica de la actividad económica se controla por un selecto grupo de empresarios/as miembros de redes económicas-familiares. Esta realidad ha impactado sobre el Mercado Laboral y sobre todo ha permitido, inequidad entre los agentes económicos que participan en el mismo. De hecho las consecuencias se registran en la economía en su conjunto: a nivel macroeconómico las medidas de Política Económica que se establecen de parte del Sector Público, registran una preferencia hacia los/las empresarios en detrimento de los/las trabajadoras; y al mismo tiempo, ha incidido en la integridad e individualidad de los/las trabajadores.

La existencia de un fuerte control empresarial ha favorecido al mismo tiempo, el alto nivel de desempleo, flexibilización del Mercado Laboral, la consolidación y ampliación del mercado informal, violaciones al Código de Trabajo, y otra serie de hechos.

Indiscutiblemente los grupos económicos de poder han cambiado a lo largo de la historia; sin embargo, no registran una variación significativa en su actuar. En este sentido es importante comprender este componente que forma parte de la estructura del Mercado Laboral: el mecanismo de trabajo y de alguna manera prever, posibles acciones que estos grupos pueden adoptar a raíz de los cambios que se registran en la actividad económica nacional.

De tal manera que resulta imprescindible analizar el funcionamiento que opera en torno a estos grupos económicos de poder, en especial el Capítulo busca determinar la existencia de una Fuerza Empresarial, la cual se ha estructurado desde hace más de cien años.

1. Principales Características que se Presentan en Caso de Monopsonio.

Básicamente son cinco las principales características, las que se presentan a continuación

1. 1. Poderosa Estructura Oligárquica.

La constitución de la Fuerza Empresarial en El Salvador, ha sido investigada en los últimos años, destaca el trabajo de Carlos Paniagua⁴⁵ quien sistematizó la estructura genealógica de veintitrés grupos familiares empresariales, quienes en ese momento controlaban el sistema financiero y otras ramas de la actividad económica nacional. En la actualidad, el panorama ha sufrido ciertas modificaciones pero, en general, la dinámica de trabajo y la estructura de poder, se mantiene intacta. Este estudio asume una nueva categoría, denominada Fuerza Empresarial para marcar los impactos y tendencias que la economía salvadoreña está sufriendo⁴⁶.

De acuerdo a Paniagua “un bloque empresarial hegemónico se configura a partir de un conjunto de núcleos familiares empresariales, que se vinculan entre sí a través de una serie de relaciones familiares y que mantienen además, intereses económicos comunes al controlar conjuntamente las empresas más importantes de la economía nacional”⁴⁷; de ahí que el éxito de una empresa en El Salvador, radica en pertenecer al bloque empresarial puesto que es posible obtener beneficios de parte de otras empresas que también lo integran, así como del gobierno, ante el establecimiento de medidas de Política Económica a su favor.

El principal interés de esta investigación radica en determinar la existencia de una poderosa Fuerza Empresarial, la cual se ha estructurado desde hace más de cien años; indiscutiblemente los grupos han cambiado con el tiempo pero, los principales rasgos se han mantenido constantes, entre éstos destacan: a) La necesidad de alianzas matrimoniales y los fuertes vínculos familiares b) Al mismo tiempo, la mayor parte de las empresas pertenecientes al

⁴⁵ Trabajo titulado Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño. Trabajo para obtener el título de Lic. En Economía de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. San Salvador. 2001.

⁴⁶ La Fuerza Empresarial es una categoría que asume los nuevos cambios que se han registrado en los últimos años, dado el eminente proceso de extranjerización de la actividad económica. La lógica de las alianzas y redes se mantiene constante, pero los líderes empresariales han tenido que hacer frente a las exigencias que el CAFTA-DR demanda por las nuevas medidas de Política Económica; así como, la necesidad de respetar la Política de Libre Competencia.

⁴⁷Paniagua. Pág.612.

bloque son de carácter familiar. c) Otro aspecto que es importante señalar, es la presencia de cierta discriminación étnica entre los diferentes grupos culturales a los que pertenecen los/las empresarias. Así, por ejemplo los grupos árabes tienden a excluir al resto de organizaciones de sus negociaciones y acuerdos.⁴⁸

1. 2. Panorama de la Fuerza Empresarial: Resumen Histórico.

Para poder comprender la situación actual relacionada con la élite económica empresarial, es fundamental hacer referencia a los primeros datos registrados: Enrique Baloyra, en su trabajo *El Salvador en Transición* destaca que en El Salvador de inicios de siglo era clara la existencia de dos grupos: por una parte, el grupo que controlaba las finanzas y la agroexportación, catalogada como Oligarquía y, los burgueses quienes eran los ciudadanos de la clase alta con una sólida presencia en el comercio y la industria. Estos mantuvieron un poder compartido a pesar que, los oligarcas se imponían sobre los burgueses.

Un aspecto muy importante que hay que tener presente en relación con la estructura oligárquica salvadoreña, fue definido por Aquiles Montoya en su trabajo *La Concentración en la Industria Manufacturera Salvadoreña*. Este estudio establece “En El Salvador de los noventa se ha configurado un nuevo grupo oligárquico, cuya cara visible se presenta en el control que unas cuantas familias poseen sobre el sistema financiero nacional (...) Ciertamente si se habla de grupo oligárquico, es porque esas familias, que controlan las finanzas, también controlan otros sectores importantes de la actividad económica nacional, como la industria, comercio, el agro, el transporte, la construcción, etc”.

En este sentido, se procederá a la actualización de la situación imperante en la sociedad salvadoreña y en especial, al registro de los cambios más significativos que están incidiendo en ella. El Cuadro 3.1 resume las principales familias, que probablemente conformaron la élite económica salvadoreña a inicios del siglo XIX, muchas de estas familias como los *Meza Ayau, Hill, Llach Hill, Salaverría, Poma, Simán*, entre otras, todavía pertenecen y pertenecerán por ello,

⁴⁸ Ibid. Pág.612

controlan y lideran la actividad económica nacional. El Cuadro 3.2 destaca el período de los años setenta y amplía los datos.

Cuadro 3.1.
Familias Pertenecientes a la Elite Económica Salvadoreña (Inicios de Siglo XIX)

Familia	Período
1. Quiñónez	26. Sagrera.
2. Meza Ayau	27. Vairo
3. Sol Meza	28. Saca
4. Meza Hill	29. Gadala María
5. Álvarez Lemus	30. Schwartz
6. Alvarez Drews	31. Safie
7. Otros Alvarez	32. Simán
8. Alvarez Meza	33. Quirós
9. Hill/Llach Hill	34. Cristiani
10. García Prieto/Miguel Salaverría.	35. Araujo Escolán/Boris
11. Henríquez	36. Belismelis
12. Papini	37. Dalton
13. Llach-Schonenberg	38. Daglio
14. Molins	39. Lima
15. De Sola	40. Escalón
16. Sucesión Walter Deininger	41. Sol Millet
17. Dueñas	42. Freund
18. Regalado Dueñas/Mathies Regalado	43. Dutriz
19. Bustamante.	44. Guirola
20. Bonilla	45. Borgonovo
21. Borja Morán/Borja Natham	46. Kriete
22. Cohen	47. Orellana
23. Salaverría	48. Palomo
24. Eduardo Salaverría	49. Poma
25. Julio César Salaverría	50. Avila Meardi/Meardi Palomo

Fuente: Paniagua Carlos. El Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño. Trabajo presentado para obtener el título de Lic. En Economía. UCA. 2000.

Cuadro 3.2.
Grupos Familiares que Probablemente Integraban
el Sector Oligárquico de la Empresa Privada en la Década de los Ochenta

Grupo Familiar	Grupo Familiar	Grupo Familiar
García Prieto	Lassaly	Panamá
De Sola	Magaña	Novoa
Daglio	Avilés	Stubig
Guirola	Belismelis	Alfaro Vilanova
Dueñas	López Harrison	Hill (Arguello, Llach)
Alvarez	Cartagena	Freund
Schwartz	Dalton	Frenkel
Am Thor Daglio	Escalón Núñez	Guerrero
Cohen Henríquez	Soler	Gadala María
Borgonovo	Nottebhon	Hasbún Nadal
Alfaro Castillo	Kriete	Membreño Baires
Quiñónez	Duke	Murguía Reyes
Sol Meza	Palomo Sol	Molins Rubio
Meza Hill	Pacas Trujillo	Nieto Costa
Henríquez	Avila Magaña	Ortiz López
Papini	Aguilar Bustamante	Pascual Portet
Llach-Schonemberg	Battle	Poma
Alfaro Morán	Bollat Inffantossi	Cuellar
Alfaro Durán	Wright	Rivas Gallont
Baldocchi-Dueñas	Homberguer	Bloch
Cristiani Burkard	Baum	Bahaia
Borja-Nathan	Palomo	Míguel
Meza Ayau	Schildknecht	Safie
Liebes	McEntee	Sagrera
Salaverría	Sol Millet	Saca
Jorge Mena Ariz	Noltenius Velásquez	Silhy
Schmidt	Sol (Hernández)	Simán
Regalado	Keilhauer	Vairo Riccio
González Guerrero	Orellana	Yarhi
Ortiz Mancía	Avila Meardi	Zamora Babich
Martínez Martínez	Araujo Eserski	Sarti
Barahona Murguía	Dutriz	Zelaya Castro
Bustamante	Funes	Bonilla
Suvillaga Zaldívar	Meléndez	Tinoco Guirola
Vidrí Miró		Vilanova Castro

		Alfaro Morán
		Boet Rodríguez R.
		Giamattei
		Duke López
		Lima
		Funes Hartman
		Alfaro

Fuente: Paniagua Carlos. El Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño. Trabajo presentado para obtener el título de Lic. En Economía. UCA. 2000.

Se estima que durante la década de los noventa, con la privatización de la Banca, algunos de estos grupos familiares pudieron acumular Capital Financiero, lo cual facilitó la obtención de créditos y otro tipo de activos financieros preferenciales para el desarrollo de operaciones de control y dominio económico.

El período que corresponde a la década de los noventa e inicios del siglo XXI es la que Carlos Paniagua desarrolló y, en la cual destacó la existencia de 23 Núcleos Familiares Empresariales (NFE), los cuales se habían constituido en función del Banco que controlaban. De esta manera, se identificó que poseían intereses económicos asociados al Banco Agrícola los siguientes Núcleos Familiares Empresariales: Baldochhi Dueñas, Kriete Avila, Palomo Déneke, Araujo Eserski, los Cohen, Schildknecht y los Meza.

El Banco Agrícola es una Institución Financiera fundada hace 50 años, tiene la red bancaria más amplia en El Salvador con 60 sucursales y más de 300 cajeros automáticos (ATM) y es, además, el Banco más grande del país (en activos) con más de un millón de clientes. Casi la tercera parte de todas las transferencias de dinero que llegan a El Salvador, lo hacen a través de este Banco⁴⁹.

Si la estructura hegemónica de poder se ha mantenido, el control de la Junta Directiva del Banco Agrícola en 2006 debería confirmarlo. El Cuadro 3.3. corresponde precisamente a dicha

⁴⁹ <http://www.speropress.com/site/article.asp?id=1440>. Abril 2006

Junta Directiva, vigente a Febrero de 2006. Claramente se observa que prácticamente la Junta Directiva permanece igual, ya que 10 de sus 12 miembros se mantienen, a pesar de que las responsabilidades y asignaciones si se han modificado.

Cuadro 3. 3.

Junta Directiva Banco Agrícola, S.A.

Banco Agrícola, S.A.		
Período: del 18 de Febrero de 2004 a Febrero de 2006		
	Nombre	Cargo
1	Rodolfo Roberto Schildknecht	Presidente
2	Fernando Alfredo Pacas Díaz 2/	Vicepresidente
3	Roberto Barahona Rengifo	Secretario
4	Rolando Arturo Larín Arévalo	Director Propietario
5	Luis Rolando Alvarez Prunera	Director Propietario
6	Alberto Cohen Sitruck	Director Propietario
7	Roberto José Kriete Avila	Director Suplente
8	Oscar Armando Rodríguez	Director Suplente
9	Joaquín Alberto Palomo Deneke	Director Suplente
10	Manuel Antonio Rodríguez Harrison	Director Suplente
11	Marco Andres Baldocchi Kriete*	Director Suplente
12	Vacante*	Director Suplente

1/ Junta Directiva Reestructurada en Junta del 20 de Octubre de 2004.

2/ Sustituye al Sr. Carlos Enrique Araujo Eserski, renunció a partir del 21 de Octubre de 2004.

* Nuevo miembro de Junta Directiva.

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

De tal manera que el Banco Agrícola no ha registrado una variación significativa en su interior y por tanto, la agencia bancaria número uno a nivel centroamericano, continúa siendo de capital nacional. Mientras que la situación del Banco Cuscatlán es distinta: el análisis de la nueva Junta Directiva indica que el 50% de sus miembros son ahora extranjeros. Algunos de ellos son Stephen Ihnot, Rafael Villatoro, Mario Bauer, entre otros. Según la investigación de Paniagua:

José Mauricio Felipe Samayoa -actual Director Presidente- y Roberto Ortiz Ávalos -Director Vicepresidente- constituyen elementos del *NFE Cristini/Llach* y por tanto, su presencia, indica que a pesar de que se ha vendido parte de las acciones de este Banco, la base de la estructura de poder sigue firme. De la misma manera, el *NFE Bahaia* continúa presente a través de Elías Jorge Bahaia Samour.

Cuadro 3. 4.

**Junta Directiva
Banco Cuscatlán de El Salvador, S.A.**

Banco Cuscatlán de El Salvador, S.A.		
Período: del 24 de Febrero de 2005 al 24 de Febrero de 2008		
	Nombre	Cargo
1	<i>José Mauricio Felipe Samayoa Rivas</i>	Director Presidente
2	<i>Roberto Ortiz Ávalos</i>	Director Vicepresidente
3	Jorge Leopoldo Well Schwartz	Director Secretario
4	<i>Elías Jorge Bahaia Samour</i>	Primer Director Propietario
5	Rafael Federico Castellanos Calderón	Segundo Director Propietario
6	Claudia Lucia Paiz de Escobar	Tercer Director Propietario
7	Guido Juvenal Martinelli Endara	Primer Director Suplente
8	Stephen Edward Ihnot Kenny	Segundo Director Suplente
9	Ana Rose Marie Boillat de Dutriz	Tercer Director Suplente
10	Rafael Antonio Ovidio Villatoro Richardson	Cuarto Director Suplente
11	Ernesto Rohmoser García	Quinto Director Suplente
12	Mario Oscar Federico Bauer Rodríguez	Sexto Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Los siguientes grupos económicos de importancia, se asocian al Banco Salvadoreño, en el cual se registra casi la misma situación que el Banco Cuscatlan, puesto que seis de sus doce miembros se mantienen en la Junta Directiva, entre éstos se puede mencionar: Moisés Castro Maceda, Adolfo Miguel Salume Barake, Edgar Edmundo Ortiz, Guillermo José Simán, Manuel Arturo Valiente Peralte y Freddie Moisés French Hasbún; de tal manera que, a pesar de la

extranjerización del capital, un 50% de los miembros conservan la hegemonía y poder. En especial, los *NFE Simán y Salume*.

Cuadro 3. 5.

Junta Directiva Banco Salvadoreño, S.A.

Banco Salvadoreño, S.A.		
Período: del 27 de Marzo de 2006 al 27 de marzo de 2009		
	Nombre	Cargo
1	Alberto Vallarino Clement	Presidente
2	Moisés Castro Maceda	Vicepresidente
3	José Raúl Arias García de Paredes	Secretario
4	Adolfo Miguel Salume Barake	Primer Director Propietario
5	Juan Carlos Fabrega	Segundo Director Propietario
6	Edgar Edmundo Ortíz	Tercer Director Propietario
7	Louis Jean Montague Belanger Wong	Primer Director Suplente
8	Guillermo José Simán Dada	Segundo Director Suplente
9	Manuel Arturo Valiente Peralte	Tercer Director Suplente
10	Freddie Moisés French Hasbún	Cuarto Director Suplente
11	José Nulia Fuentes	Quinto Director Suplente
12	María Eugenia Brizuela de Avila	Sexto Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/fm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

El resto de Bancos que Paniagua desarrolló con sus correspondientes Núcleos Familiares Empresariales como: Banco de Comercio, Banco Desarrollo, Banco Ahorromet Scotiabank, y el Banco de Construcción y Ahorro ya no existen, debido a la absorción y fusión de los distintos capitales financieros.

Resulta importante tratar la absorción del que fue Banco de Comercio, en 2001. En la actualidad el 50% de los que constituyen la actual Junta Directiva del Banco Scotiabank, fueron miembros de la última Junta Directiva de Banco de Comercio. Entre sus miembros se pueden mencionar: José Gustavo Belismelis Vides, Sergio Catani Papini y Carlos Quintanilla Schmidt. Es

decir, que actualmente el *NFE Belismelis* concentra su poder en Scotiabank El Salvador e Inversiones Financieras, S.A..

Cuadro 3. 6.

**Junta Directiva
Banco Scotiabank El Salvador, S.A.**

Scotiabank El Salvador, S.A.		
Período: del 07 de Junio de 2005 al 7 de junio de 2007		
	Nombre	Cargo
1	James Tully Meek	Presidente
2	Sergio Aurelio Concha Munilla	Presidente Ejecutivo
3	Carlos Quintanilla Schmidt	Secretario
4	Luis Tomas Ivandic	Primer Director Suplente
5	José Gustavo Belismelis Vides	Segundo Director Suplente
6	Sergio Catani Papini	Tercer Director Suplente

1/ Junta Directiva Estructurada el 24 de Febrero de 2006

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Cuadro 3.7.

**Junta Directiva
Inversiones Financieras Scotiabank El Salvador, S.A.**

Inversiones Financieras Scotiabank El Salvador, S.A.		
Período: del 4 de Mayo de 2005 al 4 de Mayo de 2007		
	Nombre	Cargo
1	James Tully Meek	Director Presidente
2	Luis Tomas Ivandic	Director Vicepresidente
3	Carlos Quintanilla Schmidt	Director Secretario
4	José Gustavo Belismelis Vides	Primer Director Suplente
5	Sergio Catani Papini	Segundo Director Suplente
6	Sergio Aurelio Concha Munilla	Tercer Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Otro aspecto que es importante señalar es la situación de las Empresas que estos grupos económicos empresariales controlan, entre estas se encuentran:

- **Cemento de El Salvador (CESSA):** fundado en 1949, forma parte de las empresas que la Oligarquía salvadoreña controla. Por lo cual, es importante analizar los cambios que hasta la fecha esta Organización ha registrado: A partir de 1998, inició una alianza estratégica con Holcim⁵⁰, compañía suiza que compró el 20% de las acciones.

El control estuvo a cargo de los accionistas salvadoreños hasta el 18 de marzo de 2005, ya que Holcim se hizo acreedora del 64% de las acciones⁵¹. De tal manera, que esta empresa si ha experimentado una variación sustancial en sus operaciones: en primer lugar, porque el hecho de vender parte de las acciones, implica definitivamente desconcentración de poder y al mismo tiempo, del capital nacional e internacional.

- **Bodegas Generales de Depósito: BODESA,** es un operador logístico que se fundó un 7 de Junio de 1975, siendo su primer presidente Don Archie Baldocchi Dueñas. Cuenta con más de 27 años de experiencia en El Salvador.

BODESA además de ser líder estratégico como Almacén General de Depósito a Nivel Nacional, cuenta con su servicio PROLOGIX que lo califica para atender operaciones logísticas de sus clientes en forma integral: Agencia Aduanal, Manejo de Inventarios, Almacenaje, Distribución, Transporte Internacional, etc.⁵². Desde 1982, cambió la presidencia de BODESA y esta a cargo del licenciado Roberto Murray Meza, quien le inyectó un nuevo dinamismo a la empresa, puesto que promovió una reingeniería a los procesos de producción.

- **Unión de Exportadores, S.A. de C.V.:** Unex es el principal exportador privado de café en El Salvador. Esta organización se fundó en 1992, “gracias a la combinación de la

⁵⁰ Holcim es una empresa líder a nivel mundial en la producción de cemento, agregados (grava y arena), concreto y servicios relativos a la construcción. Mantiene presencia en más de 70 países. En 2004, esta transnacional registró unas ventas cuyo monto ascendió a 13 mil 800 millones de dólares y contabilizó 48 mil empleados alrededor del globo..

⁵¹ <http://www.cessa.com.sv/corporacion.asp?id=170&p=56>. Abril 2006.

⁵² <http://www.bodesa.com/conozcanos.html>. Abril 2006.

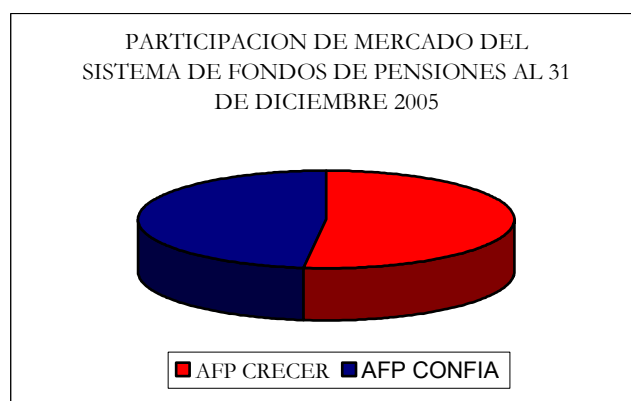
experiencia y tradición de cuatro firmas de producción y exportación con más de un siglo de actividad en la cultura del café.”⁵³

Unex brinda un servicio completo, lo cual beneficia a un 85% de los pequeños productores salvadoreños, quienes reciben la asistencia técnica en la finca, se les facilita la obtención de fertilizantes a precios competitivos, la compra de café-uva a productores y, el procesamiento y exportación de café oro a diversos mercados del mundo⁵⁴.

- **AFP Crecer:** Esta administradora de pensiones, registró una participación de mercado del 52%, correspondiente a un total de 665,309 trabajadores. Al 31 de diciembre de 2005, obtuvo ganancias equivalentes a 8.8 millones de dólares.
- **AFP Confía:** registró una participación del 48% del total, con un reporte de 614,405 afiliados y reportando 7.8 millones de dólares de ganancia.

Gráfico 3. 1.

Participación de Mercado del Sistema de Fondos de Pensiones



Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de Estadísticas Trimestrales. Superintendencia del Sistema de Pensiones. 2005

⁵³ http://www.unexsalvador.com/pagina_espanol.html. Abril 2006

⁵⁴ Ibid. Abril 2006

1. 3. Fuertes Lazos que Permiten a la Oligarquía Formar Interdependencias.

En el país existe una larga tradición de familias que pertenecen a la Oligarquía, entre las cuales, se encuentran algunas desde el inicio del siglo pasado como la Familia Poma en 1916, las cuales a través del tiempo, han logrado conformar una interdependencia familiar y a la vez empresarial, por medio de lazos que las cohesionan en alianzas estratégicas.

En la mayoría de los casos, las inversiones de la Fuerza Empresarial, se encuentran fuertemente influenciadas por algunas familias líderes dentro de FE; que son las que establecen la dirección , lo cual es un mecanismo que permite la fusión de capitales; que ha consistido básicamente en el desarrollo de un conjunto de familias que componen La Fuerza Empresarial (FE), quienes se han vinculado entre sí, a través de una serie de relaciones familiares.

Dichas FE pueden estar relacionadas a través de las empresas, negocios y acciones que las mismas posean; ya que teniendo cada familia una proporción, al unirse pueden invertir (con una proporción mucho más significativa y con mayor poder de decisión) conjuntamente para beneficio mutuo en fundar empresas, tomar decisiones con fuerte impacto económico.

Entre las familias miembros de la Fuerza Empresarial relevantes a la fecha, se encuentran los *Baldocchi* que poseen presencia en el Banco más importante de El Salvador y de América Central (BANCOAGRÍCOLA), la mayor administradora de pensiones (AFPCRECER) y la única productora de Cemento en el país(CESSA) A su vez los *Baldocchi* mantienen estrechos lazos con *los Dueñas y Palomo, Regalado Dueñas, Dueñas Herrera* (Presencia en el Banco de Construcción y Ahorro), así como se observa un vínculo fuerte con los *Kriete* (Accionistas mayoritarios de TACA).

De tal manera que existen vínculos importantes entre los sectores y, especialmente entre el Banco Agrícola Comercial- CESSA-Aerolínea TACA. Lazos realmente significativos a la hora de tomar decisiones, debido a que estas se fortalecen en el tiempo, entretejiendo uniones familiares, articulando así, capitales y empresas.

Por otra parte, *los Kriete* están relacionados con los *Poma*, y los *Déneke*; esta última familia participa en la mayoría de empresas antes mencionadas, agregando algunas exportadoras importantes, juntas representan aproximadamente el 5.5 % de las exportaciones del Sector Industrial. De hecho, están fuertemente vinculados con los *Araujo Everski*, que participan entre otras empresas en Goldtree y, como se prevee se vinculan con las Juntas Directivas de las empresas de estas familias. Al mismo tiempo, *Los Everski* se encuentran relacionados con los Cohen quienes poseen por igual fuertes inversiones.

La familia *Schildknecht*, tiene vínculos con ASSESUISA y TACA, luego se encuentran los *Meza* quienes poseen un grado bastante alto de diversificación, dada su red familiar; a su vez están relacionados con los *Sol, Quiñónez, Hill, Murray y los Palomo*. La Red Meza es propietaria de El Grupo Agrisal, el cual, tiene intereses en AFP Confía, y posee participación en Telefónica, entre otros. Otra interrelación muy fuerte existe entre los *Hill y a los Cristiani Llach* quienes aportan a la Oligarquía, empresas exportadoras y presencia en las empresas claves. La Red Simán, aporta muchísimo en lo que Industria y Comercio se trata, están relacionados con los *Jacir, Babaia*.

Uno de los componentes importantes a destacar es que las vinculaciones, no son producto de la casualidad, son muy acertadas y bien elaboradas, de tal forma que dentro de una misma familia, se relacionan intereses económicos de diferentes sectores, logrando controlar más, entre mayor sea el número de matrimonios que se realicen.

En la investigación de Carlos Paniagua *El Bloque Empresarial Hegemónico* se establece la importancia que han tenido las alianzas matrimoniales, así como, los vínculos familiares para la constitución del bloque empresarial hegemónico. Incluso María Dolores Albiac en su trabajo *Los más ricos de El Salvador* señala: “*Aunque los lazos de sangre unían a las 53 personas con mayor capital, ya entonces alguna familia se había dividido en varias familias para evitar el fisco, por herencias o matrimonios o, por esto último, y al contrario se habían fusionado*”, “*porque todavía hoy, solo se casan entre ellos o con extranjeros*”⁵⁵

⁵⁵ Albiac, Dolores, *Los ricos más ricos de El Salvador*. Revista ECA, Octubre.1999.

1. 4. Evidencia de Colusión en las Decisiones.

El análisis de los apartados previos, evidencian la existencia de fuertes vínculos y relaciones entre los líderes empresariales de las principales empresas que controlan el capital privado nacional. De tal manera que el mecanismo de acción es claro y, relativamente sencillo: hay que establecer interrelaciones entre el resto de miembros de la red familiar y empresarial; lo importante en este sentido es mantenerse dentro de la estructura, para contar con el respaldo y la seguridad que garantiza la pertenencia a la Red.

En la actualidad, se registran fuertes enlaces entre la exportación de Café, Distribución de Fertilizantes, Producción de Cemento, Producción y Distribución de: Cerveza, Bebidas Gaseosas, Agua purificada, Producción y Exportación de Zapatos, Producción de Harina, Cadena de Ferreterías, Transporte aéreo, Centros Comerciales, Hoteles, entre otros.

La dinámica de acción entre estos grupos económicos de poder, permite la existencia de esta Oligarquía. De hecho mantienen un comportamiento muy solidario: nunca actúan solos debido a que, si hacen un mal movimiento con su capital, pueden provocar una reacción en cadena desfavorable. Así pues, trabajando coordinadamente y sobre todo unidos, pueden decidir sobre muchas áreas de la economía: el precio de los productos, un nivel de salario para los/las trabajadoras entre otras medidas

Finalmente, es importante establecer que para el caso de El Salvador, el vínculo que existe entre la Oligarquía-Estructuras de poder-Alianzas matrimoniales, ha permitido y garantizado el dominio de toda la actividad económica desde el Gobierno: se puede mencionar a *Alfredo Cristiani*, Ex -presidente de la República, *Roberto Lach-Hill* designado a la presidencia de la República durante el Gobierno de Calderón Sol, y *A. Baldocchie* miembro de COENA.

1.5. La Mujer y la Fuerza Empresarial en El Salvador.

Resulta imprescindible analizar si la Fuerza Empresarial Salvadoreña permite que la mujer participe en la toma de decisiones; es decir si comparten con ella el ejercicio de poder. Para tal propósito fue necesario estudiar los cuadros de las Juntas Directivas de las Empresas, previamente identificadas y consideradas las más fuertes desde el punto de vista económico y político.

Los resultados fueron los esperados, puesto que en la Junta Directiva del Banco Agrícola⁵⁶ sus 12 miembros son hombres, no registra ninguna mujer. Lo anterior sugiere un total dominio y control de parte del sexo masculino de las estructuras de poder y de la sociedad en su conjunto.

A pesar que la Junta Directiva del Banco Cuscatlán⁵⁷, esta integrada por dos mujeres: Claudia Lucia Paiz de Escobar (Tercer Director Propietario) y Ana Rose Marie Boillat de Dutriz (Tercer Director Suplente) es decir una participación femenina del 16.67%, no es representativa ni significativa, ya que lo justo y equitativo sería exigir que los integrantes de todas las Juntas Directivas y el resto de estructuras de poder, se integre en un 50% de mujeres frente al 50% de hombres. De lo contrario, no se debería aprobar. La situación no es muy diferente en la Junta Directiva del Banco Salvadoreño⁵⁸ puesto que solo hay una mujer: María Eugenia Brizuela de Ávila (Sexto Director Suplente).

Procediendo el análisis en función del orden previo, se estudió la Junta Directiva de Banco Scotiabank así como de Inversiones Financieras Scotiabank, S.A⁵⁹. empresas asociadas al *NFE Belismelis*, resulta que ambas Directivas se integran en un 100% por hombres.

De la misma manera fue importante estudiar la tendencia de la participación de la mujer en el resto de empresas que controla la Fuerza Empresarial:

⁵⁶ Ver Cuadro 3.3. Pág. 66

⁵⁷ Ver Cuadro 3.4. Pág. 67

⁵⁸ Ver Cuadro 3.5. Pág. 68

⁵⁹ Ver Cuadros 3.6.y 3.7. Pág. 69

- CESSA, como resultado de la compra que la transnacional Holcim hiciera y que se completó en 2005, controla actualmente el 64.2 por ciento de las acciones del Grupo CESSA, luego de finalizar su oferta de compra. El análisis de la Junta Directiva de Holcim⁶⁰: confirmó lo esperado, ya que sus siete miembros, son hombres.

Las Nóminas de Directores de las dos aseguradoras de Fondos de Pensiones de El Salvador: AFP Confía. y AFP Crecer, están constituidas en su 100% por hombres. Incluso en la participación del Capital Social de éstas⁶¹, no se registra a una mujer.

Cuadro 3.8.

Nómina de Directores de AFP CONFIA, S.A.

AFP CONFIA, S.A.		
Al 30 de Abril de 2006		
	Nombre	Cargo
1	Edwin Herry Sagrera Bole	Director Presidente
2	Arturo Claudio Enea Tona Giolitti	Director Secretario
3	Alejandro Félix Cristiani Llach	Primer Director
4	Félix Guillermo Cristiani Moscoso	Segundo Director
5	Martín León Gerson	Tercer Director

Fuente: Registro Público del SAP. Superintendencia del Sistema de Pensiones.

Empresas como BODESA y UNEX no facilitan la información de los miembros de sus Juntas Directivas, de tal manera que no se puede determinar con precisión el nivel de participación de la mujer en la dirección y toma de decisiones; sin embargo, la tendencia registrada por las empresas previamente analizadas, sugiere que mantienen el mismo patrón.

⁶⁰ La Junta Directiva de Holcim la integran: Markus Akermann, Tom Clough, Hansueli Heé, Paul Hugentobler, Thomas Knöpfel, Benoît-H. Koch, y Theophil H. Schlatter. (<http://www.holcim.es/CORP/EN/id/1610645012/mod/gnm0/page/editorial.html>. Julio 2006)

⁶¹ Ver Anexos 3.12 y 3.13.

Cuadro 3.9.

**Nómina de Directores de
AFP CRECER, S.A.**

AFP CRECER, S.A.		
Al 30 de Abril de 2006		
	Nombre	Cargo
1	Carlos Enrique Araujo Eserski	Director Presidente
2	José Carlos Bonilla Larreynaga	Director Vicepresidente
3	Carlos Francisco Aguilar Calderón	Director Secretario
4	Miguel Arturo Dueñas Herrera	Cuarto Director
5	Rodolfo Sánchez Giammattei	Quinto Director

Fuente: Registro Público del SAP. Superintendencia del Sistema de Pensiones.

Es importante destacar el estudio de los dos componentes del Mercado Laboral: Estructura Sindical y Fuerza Empresarial, el cual ha revelado que existe un dominio de parte de los empresarios sobre los/las trabajadoras, lo cual ha desencadenado una serie de problemas de carácter económico, social y político. Y al mismo tiempo, hay una total influencia de la estructura patriarcal sobre la superestructura económica que incide sobre la mujer. Es decir, la situación de las mujeres trabajadoras es aún más difícil, que la de los hombres trabajadores.

Finalmente, es importante destacar, que habiendo observado la evidencia presentada a lo largo del capítulo podemos decir que en El Salvador existe una poderosa estructura oligárquica, que se ha venido conformando desde muchos años atrás, y observamos que entre ellos existen fuertes lazos, como lo son los matrimonios entre la misma elite, que les permiten formar redes que los involucran no solo familiarmente, sino también económicamente, desarrollando estrategias para toma de decisiones.

CAPITULO IV

DERECHOS HUMANOS, LEGISLACIÓN LABORAL Y FUNCIÓN GUBERNAMENTAL

Preámbulo

Desde mediados de los ochentas, se ha observado un cambio de orientación de las políticas estructurales de la mayoría de los países de América Latina, ante lo cual El Salvador no ha sido la excepción, las políticas de protección e intervención Estatal han sido substituidas por un conjunto de políticas orientadas fundamentalmente, con el propósito de mejorar la eficiencia económica, y con las cuales se han complementado los esfuerzos de estabilización macroeconómica.

Las reformas más profundas han ocurrido en las áreas de Política Comercial, Cambiaria, Tributaria, Financiera y en el campo de las Privatizaciones. Es importante destacar que, éstas no han sido las únicas reformas, pero sí han sido las más relevantes desde el punto de vista del funcionamiento de los mercados de bienes y factores, incluyendo el Mercado de Trabajo.

A pesar que los últimos gobiernos en El Salvador, no han establecido de manera contundente Políticas a favor del Mercado Laboral, los programas y propuestas que exponen a la población, llevan en sí mismo modificaciones claves para contar con una mayor disposición de los empresarios sobre los trabajadores/as; lo cual ha exigido la oportuna utilización de aquellas partes misteriosas, en la legislación laboral, para organizar las estrategias necesarias y así tener un control sobre el empleo.

Debido a lo anterior, es fundamental hacer un breve análisis de la legislación laboral, con el afán de que el lector pueda observar, el marco bajo el cual se desarrollan las relaciones laborales en El Salvador, en donde el empresario aprovecha los espacios que le otorga la ley, mientras las/los trabajadoras, (en su mayoría con una educación mínima, y precisamente por la falta de conocimiento y una mala valoración del costo-beneficio) no hacen uso de la misma, favoreciendo de esta manera, violaciones a la ley e irrespeto a la integridad de las personas.

Al mismo tiempo es fundamental el estudio de los Derechos Humanos con el propósito de reconocer y establecer un vínculo entre las estructuras de la sociedad, las cuales rigen y norman a los diferentes actores sociales, junto con los agentes que son normados, es decir, las personas que son sujetos con deberes y derechos.

1. Los Derechos Humanos.

En mi informe sobre el Milenio, que llevaba por título “Nosotros los pueblos” (A/54/2000), recurrí a las palabras iniciales de la Carta de las Naciones Unidas para poner de relieve que las Naciones Unidas, al tiempo que son una Organización de Estados soberanos, encuentran en esas necesidades su razón de existir, y tienen en definitiva la obligación de atenderlas. Para ello, tal como dije cuando fui elegido por primera vez hace ocho años, debemos tratar de “perfeccionar el triángulo del desarrollo, la libertad y la paz.”⁶²

Introducción

El estudio del Mercado Laboral en el cual se interrelacionan seres humanos, ya sea como trabajadores/as, o como patronos/as, exige un primer apartado relacionado con los Derechos Humanos ya que se trata de un Mercado de relaciones humanas. El reconocimiento y respeto de estos Derechos es fundamental para toda persona. El estudio de los capítulos anteriores ha mostrado ciertos elementos que conforman el Mercado Laboral pero, sin haber logrado abarcar aspectos más allá de las estructuras y formalismos.

La Asamblea General de Derechos Humanos aprobó en 1948, la Carta Internacional de Derechos Humanos, la cual es un instrumento que reconoce en los mismos su *indivisibilidad, universalidad e interdependencia*. La carta se utiliza básicamente para hacer inferencia a tres medidas: La Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La existencia de esta declaración ha sido muy significativa, puesto que ha permitido “el reconocimiento de los derechos que toda persona tiene sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica,

⁶²Annan, Kofi. Informe: Un concepto más amplio de libertad: Desarrollo, Seguridad y Derechos Humanos para Todos. Organización de las Naciones Unidas. 2005.

nacimiento o cualquier otra condición”⁶³. Precisamente este hecho, permitió que en 1966, se crearan los dos protocolos previamente mencionados, éstos entraron en vigencia diez años después.

La importancia de los Pactos Internacionales radica en el compromiso de los Estados que los suscriben, a cumplir sin distinción alguna, todos los derechos enunciados así como la promoción de sugerencias en caso de violaciones a los mismos.

1.1. Derechos de la Mujer.

Para reforzar las disposiciones en materia de Derechos para la mujer, el 18 de diciembre de 1979, se aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Convención entró en vigencia como Pacto Internacional hasta que veinte países la ratificaron, el 3 de septiembre de 1981. Al mes de marzo de 2006, 182 Estados han ratificado la Convención. Es importante señalar que “con excepción de Estados Unidos de América que únicamente firmó la Convención, todos los países la han ratificado”⁶⁴

La existencia de la Convención pretende no sólo el reconocimiento de la igualdad entre el hombre y la mujer, sino también el ejercicio de ésta: su seguimiento, evaluación y práctica. En el Capítulo V se abordará con más detalle los elementos fundamentales de la misma.

1.2. Derechos Humanos y Mercado Laboral.

El cumplimiento y respeto de los derechos humanos en el Mercado Laboral, exige una participación activa de parte de los/las trabajadoras, empresarios/as así como de las autoridades de la Procuraduría General de Derechos Humanos y del Ministerio de Trabajo. Precisamente con el propósito de conocer el nivel de cumplimiento de los mismos, se procederá a estudiar los elementos que la legislación nacional contempla y de alguna manera permitirán conocer,

⁶³ Derechos Humanos. Discriminación contra la mujer: La Convención y el Comité. Compañía Mundial pro Derechos Humanos. Naciones Unidas. Génova. 2003.

⁶⁴ Red de Mujeres Parlamentarias de las Américas. Presentación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y de Su Protocolo Facultativo. Pág.1.

comprender y en especial, evaluar las condiciones en las que se encuentran los/las trabajadores salvadoreños.

2. Legislación Sindical.

“La ley es el reflejo en la estructura política y estatal de hechos históricos y estructurales consumados y avanzados. De tal modo que cuando una ley se crea, la realidad ya se ha vuelto compleja y los actores políticos, económicos y sociales deben resolver en la normativa una serie de complicadas relaciones. El estado de avance en el Desarrollo de las fuerzas productivas, condiciona fuertemente las estructuras jurídicas. La norma jurídica es la forma que adoptan las sociedades para establecer derechos, libertades, resolver algunos conflictos, crear procedimiento”⁶⁵

2. 1. Constitución de La República de El Salvador.

En La Constitución de la República de El Salvador, se encuentran pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los/las trabajadores, tal es el caso del Art. 7: *“Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”*.

Tal libertad de asociación, es expresada también en el Art. 47, de tal forma que se establecen las bases generales del funcionamiento de los sindicatos: *“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los/las trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.*

Las organizaciones mencionadas anteriormente, tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones, de hecho el Ministerio de Trabajo en El Salvador, provee a los sindicatos las facilidades jurídicas para constituir sindicatos.

⁶⁵ Arriola, J.; Candray, J. Derechos Prohibidos Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador. Documentos de Investigación, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), San Salvador, 1994. Pág.181

Al mismo tiempo, las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato y, hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente”

Además de lo anterior, la Constitución de la República de El Salvador, trata acerca de acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro; esto se encuentra estipulado en el Art. 48 de la Carta Magna: “Los trabajadores/as tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien”. No obstante en el Art. 221 hace una excepción: “Se prohíbe la huelga de los/las trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”

2. 2. Pactos y Tratados Internacionales.

Los Tratados, Convenios y Pactos Internacionales, se encuentran en un segundo peldaño de la Constitución de la República, éstos una vez ratificados por la Asamblea Legislativa constituyen Leyes de la República según lo establecido en el Art. 144 de la Constitución.

2. 2. 1. Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Art. 22, numeral 1, menciona el derecho a la libertad de asociación.

Art.22.

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otros, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. 2. 2. Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En este tratado se menciona también la libertad de asociación, así como la de funcionamiento sin obstáculos del mismo.

Art. 8.

1. Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

b) El derecho de los sindicatos a formar Federaciones o Confederaciones Nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales Internacionales o a afiliarse a las mismas.

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. 2. 3. Protocolo de San Salvador.

Este plantea en el Art. 8 básicamente lo siguiente:

1. Los Estados partes garantizarán:

a.) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar Federaciones y Confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a las de su elección. Los Estados partes también permitirán que los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones funcionen libremente.

b.) El derecho de huelga.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

2.2.4. Convenios Internacionales Suscritos En Materia de Derechos de La Mujer.

La República de El Salvador ha suscrito tres Convenios Internacionales en materia de derechos de la mujer:

- 1. Convenio 100:** Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.
- 2. Convenio 111:** Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 3. Convenio 156:** Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato, entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

- **Convenio 100**

El 29 de junio de 1951 se suscribió de parte de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; siendo ratificado en El Salvador, el 15 de junio de 2000. A partir de ese año, el Estado Salvadoreño se comprometió a asegurar igual pago si, tanto hombre como mujer, ha hecho el mismo trabajo en igualdad de condiciones⁶⁶.

Hasta la fecha, no se duda que existe discriminación entre hombres y mujeres; en relación con la remuneración, se trata de un problema que afecta a las salvadoreñas así como al resto de mujeres en el mundo. Para 2004, los Salarios de las mujeres pertenecientes a la categoría ocupacional “profesionales y científicos” era apenas el 59% de los Salarios percibidos por los hombres de esa misma categoría ocupacional, a pesar de representar el 46.1% del total de empleados en dicha clasificación⁶⁷.

- **Convenio 111:**

Este convenio se propuso el 4 de junio de 1958 y se encuentra en vigencia en El Salvador desde el 12 de abril de 1994, la ratificación se logró hasta el 14 de julio de ese año. El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establece que los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y, su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

De la misma manera que el Convenio anterior, no hay un cumplimiento efectivo del mismo y se hace imprescindible que las autoridades así como los miembros de la sociedad civil, puedan desarrollar iniciativas orientadas a hacer una mejor aplicación de las medidas⁶⁸.

- **Convenio 156:**

El Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, se crea el 14 de junio de 1981, y se ratificó el 15 de junio de 2000;

⁶⁶ Ver Tabla Resumen de Contenido del Convenio en Anexo 4.2.

⁶⁷ Martínez, Julia Evelin. Los Obstáculos de Género para el Ejercicio Profesional de las Mujeres. San Salvador. 2005. Pág. 4

⁶⁸ Ver Tabla Resumen de Contenido del Convenio en Anexo 4.3.

éste surge ante la necesidad de superar los lineamientos planteados en el Convenio 111, ya que éste no hace referencia a las responsabilidades familiares y además, toma en consideración los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, así como de los principios de las Naciones Unidas y otros organismos especializados, que han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres.

Este convenio así como los anteriores, no se cumplen formalmente por lo cual, con la existencia del Protocolo Facultativo es posible ejercer una mayor presión a las diferentes Instituciones encargadas de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos humanos de hombres y mujeres⁶⁹.

2.3. Código de Trabajo de El Salvador.

El Salvador presenta un retraso en el surgimiento de Organizaciones Laborales y por tanto, también de Legislación Laboral. Fue hasta el 22 de enero de 1963, cuando se promulga el Primer Código de Trabajo.

El Código de Trabajo, es el reglamento que tiene como objetivo principal estipular los derechos y deberes, armonizando las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. El Libro Segundo de dicho Código trata acerca del derecho colectivo del trabajo y específicamente los artículos que tratan acerca de los sindicatos comprendidos en los Art. 204 - 294.

Según el Artículo 204⁷⁰ del mencionado Código, tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos y trabajadores privados;
- b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

⁶⁹ Ver Tabla Resumen de Contenido del Convenio en Anexo 4.4.

⁷⁰ En ese mismo artículo se establece que “se prohíbe ser miembro de más de un sindicato”

Actualmente, en el Art.1 de este Código, se establece que el objetivo esencial de éste consiste en armonizar las relaciones entre las/los patronos y las/los trabajadores, para asegurar mejoramientos en las condiciones de vida de los/las trabajadoras. Pese a las leyes creadas en beneficio de las condiciones laborales del trabajador, los patronos siguen sobre-explotándolos, manipulando la ley a su favor.

Es importante señalar, que en muchas oportunidades, las leyes no están llevando a cabo sus objetivos e incluso se vuelven inefectivas, al respecto se pueden indicar al menos tres motivos: en primer lugar, las multas o sanciones que se imponen a los patronos son poco representativas, en relación con la obtención de ganancia que pueden extraer de la sobre-explotación que se le da a los trabajadores/as, de tal forma que el patrono está dispuesto a continuar con su modo de producción. En segundo lugar, se puede mencionar que el proceso para hacer efectiva una sanción, es demasiado prolongado, lo cual desalienta al trabajador/a, ya que se expone a un costo superior (despido) en relación con sus beneficios y en tercer lugar, si el trabajador/a no dispone de la debida información sobre los derechos que le corresponden, y adicionalmente no observa apoyo en la autoridad respectiva, no se ve motivado para hacer su demanda, dadas sus condiciones.

Un problema intrínseco a cualquier tipo de legislación laboral, es el alcance que ésta pueda tener, sobre todo porque el sistema de relaciones de trabajo abarca solamente al sector formal de la economía, que es aquél en donde las/los trabajadores están representados por sindicatos aun si es un porcentaje muy bajo, y las/los empleadores por asociaciones patronales.

El Sector formal, según Bronstein, está básicamente compuesto por tres sub-sectores, que son el Sector Privado Estructurado (entendiendo como tal, al sector privado que opera dentro del marco de la ley), el Sector Agrícola moderno (compuesto básicamente por plantaciones, pero también por otro tipo de explotaciones, que recurren a la Fuerza de Trabajo asalariada), y el Sector Público, que tiene a su vez varias divisiones, básicamente la administración pública central, la administración pública descentralizada y las empresas estatales.

Por lo cual, se concluye que el sistema de relaciones de trabajo, no cubre otros sectores de enorme peso en las economías, tal como lo son el Sector Rural Tradicional y el Sector Urbano Informal. Para la economía salvadoreña, esto es un fuerte problema ya que el sector informal de ésta, es de una magnitud incalculablemente grande.

3. Condiciones Laborales.

El establecimiento de un Modelo Económico de corte Neoliberal en El Salvador, desde principios de la década de 1990, ha exigido la reestructuración de toda la actividad económica, política y social del país. Este sistema exalta la libertad del mercado, sin que exista ninguna intervención, se sostiene que la simple acción de las fuerzas de la oferta y la demanda, garantizan una asignación y distribución eficiente de los recursos. Pero el modelo ha desencadenado variaciones en la legislación laboral, estructura sindical y en la acción gubernamental salvadoreña que a continuación se aborda.

3.1. Intermediación, Contratación y Subcontratación.

En el Art. 4 y 5 del Código de Trabajo se encuentran las definiciones de: Intermediación, Contratación y Subcontratación. Se considera que:

- *Intermediario* es alguien que contrata a un trabajador/a para un patrono en particular.
- *Contratistas* son aquellos que realizan trabajos, ya sea con capital propio o adelantado por quien le ordenó el trabajo.
- *Subcontratistas* son las personas que cuentan con sus propios trabajadores para realizar trabajos encargados por los contratistas.

3.2. Trabajo a Domicilio.

Según el Art. 71, el trabajo a domicilio consiste en aquél que el trabajador/a realiza en su hogar, o en cualquier lugar sin la vigilancia del patrono, siempre y cuando éste le entregue al menos parte de la materia prima para la producción.

3.3. Jornada Laboral

La jornada laboral puede ser diurna (6:00 – 19:00) o nocturna (19:00 – 6:00). La jornada ordinaria diurna, comprende ocho horas diarias, mientras que las nocturnas 7 horas. La jornada extraordinaria se refiere a laborar después de terminada su jornada ordinaria. Las anteriores, el patrono tiene la obligación de pagarlas con mayor proporción que las de la jornada ordinaria.

Por otra parte, existe en El Salvador, la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), la cual establece como uno de sus principales objetivos: “Coordinar los esfuerzos de la iniciativa privada, en beneficio del desarrollo económico, social y cultural del país”. Esta Asociación en la búsqueda del alcance de su objetivo principal, ha sido evidente que los derechos de los/las trabajadoras no han sido su prioridad, sino más bien reguardar los intereses de los patronos; en este sentido, no es de extrañar que existan en la ley ciertos vacíos aprovechados por la FE.

Según Cáceres y Ramírez, estos vacíos pueden observarse en: Intermediación, Contratación y Subcontratación; Trabajo a Domicilio, Jornada Laboral: diurna, nocturna, ordinaria, especial, extraordinaria y los turnos; Movilidad Laboral, terminación del contrato de trabajo, costos laborales no salariales y otras condiciones de trabajo (tales como higiene laboral, formación profesional, vacaciones, descanso, entre otros).

A pesar de lo anterior, la Constitución de la República en el Art. 7 señala el derecho de asociación sin que nadie pueda intervenir en esa iniciativa. Es así como los /las trabajadoras pueden formar asociaciones de trabajadores y conformar una unidad, la cual tiene más poder que cada trabajador de manera individual.

De tal manera que se convierte en un instrumento capaz de ser utilizado por los obreros y empleados/as para hacer respetar sus derechos y ganar algunos beneficios extras que les permita mejorar su condición de vida; de hecho, se reconoce en el Art. 229 del Código de Trabajo que el fin fundamental de los sindicatos es: la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.

Esta regulación sindical contiene ciertas limitaciones, lo cual ha favorecido a los patronos y autoridades oficiales, quienes han definido prohibiciones y restricciones con el objetivo de condenar alguna acción sindical, entre las cuales se pueden mencionar:

- Intervenir en luchas religiosas, sin que ello implique restringir la libertad individual de sus miembros.
- Repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical.
- Limitar la libertad de trabajo de los no afiliados.
- Coaccionar a los no afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo, o a uno u otros para que no se afilien a otro sindicato.

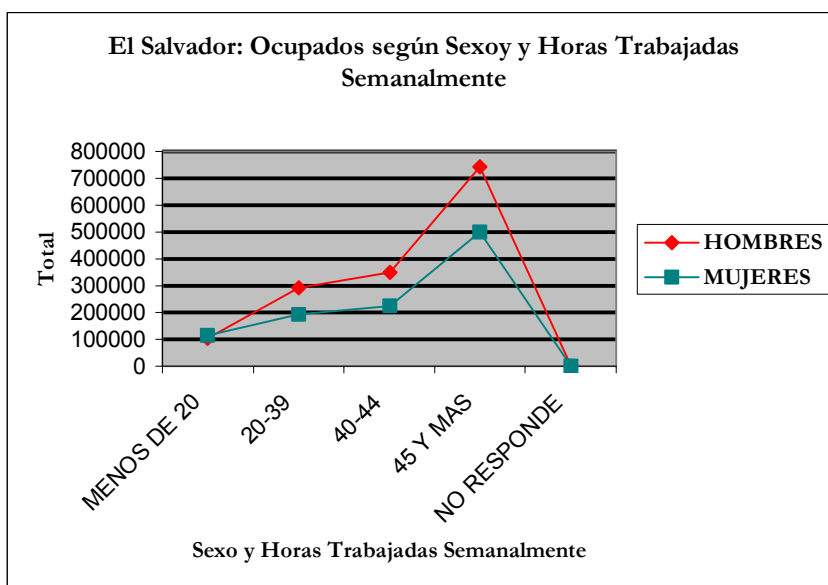
3.4. Ocupados según Sexo y Horas Trabajadas Semanalmente.

El estudio de los datos correspondientes al número de ocupados según sexo y horas trabajadas semanalmente en 2004, indica que el 59.14% de los ocupados son hombres, frente al 40.86% de mujeres; es decir, existe una considerable diferencia de 18.28 puntos porcentuales, para todas las categorías, los hombres tienen más horas de trabajo asignadas.

Del total de hombres ocupados, el 49.76% trabaja entre 45 y más horas a la semana, un 23.54% entre 40 y 44 horas, un 19.68% trabaja entre 20 y 39 horas, mientras que el 7.02% trabaja menos de 20 horas, el resto no respondió. El comportamiento de la situación de las mujeres, es prácticamente la misma ya que un 48.36% de las mujeres trabaja entre 45 y más horas a la semana, el 21.76% trabaja entre 40 y 44 horas, un 18.72% trabaja entre 20 y 39 horas, un 11.16% trabaja menos de 20 horas y el resto no respondió.

Gráfico 4.1.

El Salvador: Ocupados Según Sexo y Horas Trabajadas Semanalmente



Fuente: Elaboración propia sobre la base de Información de Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2004.

3.5. Contratación Colectiva.

El número de trabajadores/as que están amparados por una contratación colectiva es muy baja, el Cuadro 4.1, esclarece la falta de participación y motivación de parte de los/as trabajadoras salvadoreñas.

Es importante señalar que el número de trabajadores/as amparadas como porcentaje de cotizantes del ISSS es muy bajo, los datos lo confirman. Incluso se considera que debe tomarse en cuenta el empleo total, porque los cotizantes no incorporan al sector informal, ni al rural.

Así, según los estudios presentados por Cáceres y Domínguez en 1996, solo el 3.6% de los/las trabajadoras poseían un contrato colectivo. Lo anterior es una evidencia de la débil estructura sindical existente, ya que a pesar de contar con alrededor de 175 sindicatos en el país, estos no logran tener el poder suficiente para entablar una negociación con sus patronos y así, establecer contratos colectivos, los cuales podrían brindarles mayor estabilidad laboral, mejores condiciones de trabajo y de vida.

Cuadro 4. 1.

**Contratos Colectivos Vigentes y Trabajadores/as
Amparadas Según Rama Económica 2004.**

Rama de Actividad Económica	Contratos	Trabajadores Amparados		
		Total	Hombres	Mujeres
Total	298	54873	44531	10342
Agricultura	--	--	--	--
Minería	--	--	--	--
Industria	10	5973	4002	1971
Electricidad, gas y agua	10	4690	3984	706
Construcción	265	31913	31490	423
Comercio	-	-	-	-
Transporte y comunicaciones	1	353	317	36
Establecimientos financieros	8	295	153	142
Servicios	4	11649	4585	7064

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información de www.mintrab.gob.org. Agosto 2006.

Resulta lamentable la situación de la mujer trabajadora salvadoreña puesto que del total de Trabajadores Amparados en Contratos Colectivos, solamente el 18.85% de mujeres trabajadoras los han suscrito. Es decir, la tendencia de los Contratos Colectivos es a mantenerse bajos y posiblemente no aumentan, debido a la poca eficacia que tienen para defender los intereses de los/las trabajadoras; así se puede mencionar que no abordan:

1. La regulación de horas extras
2. Formación profesional
3. Estabilidad laboral
4. Movilidad
5. Innovación Tecnológica⁷¹

3.6. Regulación Salarial.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con un organismo denominado Consejo Nacional del Salario Mínimo que esta integrado por siete miembros: tres representan al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

⁷¹ Montesino, Mario Salmón. Flexibilización del Mercado Laboral. Pág. 21

Los representantes del interés público serán designados por el Órgano Ejecutivo, de la siguiente manera:

- Uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
- Otro por el Ministerio de Economía y
- El Tercero por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Por otra parte, los miembros designados por el Órgano Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo.

El Art. 150 del Código de Trabajo establece que el representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente, en su defecto, será el Presidente del Consejo. Así también, el Consejo elegirá dos Vice-Presidentes de su seno: uno por el interés de los trabajadores y otro por el de los patronos.

El período que desempeñarán sus funciones, según el Art. 151, es de dos años y ejercerán sus cargos hasta que los sustitutos tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelegidos o refrendados en sus nombramientos.

Las atribuciones del Consejo son las siguientes⁷²:

- Elaborar y proponer periódicamente al Órgano Ejecutivo, en el ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos para la fijación de Salarios mínimos.
- Proponer al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de las tarifas de Salarios mínimos fijados por Decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación.
- Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145⁷³ deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo.

⁷² Según el Art. 152 del Código de Trabajo

- Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior.
- Elaborar su reglamento interno.

Es importante destacar que en los Arts. 153 y 154 se establece que los miembros del Consejo serán remunerados por medio de dietas, en la forma que prescriba la Ley de Salarios. Además el Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará al Consejo el personal que sea necesario, así como las informaciones, datos, equipos y demás elementos imprescindibles para su buen funcionamiento. Finalmente el Consejo, a su vez, deberá rendir un informe semestral de todas sus actividades al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte el Consejo Nacional de Salario Mínimo, procederá a fijar las tarifas de Salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 145, escuchando la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica. Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de Decreto y lo someterá a la aprobación del Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Según el Art. 157, si el Órgano Ejecutivo no aprobare el proyecto de Decreto, lo devolverá al Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Órgano Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de Decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación.

Así también, los patronos se encuentran obligados a permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debidamente autorizado, tenga libre acceso a todos los sitios donde se ejecute algún trabajo; y proporcionar los datos que se les

⁷³ Art. 145.- Para fijar el salario mínimo 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.

soliciten, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que allí prevalezcan; y además permitir que ellos, examinen o saquen copias de las planillas o recibos de pago.⁷⁴

La regulación salarial salvadoreña se limita al establecimiento de Salarios mínimos a través de Decretos, los que deben ser revisados por lo menos cada 3 años, y para fijarlo deben atender principalmente el costo de la vida y el tipo de trabajo.

Las personas que conforman el Consejo del Salario Mínimo a Junio del 2006 son:

- Presidente: Lic. Andrés Amilcar Borja Cuellar.
Lic. Oswaldo Palacios Gómez
(Suplente)
- Representantes del Ministerio de Economía: Lic. Juan Carlos Rivas
Lic. Miguel Ángel Corneto (Suplente)
- Representantes del Ministerio de Velásquez.
Agricultura y Ganadería: Ing. Luis Felipe Triguero
(Suplente) Lic. Héctor Ivan Borja Galea
- Representantes del Sector Empleador: Ing. Sansivirin Magaña.
Lic. Luis Ernesto Guandique.
Lic. Pedro Herrera Elías (Suplente)
Lic. José Ricardo Chavarria (Suplente)
- Representantes del Sector Trabajador: Sr. José Raúl Luna.
Sr. Remberto Represa Santamaría.
Lic. Moscoso Cideos (Suplente)
Sr. Cesar Hernández García
(Suplente)

⁷⁴ Según el Art. 160 del Código de Trabajo

3.7. Procedimientos Institucionales para la Fijación del Salario Mínimo.

Básicamente los procedimientos institucionales son los siguientes:

- El Consejo Nacional de Salario Mínimo fija las tarifas tomando en cuenta a diferentes sectores.
- El Consejo Nacional de Salario Mínimo elabora un Proyecto de Decreto.
- El Proyecto se somete a la aprobación del Órgano Ejecutivo.
- Se emite el Decreto.
- El Consejo Nacional de Salario Mínimo lo hace del conocimiento de las partes.

4. Condiciones Actuales del Salario Mínimo.

Desde el año de 1965 se tienen registros de los cambios y variaciones que ha experimentado el salario mínimo, en algunos años se tuvo más de un incremento, por lo cual se tomó el Salario Mínimo establecido en el último Decreto para estos casos.⁷⁵ En el Gráfico 4.2 se tiene en detalle las tarifas de Salarios mínimos según Decreto y actividad económica por día

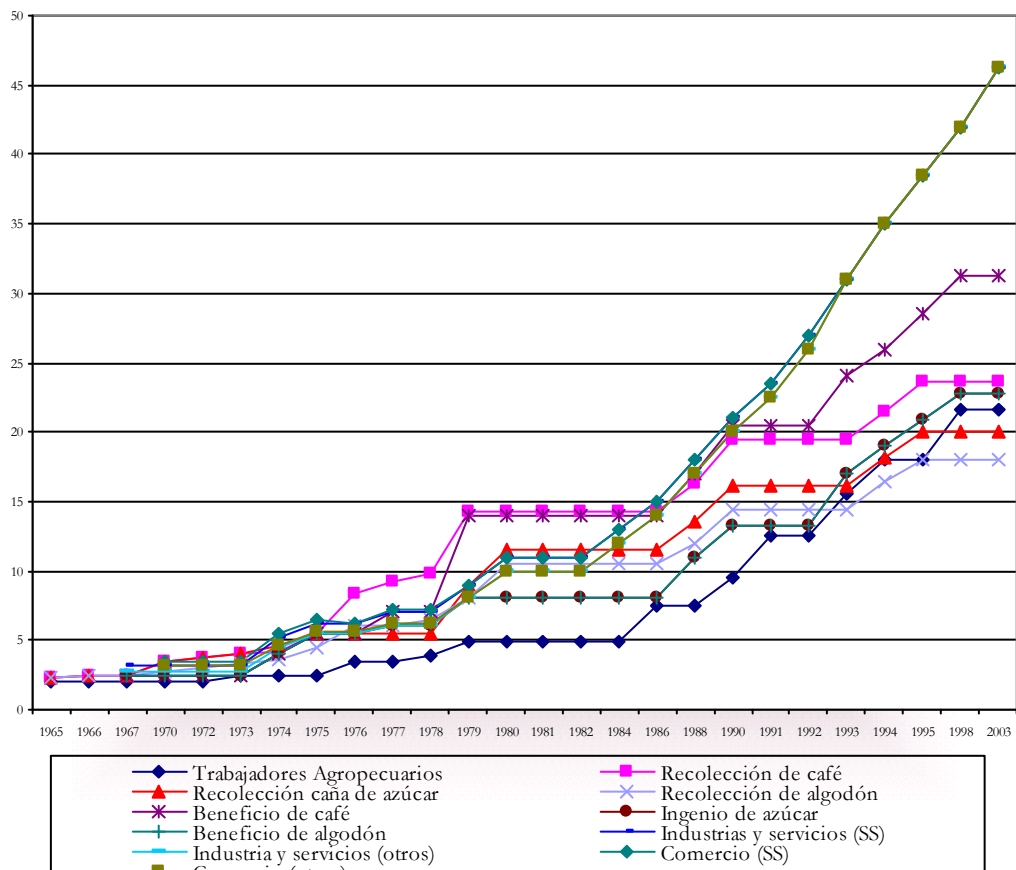
A partir de 1993, la diferenciación de los Salarios entre hombres y mujeres para la Agricultura, se eliminó⁷⁶. Por otra parte, se unifica el Salario Mínimo a Nivel Nacional para el Comercio, la Industria y Servicios. Pero para el 2003 el Decreto, separó la Industria Manufacturera y la Maquila Textil.

⁷⁵ La Evolución de los Salarios se presenta en el capítulo VII de la presente investigación

⁷⁶ El Salario Mínimo de los hombres era 7% más alto que el de las mujeres

Gráfico 4.2.

Tarifas de Salarios Mínimos Según Decreto y Actividad Económica por Día.



Fuente: Consejo Nacional del Salario Mínimo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Código de Trabajo establece que la remuneración base para los diferentes sectores debe revisarse cada tres años; en El Salvador, la última vez que se revisó el Salario Mínimo fue en el 2003⁷⁷, durante la administración de Francisco Flores. En este período el incremento fue escalonado, y se decretó un ajuste del 10% para los empleados del Sector Comercio y Servicios; del 7.5% para la Industria, y del 5% para la Maquila. Dicha modificación se estableció en el Decreto número 37 del Órgano Ejecutivo de La República de El Salvador, en esta oportunidad, se registraron modificaciones en los siguientes sectores:

⁷⁷ Ver Decreto 37, en el Anexo 4.1

- Comercio y Servicio.
- Industria,
- La Industria Textil y Confección.

Cuadro 4. 2.

Salario Mínimo Vigente para Comercio y Servicio ⁷⁸

Salario	Dólares	Colones
Mensual	\$158.40	¢1,386.00
Diario	\$5.28	¢46.20
Por hora	\$0.66	¢5.77
Vacación Completa	\$102.96	¢900.90

Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo.

Cuadro 4. 3

Salario Mínimo Vigente para La Industria⁷⁹

Salario	Dólares	Colones
Mensual	\$154.80	¢1,354.50
Diario	\$5.16	¢45.15
Por hora	\$0.645	¢5.64
Vacación Completa	\$100.62	¢880.42

Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo.

Cuadro 4. 4

Salario Mínimo Vigente Para La Industria Textil y Confección (Maquila) ⁸⁰

Salario	Dólares	Colones
Mensual	\$151.20	¢1,323.00
Diario	\$5.04	¢44.10
Por hora	\$0.63	¢5.51
Vacación Completa	\$98.28	¢859.95

Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo.

⁷⁸ El incremento que se dio fue de un 10%

⁷⁹ El incremento que se dio fue de un 7.5%

⁸⁰ El incremento que se dio fue de un 5%

Es importante destacar que previo a la última modificación en los Salarios, habían transcurrido 5 años sin revisión; la justificación ofrecida por las autoridades gubernamentales, fue que un incremento en el Salario Mínimo aumentaría los costos de cada una de las empresas y por tanto, estas incrementarían los precios de los productos y servicios que ofrecen a los agentes económicos, es decir, trasladarían a los consumidores el incremento en los Salarios, en un aumento de precios.

Este fenómeno se presenta a pesar de que la mayoría de salvadoreños/as se enfrentan a la difícil realidad económica del país; la cual dista mucho de proporcionar condiciones de vida dignas a las/los trabajadores, quienes devengan únicamente el Salario Mínimo o en muchas oportunidades, menos de éste.

En El Salvador, la población expresa disconformidad con las condiciones salariales, especialmente para el Sector Agrícola, por lo cual, es importante prestar atención a las opiniones de Miguel Alemán⁸¹, presidente honorario de CONFRAS⁸², y German Cartagena, presidente del Consejo de Administración.

Es importante destacar, entre los argumentos que las principales gremiales del Sector Agrícola manifestaron en recientes reuniones, la desaprobación de los años de gestión del Presidente Elías Antonio Saca, y fueron muy contundentes al expresar que no ven un futuro ventajoso, con el actual gobierno.

La Confederación de Federaciones de la Reforma Agraria Salvadoreña (CONFRAS) junto a la Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios (ANTA), coinciden en que la administración Saca se ha dedicado, en estos dos años, a dar continuidad a las Políticas de los anteriores gobiernos de ARENA, desarrollando políticas encaminadas a deteriorar al sector agrícola; una muestra de ello, es el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, el cual se considera generará más desempleo. Miguel Alemán, dirigente de CONFRAS, expresó: *“ahora hay menos créditos para el sector... no hay esperanzas para el sector agropecuario”*.

⁸¹ Opinión que expresó el 31 de mayo del 2006 para el Diario Co Latino. (www.mediatico.com)

⁸² La Confederación de Federaciones de la Reforma Agraria Salvadoreña

Alemán aseguró que de \$282 millones en créditos que se otorgaron en el pasado, ahora apenas se estarían garantizando \$130 millones para productores locales, lo cual no llena las demandas del sector, que necesita de más dinero para su dinamización.

De igual forma se expresó Carlos Rodríguez, de ANTA, quien aseguró que *“el gobierno de Saca no ha hecho nada por el sector”*. Ambas gremiales consideran hoy en día, que el sector no cuenta con un respaldo del gobierno central, pese a que ahora está latente la amenaza del TLC, que podría generar sólo en este sector una pérdida de 400 empleos.

“Todo esto preocupa a los pequeños y medianos productores, pues cada día que pasa va aumentando el desempleo en las zonas rurales y Antonio Saca, no hace nada por resolver este problema, ni mucho menos ha dado muestras de aumentar el salario mínimo a los trabajadores del campo, promesa que hizo y no ha querido cumplir, por defender los intereses del gran capital”⁸³

“Saca llegó a la presidencia prometiendo que generaría empleo, ayudando a las mujeres solas, desarrollando un amplio programa social y haciendo de El Salvador un país seguro. En síntesis, Saca prometió que lo mejor estaba por venir sin embargo, a dos años de su mandato la situación del país está peor”⁸⁴.

Tanto CONFRAS como ANTA, coinciden en que el programa gubernamental “Red Solidaria”, está dirigido a un grupo pequeño de la población en el campo, que no equivale a la gran mayoría, ya que “menciona que la crisis del sector será resuelta con \$15.00 que da a familias seleccionadas en municipios críticos y estos solo son 50 mil familias, cuando la población en el campo sobrepasa los 3 millones de personas”⁸⁵.

Un día después que Miguel Alemán, junto a German Cartagena y Carlos Rodríguez, expresaran su opinión públicamente, (el primero de Junio de 2006) el Presidente Elías Antonio Saca, aseguró durante su discurso de segundo año de gobierno, que había dado instrucciones al Ministro de Trabajo Roberto Espinal, para que se inicie un análisis serio de revisión del Salario Mínimo.

⁸³ Afirmó German Cartagena, de CONFRAS.

⁸⁴ Miguel Alemán, dirigente de CONFRAS.

⁸⁵ Carlos Rodríguez, de ANTA

“El Ministro de Trabajo y previsión social tiene ya instrucciones, para emprender, con el Consejo Nacional del Salario Mínimo todos los análisis que conduzcan a un consenso para aumentar el salario mínimo en todos los sectores del país”...“El salvador de hoy es un país con más esperanza y autoestima y con más reconocimiento internacional, legítimamente ganada”⁸⁶..

Es importante destacar que el proceso para aprobar un nuevo ajuste al Salario Mínimo legal, ha iniciado. La Comisión Nacional para el Salario Mínimo (CNSM) anunció que los representantes de los trabajadores, empleadores y gobierno, iniciarán las consultas con sus respectivos sectores, cuyos resultados serán presentados ante el Consejo.

El Ministro de Trabajo, José Roberto Espinal, expresó que por el momento no se puede decir de cuánto será el ajuste, ni cuándo se anunciará, pero sí dijo que esperan concluir el proceso “lo más pronto posible”.

Para determinar el monto del aumento, se tomarán en cuenta las opiniones del Ministerio de Trabajo, de Economía y de Agricultura, además de los sectores trabajadores y empleadores. Se abrirá un período de consulta con otros sectores de la vida nacional. “La ley no establece plazos, lo queremos hacer de una forma responsable, coherente, en equipo”⁸⁷.

Espinal agregó que, entre los elementos a considerar para el ajuste, se encuentran:

- El alza en el petróleo
- El precio de los combustibles
- La productividad de las empresas
- Competitividad de las empresas.

“El Salario Mínimo no tiene que causar un aumento a la canasta básica, que no haya desplazamiento de la mano de obra, que pase de la formalidad a la informalidad por el incremento”⁸⁸.

⁸⁶ Diaro Co Latino. **Presidente Anuncia Revisar el Salario Mínimo** - Jueves 1ro de Junio de 2006. (www.mediatico.com)

⁸⁷ Diario el Mundo, palabras del Ministro de Trabajo, José Roberto Espinal. (www.elmundo.com.sv)

⁸⁸ Ídem.

Según el Ministro de Trabajo, José Roberto Espinal, el sector privado ha mostrado una buena disposición para discutir el ajuste al Salario Mínimo. De hecho, dijo que “del total de empresas legalmente constituidas, apenas un 12% paga el Salario Mínimo Legal. El restante 88% de las compañías paga Salarios superiores a los \$160, lo cual, dijo el funcionario, es un buen indicador”.

Tal afirmación, parece no ajustarse a la realidad salvadoreña, lo cual exige constatar la veracidad de la misma, a través del análisis breve de algunos indicadores.

Pese a que el Salario Mínimo, es un indicador de suma importancia porque nos muestra los ingresos mínimos que puede tener una persona para reproducirse, y por lo tanto, para determinar el mínimo de calidad de vida digna que se le puede asegurar a una persona; así también existe, otro indicador: Salario Mediano⁸⁹, que permite observar, el ingreso máximo de un cincuenta por ciento de la población.

Estudios anteriores⁹⁰ presentan que, durante los años 1991-1998, se observa que el Salario Mediano presentó una tendencia creciente, pero sin excluir el hecho de que *“el crecimiento que se*

⁸⁹ Definición de Mediana: la mediana de un conjunto de números ordenados en magnitud es o el valor central o la media de los dos valores centrales.

Ejemplo: El conjunto de números 3,4,4,5,6,8,8,8 y 10 tiene mediana 6.

Ejemplo: El conjunto de números 5,5,7,9,11,12,15 y 18 tiene mediana.

$$\text{Mediana} = \frac{1}{2}(9 + 11) = 10$$

Para datos agrupados, la mediana obtenida por interpolación viene dada por:

$$\text{Mediana} = L_i + \left(\frac{\frac{N}{2} - (\sum f_i)}{f_{\text{mediana}}} \right) c$$

Donde:

L_i = frontera inferior de la clase de la mediana.

N = número de datos (frecuencia total).

$(\sum f_i)$ = suma de frecuencia de las clases inferiores a la de la mediana

f_{mediana} = frecuencia de la clase de la mediana

c = anchura del intervalo de la clase de la mediana.

Geométricamente la mediana es el valor de X (abscisa) que corresponde a la recta vertical que divide un histograma en dos partes de igual área.

⁹⁰ Montesino Mario. Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador. Pág. 200-214

muestra se debe a que en gran parte la Media Salarial, al principio de la década era sumamente baja, menor que el salario mínimo de la industria, comercio y servicio⁹¹

Cuadro 4.5.
Indicadores de Salarios 1999-2002

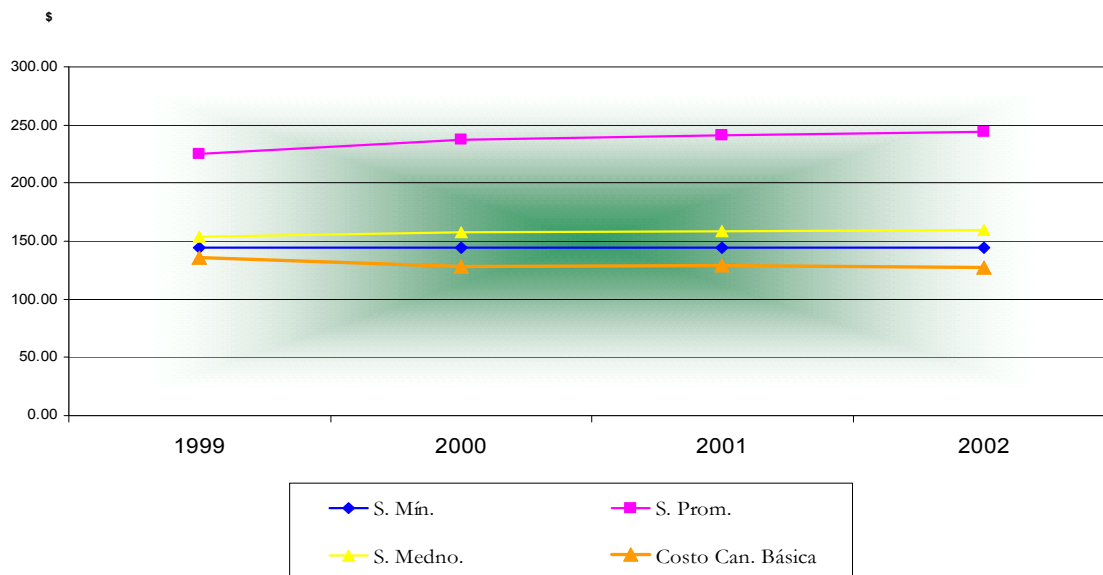
Indicador	1999		2000		2001		2002	
	Colones	Dólares	Colones	Dólares	Colones	Dólares	Colones	Dólares
Salario Mínimo	1260.00	144.00	1260.00	144.00	1260.00	144.00	1260.00	144.00
Salario Promedio	1969.35	225.07	2073.25	236.94	2108.02	240.92	2132.32	243.69
Salario Mediano	1346.80	153.92	1379.14	157.62	1390.79	158.95	1398.26	159.80
Diferencia entre Salario Mínimo y Mediana Salarial	-86.80	-9.92	-119.14	-13.62	-130.79	-14.95	-138.26	-15.80
Diferencia entre Salario Mínimo y Salario Promedio	-709.35	-81.07	-813.25	-92.94	-848.02	-96.92	-872.32	-99.69
Diferencia entre Salario Mediano y Salario Promedio	-622.55	-71.15	-694.11	-79.33	-717.23	-81.97	-734.06	-83.89
Diferencia entre Salario Promedio y Costo de la Canasta Básica	779.00	89.03	882.90	100.90	957.84	109.47	951.04	108.69
Diferencia Salario Mínimo y Costo Canasta Básica	73.00	8.34	138.00	15.77	130.25	14.89	148.43	16.96
Costo de la Canasta Básica Alimenticia	1187.00	135.66	1122.00	128.23	1129.75	129.11	1111.57	127.04

Fuente: Elaboración propia con base a información de DIGESTYC. <http://www.digestyc.gob.sv/>. Agosto 2006.

Los Salarios en la economía salvadoreña son bastante dispersos, dada la alta concentración de la riqueza, por lo cual los Salarios Promedios no son muy representativos. En cambio los Salarios Medianos, nos permiten tener un panorama para poder clasificar dos grandes segmentos.

⁹¹ Idem. Pág. 210

Gráfico 4.3.
Indicadores de Salarios en Dólares 1999-2002



Fuente: Elaboración propia sobre base de documentación analizada.

Tal como se observa en el gráfico anterior, el Salario Promedio, se encuentra muy por encima del Salario Mediano, lo cual indica que una mayoría se encuentra percibiendo un porcentaje bajo o menos del 50%, frente a lo que reciben los empresarios y gerentes.

De tal forma, que si se lograra hacer abstracción de los Salarios ostentosos en extremo, se lograría observar que el Salario Promedio disminuyera y tendiera al Salario Mediano. Así como el Salario Mediano también disminuiría, incluso podría tender al Salario Mínimo.

Así también al comparar los Salarios Mínimos con respecto al Costo de la Canasta Básica, Alimenticia, se observa que esta se encuentra bastante cerca del Salario Mínimo, lo cual únicamente demuestra la incapacidad que el Salario Mínimo posee, de poder suplir todas las necesidades (de manera satisfactoria y digna) de reproducción de la Fuerza de Trabajo.

Así mismo El Lic. José Roberto Espinal Escobar, Ministro de Trabajo se reunió el Viernes 2 de Junio de 2006 con el Consejo Nacional del Salario Mínimo, para dar inicio a la búsqueda de un Consenso Tripartito que permita obtener una respuesta al aumento de Salario Mínimo.

Por otro parte, los representantes del Sector Patronal, del Área Laboral y de Gobierno, aglutinados en el Consejo Superior del Salario Mínimo (CSSM), comenzaron a gestionar las consultas para establecer el calendario de trabajo y el mecanismo a seguir para determinar de cuánto será el próximo aumento salarial de los empleados privados. Así pues, el Sector Laboral propuso a la empresa privada y demás sectores un incremento del cinco al 15 por ciento en el salario de los trabajadores.

Al respecto, el director ejecutivo de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), Raúl Melara, expresó: *“más que proponer un porcentaje de incremento salarial se espera que la decisión final sea tomada en consenso junto con el Consejo”*.

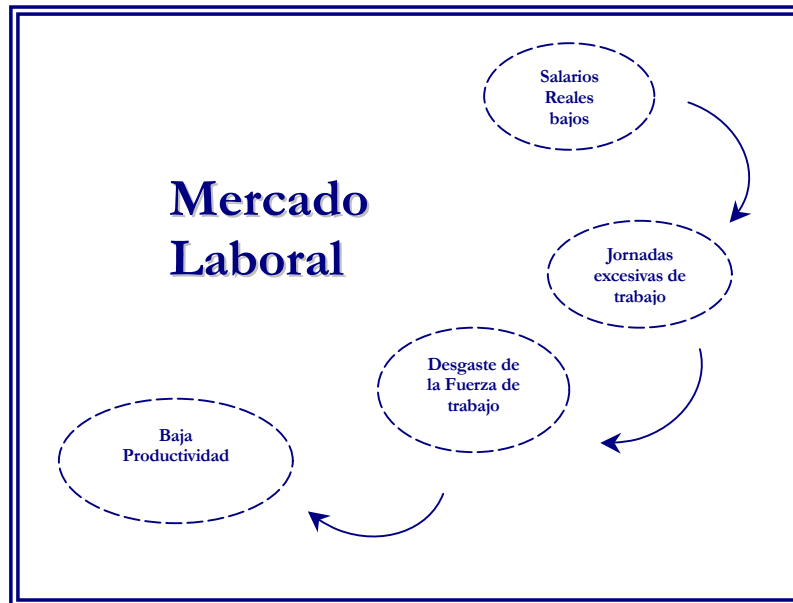
“El Ministro de Trabajo anunció que se harán las consultas necesarias, a todos los sectores, para poder otorgarle los insumos requeridos. Los incrementos de salario deben darse por aumento de la productividad”.

Ante esta intervención se puede argumentar, que no se puede esperar un aumento en la productividad de las/los trabajadores, cuando el salario no es capaz de cubrir, al menos las necesidades básicas nutricionales, mucho menos el valor de la Fuerza de Trabajo. Pedir un aumento en la productividad bajo estos términos, sería propiciar la sobre explotación.

Por lo tanto, la productividad del trabajador (a) depende de que se cubra el valor de la Fuerza de Trabajo, que se asegure su reproducción, de otro modo, la productividad irá en detrimento de la Fuerza de Trabajo. De tal forma que si una persona no logra cubrir sus necesidades, va desgastándose sin reponer, al menos el mínimo que necesita para la subsistencia⁹².

⁹² Montesino, Mario Salmón. Flexibilización del Mercado Laboral.

Figura 4. 1.
Situación del Mercado Laboral en El Salvador



Fuente: Elaboración Propia sobre la base de la evidencia encontrada.

Por su parte, el director de la Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC, Miguel Ángel Corleto, explicó que el Consejo tendría que considerar antes de tomar cualquier decisión:

- El costo de la vida.
- Analizar la situación de las regiones.

Los puntos mencionados anteriormente son “algunos aspectos que deberían ser tomados en cuenta por el Consejo Nacional para determinar la tasa de incremento, porque están estructuradas por los diferentes tipos de Salarios en la Industria, el Comercio, Servicios y Agropecuario, entre otros”.Según lo expreso, el director de la Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC, Miguel Ángel Corleto.

El 16 de Junio de 2006, varias Organizaciones de trabajadores, expresaron que para poder cubrir los gastos mínimos de Alimentación, Transporte, Salud, Educación y Vivienda, se demanda incrementar el salario mínimo urbano en un 100%, es decir, elevar el monto actual de 158 dólares a 316 dólares mensuales.

Los Gremios Laborales también solicitan la homogenización del salario en la Industria, Comercio y Maquilas, dado que el alto costo de la vida afecta a todos los trabajadores por igual, por tanto, no es válido que exista diferencia salarial en los tres sectores.

Con respecto al Salario Mínimo Rural, la petición es que este se incremente a 158 dólares, ante la creciente precariedad de las condiciones de vida en las zonas rurales, dada la crisis de la mayoría de Actividades Agropecuarias.

Estas demandas han sido planteadas por la Central de Mujeres Campesinas, Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios, Frente Sindical Salvadoreño y Federación Salvadoreña de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador.

Las referidas organizaciones laborales pidieron a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa hacer una recomendación al Ejecutivo, aunque están conscientes de que ésto no tendría carácter vinculante y que la decisión está en manos del Ejecutivo y del Sector Empresarial.

Las peticiones de las organizaciones de trabajadores apenas tienen el apoyo del FMLN y Cambio Democrático (CD), que han propuesto a la mencionada comisión parlamentaria, citar a los miembros del Consejo Nacional del Salario Mínimo, a las Gremiales Empresariales y al Ejecutivo.

Las Gremiales Laborales argumentan que, dado el actual costo de los productos de la canasta básica, el incremento del 14% a la energía eléctrica y la inminente alza de las tarifas del transporte colectivo, cualquier incremento menor al 100% sería insuficiente.

“Consideramos que con esta cantidad se alcanza a cubrir la canasta básica alimentaria y algunos gastos mínimos en transporte, salud, educación y vivienda”⁹³

⁹³ Planteó Ricardo Calderón, representante del Frente Sindical Salvadoreño, el diario Co Latino el 16 de Junio de 2006. (www.mediatico.com)

5. Influencia del Estado en El Mercado Laboral.

Las Instituciones de Gobierno que tienen dentro de sus objetivos velar por los Derechos Laborales son: En primer lugar se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) esta es la principal Institución que se encarga de conservar relaciones entre trabajadores/as y patronos basadas en el respeto. Este Ministerio cuenta con tres direcciones:

- Dirección General del Trabajo.
- Dirección General de Inspección del Trabajo.
- Dirección General de Previsión Social y Empleo.

Sin embargo, según Human Rights Watch⁹⁴, el Ministerio de Trabajo no lleva a cabo sus funciones, e incluso realiza actividades con el objeto de beneficiar a los/las empresarios a costa de los/las trabajadoras; en este sentido ignora las actitudes sindicales de las empresas, retrasa y previene el establecimiento de sindicatos (aconseja a los empresarios despedir a los directivos sindicales y cuando un sindicato desea inscribirse en el Ministerio, éste inmediatamente previene a la empresa en cuestión) e incluso participa en las violaciones de legislación laboral a favor de los patronos, ya que les acepta pedidos de carácter ilegal.

Aún si estas últimas aseveraciones no fuesen ciertas, existe una clara indiferencia por esta Institución de velar por las/los trabajadores al contar con únicamente 37 inspectores para aproximadamente 2.6 millones de trabajadores/as, los cuales evidentemente no dan abasto con las quejas o denuncias presentadas por las/los obreros y empleados; lo más interesante es que estos datos no son proporcionados por la Institución, sino únicamente aquellas denuncias que fueron atendidas.

⁹⁴ Human Rights Watch. Indiferencia Intencionada: Inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los Derechos Laborales. Vol. 15. Diciembre, 2003.

Cuadro 4. 6.

Inspecciones y Reinspecciones Según Oficina Atendida, y Trabajadores Cubiertos.

Oficinas y Trabajadores	2000		2001		2002		2003		2004	
	Inspección	Reinspección	Inspección	Reinspección	Inspección	Reinspección	Inspección	Reinspección	Inspección	Reinspección
TOTAL	7502	877	6282	2395	4848	1553	6392	2510	6721	3499
Oficina Central	4863	93	4368	585	2661	635	3410	455	3048	680
Oficina Santa Ana	809	420	1136	857	1020	577	1490	1145	1823	1556
Oficina San Miguel	1830	364	778	953	1167	341	1357	403	1764	1258
Oficina Zacatecoluca	362	39	233	3	199	127	135	7	86	5
Total trabajadores cubiertos	106506		136264		30151		44784		60553	

Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo.

Cuadro 4. 7.

Total de Trabajadores Cubiertos en el País.

	2003				2004			
	Hombres	Mujeres	Mujeres Embarazadas	Menores e Incapacitados	Hombres	Mujeres	Mujeres Embarazadas	Menores e Incapacitados
Total Trabajadores Cubiertos	44784				60553			
Oficina Central	3137	1583	149	1	7119	5443	202	0
Oficina Santa Ana	7689	8385	16	6	17951	11733	11	3
Oficina San Miguel	5722	5087	112	42	8888	6766	116	8
Oficina Zacatecoluca	3761	9052			858	1401	4	

Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo. Agosto 2006.

Por otra parte, se cuenta con la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), ésta institución junto con la Procuraduría Adjunta para los Adultos Mayores y los Derechos Laborales, tienen como objetivo velar por el respeto a los derechos de las personas de la tercera edad, así como, todo lo relacionado al trabajo. Es justamente el derecho al trabajo el cual recibió mayor atención por este Organismo, ya que representó el 54% de las denuncias a la violación de derechos económicos y sociales. Esta institución reconoce la negligencia del MTPS, al no contar con un sistema de supervisión y fiscalización dispuesto a proteger a los/las trabajadoras.

La Procuraduría General de la República (PGR) cuenta con una Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cual tiene como objetivo principal representar al trabajador dando lugar a juicios para defenderlo. Así como, aclarar al trabajador/a cualquier consulta que formulen relacionada con el campo laboral. De Junio a Mayo del 2001, los casos presentados a esta unidad corresponden el 93.8% a los sectores comercio, maquila y construcción.

Cuadro 4. 8.

Casos Atendidos, Juicio Individual Del Trabajo Por La PGR

Sector	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL	%
Maquila	182	24	572	76	754	21
Construcción	259	96	11	4	270	7.5
Doméstico	12	12	84	88	96	2.6
Industria	8	80	2	20	10	0.3
Agricultura	24	51	23	49	47	1.3
Servicios	552	76	178	24	730	20.3
Comercio	1057	65	566	35	1623	45.1
Estatal	1	50	1	50	2	0.5
Seguridad	65	97	2	3	67	1.8
TOTAL	2160		1439		3599	

Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo.

Con lo anterior es posible establecer que El Salvador, cuenta con las Instituciones necesarias que deberían proteger a los/las trabajadoras, pero esto no es lo que se refleja en la realidad. *“Si bien los trabajadores que consideran que el Ministerio de Trabajo ha actuado de manera ilegal en sus casos –por ejemplo, al no cumplir con los procedimientos estipulados por la ley o al interpretar o aplicar erróneamente la legislación- pueden apelar a la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, el proceso es tan largo y complicado que pocos trabajadores cuentan con el tiempo o recursos necesarios para*

servirse en dicha instancia. Según un magistrado que se desempeña en dicha cámara de apelaciones, los fallos en tales casos tardan un año y medio aproximadamente”⁹⁵

Definitivamente, son los menos protegidos quienes se llevan la peor parte, debido a que el Gobierno desempeña un papel *parcial* en el mercado laboral, ya que no se limita a ser observador (como se esperaría bajo la noción neoclásica), en este caso sería ineficiente pero no parcial, sino que apoya medidas desfavorecedoras para los/las trabajadoras, sean éstos del sector público o del sector privado.

Probablemente, el problema tenga su raíz en que nuevamente el tema Laboral es un apartado meramente político, que no se encuentra en la agenda gubernamental; sobre todo en la actualidad. El Orden Internacional Globalizado, debería, constituir una legislación laboral, que cumpla con las normas internacionales y con unas Instituciones eficientes e imparciales dispuestas a defender a los/las trabajadoras.

6. Gremiales Empresariales y su Influencia en El Estado y en el Mercado Laboral.

Las gremiales empresariales tienen una gran influencia en la economía de El Salvador, especialmente en el Mercado Laboral. De tal forma que no resulta extraño que ex - Presidentes de la ANEP hayan sido electos como Presidentes de la República, con lo cual los objetivos prioritarios en las agendas presidenciales, están estrechamente ligados a esta Asociación.

La ANEP anualmente desarrolla todo un programa de Políticas Económicas, Sociales y Legales. Evidentemente proponen una determinada Política Laboral, la cual dice estar orientada por la responsabilidad social, que tienen las empresas de respetar la Legislación Laboral; pero también en el afán de generar nuevos empleos para el gran número de personas que no cuentan con una fuente de ingresos.

⁹⁵ Human Rights Watch. Indiferencia Intencionada: Inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los Derechos Laborales. Vol. 15. Diciembre, 2003.

Debido a lo anterior, entre los objetivos de Política Laboral, siempre es posible encontrar aspectos de flexibilización laboral, los cuales son justificados en sus propuestas; así, desean que se defina la jornada ordinaria en horas semanales y no diarias, de manera tal que los/las trabajadoras puedan contar con la opción para concretar las horas trabajadas en un número menor de días.

Es importante que los diferentes agentes de la actividad económica participen por medio de propuestas, lo grave en este caso es que un sector en especial sea escuchado, mientras otro es tratado con indiferencia.

La situación de la ANEP, que a través de los diferentes ENADE⁹⁶, hace del conocimiento público su opinión y sus propuestas. Estas reuniones son muy especiales debido a la gran atención que reciben de parte de las autoridades importantes, así se pueden citar las 60 propuestas presentadas por esta entidad al Órgano Ejecutivo en el 2002, 27 de las cuales fueron realizadas o ejecutadas. No puede negarse la aceptación o eficiencia de las propuestas del ENADE al Órgano Ejecutivo, este nivel de aceptación no logra concretizarse en la Asamblea Legislativa debido a que en esta existen otros actores políticos, exógenos al ámbito gubernamental.

⁹⁶ Es la agenda estratégica propuesta por el sector productivo a los tres Órganos del estado y a la nación, con el propósito de unificar esfuerzos y contribuir activamente al desarrollo económico y social, así como a la consolidación de la democracia en El Salvador. Para el ENADE 2002, sus objetivos fueron: Establecer la posición del Sector Privado en relación al TLC; identificar las oportunidades y retos que plantea el TLC a los sectores productivos de El Salvador. Concretar las medidas estratégicas de competitividad para cada uno de los sectores económicos planteados en las ediciones de ENADE 2000 y 2001. Impulsar la concretización de medidas estructurales que contribuyan a la disminución en los costos de realizar negocios en el país, especialmente la modernización y competitividad de los servicios que se prestan en el puerto y aeropuerto. Establecer una política energética que permita alcanzar precios competitivos a nivel internacional. Impulsar la consolidación de la democracia y el desarrollo económico y social en El Salvador

CAPITULO V

LA AGENCIA Y SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA ECONOMIA DEL DESARROLLO Y EL MERCADO LABORAL

Preámbulo

Toda persona como ser humano necesita alimento, una casa, ropa, aire para respirar, al mismo tiempo es imprescindible que tenga un trabajo o alguna fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades básicas. También es importante contar con tiempo libre para descansar, divertirse y en especial, de sentirse con la capacidad de poder gobernar la propia vida.

A pesar de lo anterior, muchas personas desconocen que el tener trabajo no es un deber sino un derecho que debe ser asegurado en la sociedad. De hecho en El Salvador, los salvadoreños/as demandan no sólo de un trabajo sino de una mejor remuneración, puesto que en la actualidad, con un salario mínimo nominal de \$158.4 se atenta contra la dignidad y seguridad de los/as trabajadoras. Precisamente esta situación, ha permitido la violación de una gran cantidad de derechos, especialmente de las mujeres.

El presente Capítulo pretende abordar precisamente dos aspectos fundamentales: en un primer apartado se presenta el enfoque de las capacidades de Amartya Sen, cuyo análisis se corresponde con una visión bastante amplia de bienestar, fundamentado sobre la base de la equidad. Posteriormente se analiza la situación de los derechos de la mujer puesto que previamente se ha logrado identificar ciertas deficiencias, inequidades y desventajas en que se encuentra en relación con los trabajadores hombres. De esta manera es posible construir una postura integral de Trabajo y Fuerza de Trabajo que sienta a su vez, las bases para el análisis del impacto del Mercado Laboral sobre la Economía Familiar.

1. La Agencia en la Economía del Desarrollo y el Mercado Laboral.

“Tenemos buenas razones para comprar y vender, para intercambiar, y de buscar vidas que puedan prosperar sobre la base de transacciones. Refutar esa libertad en general podría en sí misma ser un punto principal de fallo en una sociedad”⁹⁷.

Introducción

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, la humanidad se enfrentó a la urgente necesidad de reconstrucción de los países fuertemente devastados pero, al mismo tiempo fue el período que generó las mejores condiciones para el surgimiento de la economía del desarrollo. Se tenía una visión bastante occidental del progreso; es decir, se creía que el mundo desarrollado occidental, predominantemente industrializado y con fuerte crecimiento económico, constituía la receta básica para lograr erradicar la pobreza y al mismo tiempo, permitir una equidad en las condiciones de vida.

El primer Enfoque del desarrollo se constituyó sobre la base de la Teoría Neoclásica y por ello, el consecuencialismo⁹⁸, bienestarismo⁹⁹ y la sumatoria de beneficios individuales predominaban en la lógica del pensamiento económico. Fue hasta la década de los setenta, que se hizo evidente que el crecimiento económico no había logrado los objetivos de reducción de la pobreza, equidad, justicia, participación, etc. surgiendo así una nueva visión que concibe al desarrollo como una combinación de crecimiento, con la provisión de servicios públicos. Este hecho marcó el inicio para el surgimiento de la Teoría de la Dependencia y el Enfoque de las Necesidades Básicas.

La Teoría de la Dependencia, mejor conocida como la Teoría Cepalina, tuvo un aporte muy importante puesto que, constituyó una explicación nueva de los principales problemas de los países de América Latina, que registraban una elevada Dependencia y Subdesarrollo. La Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) estableció que existía un centro y una periferia en el mundo. El centro lo conforman los países desarrollados, los cuales dominan y someten a la

⁹⁷ Sen, Amartya.(Deneulin, Severin . Apuntes de curso sobre Género, Participación y Desarrollo Humano. Pág. 7.)

⁹⁸ El consecuencialismo se refiere al hecho que toda acción tiene un efecto y por ello, se toman decisiones valorando los efectos o impactos de tales acciones.

⁹⁹ El bienestarismo implica la restricción de las acciones en función de la utilidad que tal acción generara en el futuro. Es decir, que no se ejecuta nada si no se garantiza un beneficio de un hecho concreto.

periferia, integrada por el resto de naciones subdesarrolladas. La brecha se expande cada vez más, ya que hay un deterioro en los términos de intercambio, a consecuencia de la división internacional del trabajo. De ahí la necesidad de revertir tal tendencia, a través del Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones.

El Enfoque de las Necesidades Básicas, aparece precisamente cuando los problemas de las naciones subdesarrolladas iban en aumento; sin embargo, no se impuso debido a que carecía de sólidos fundamentos filosóficos. Luego, en la década de los ochenta se dio la crisis de la deuda, se comenzaron a establecer los programas de estabilización y ajuste estructural, entre otras medidas.

Una visión más completa y en cierta medida integral del desarrollo, aparece en la década de los noventa, con el retorno de la Teoría de las Necesidades, pero bajo un nuevo nombre, el Enfoque de Desarrollo Humano; este ha superado las deficiencias y debilidades filosóficas previas ya que, concibe el Desarrollo Humano como un proceso a través del cual, una persona incrementa su bienestar ampliando y diversificando sus opciones de desarrollo.

Este nuevo Enfoque del Desarrollo Humano se consolida sobre la base de tres características:

1. La primera plantea que el fin del desarrollo es aumentar las opciones de las personas en las diferentes áreas de su vida.
2. Luego, se considera que el desarrollo, se relaciona con los mecanismos institucionales que aumentan o disminuyen las opciones de las personas y, favorecen aquellos mecanismos que incrementan las opciones de los/las individuos.
3. Finalmente, se cree que el desarrollo debería estar basado en el respeto de la libertad de las personas para tomar decisiones sobre su vida. “El desarrollo debería estar basado en el empowerment de las personas locales para identificar sus propias prioridades e implementar programas y proyectos que les beneficien”¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Deneulin, Severin . Apuntes de curso sobre Género, Participación y Desarrollo Humano. Conferencia Dos: La Libertad y ser sujeto de su propio desarrollo. Pág. 7

Para Sen es muy importante que no se trate de establecer una medida cuantitativa del bienestar o un marco de referencia específico, él sostiene que el “Enfoque de las capacidades del desarrollo, solamente especifica el espacio en que la evaluación tendrá lugar, en lugar de proponer una fórmula particular para la evaluación”¹⁰¹. De tal manera que el Enfoque de Sen, se conecta con la Teoría de las Necesidades Básicas ya que para él, lo importante no son las Necesidades Básicas en sí, sino las oportunidades de satisfacer esas Necesidades Básicas. Por ello, este Enfoque critica la medición de la pobreza únicamente con variables cuantitativas y por ello, señala la importancia de incluir indicadores cualitativos.

Por otra parte, la libertad también es considerada como un pilar muy importante en esta Teoría, se otorga un papel fundamental a la participación en las actividades de la comunidad y en las Políticas públicas; se trata de la capacidad de hacer algo por uno mismo, pero también para otros miembros de la sociedad, llegando a ser considerada como una de las libertades fundamentales que toda persona tiene razón para valorar y apreciar.

Entre los indicadores correspondientes a las distintas decisiones del bienestar humano en el Enfoque de las capacidades se encuentran:

Tabla 5.1.

Principales Indicadores de Desarrollo.

Objetivos Internacionales de Desarrollo	Indicadores
Reducción de la pobreza extrema: la proporción de personas que viven en pobreza extrema debería ser reducida por lo menos a la mitad en el 2015.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Población debajo de \$1 diario. 2. El ratio de la brecha de la pobreza. 3. La quinta parte más pobre del consumo nacional. 4. La prevalencia de niños bajo peso por debajo de 5 años.
Educación primaria universal: debería haber una educación primaria universal en todos los países para el 2015.	<ol style="list-style-type: none"> 5. La inscripción neta en la educación primaria. 6. La finalización del cuarto grado de la educación primaria. 7. Tasa de alfabetismo de 15 a 24 años.
Equidad de género: el progreso hacia la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres debería ser demostrado al eliminar la disparidad de género en la educación primaria y	<ol style="list-style-type: none"> 8. El ratio de niñas y niños en una educación primaria y secundaria. 9. El ratio de las mujeres a hombres alfabetizadas.

¹⁰¹ Ibid. Pág.10

secundaria para el 2005.	
La mortalidad infantil: la tasa de muertes de niños e infantes por debajo de los cinco años debería ser reducida en cada país en desarrollo en dos tercios de 1990 al 2015.	10. La tasa de mortalidad infantil. 11. La tasa de mortalidad bajo cinco años de edad.
La mortalidad materna: la tasa de mortalidad materna debería ser reducida en tres cuartos entre 1990 y 2015.	12. La tasa de mortalidad maternal. 13. Nacimientos atendidos por personal especializado en salud.
La salud reproductiva: el acceso debería estar disponible a través de un sistema primario de salud hasta los servicios de salud para todos los individuos de las edades apropiadas, a más tardar para el año 2015.	14. La tasa de prevalencia de anticonceptivo. 15. La prevalencia del SIDA en mujeres embarazadas entre 15 a 24 años.
Medio Ambiente: debería existir una estrategia nacional para el desarrollo sostenible, y aplicable en cada país para el 2005, para asegurar que la tendencia corriente en la pérdida de recursos del medioambiente sea efectivamente reversible a escala nacional y global para el 2015.	16. Población con acceso a agua potable. 17. Área forestal como % del área de suelo nacional. 18. Biodiversidad: área de tierras protegidas. 19. Eficiencia de energía: el uso del PIB por unidad de energía. 20. Emisiones de dióxido de carbono.

Fuente: <http://www.oecd.org/dac/Indicators/html/list.htm>

Tabla 5.2.

Principales Indicadores De Toma De Decisiones

Principios de la toma de decisiones	Posibles Indicadores
Principio de la Prioridad	Asignación del gasto público a sectores sociales como porcentaje del PIB, gasto social asignado a sectores primarios.
No-arbitrariedad	Disparidades geográficas y raciales en las libertades humanas, indicadores de corrupción y de la eficiencia del sistema legal.
Eficiencia Ética	Una razón o ratio de entrada/salida.
No-Compensación	Una dirección negativa en algunas libertades humanas acompañado por una tendencia positiva en otros.

Fuente: Deneulin, Severin. Apuntes de curso sobre Género, Participación y Desarrollo Humano. Conferencia Dos: La libertad y ser sujeto de su propio desarrollo. Pág.13

1.1. ¿Por qué Equidad y Equidad de qué?

Sen analiza la idea de equidad, desde dos perspectivas: en primer lugar, a través de la idea de heterogeneidad de los seres humanos, lo cual implica que los seres humanos somos extremadamente distintos, diferimos no solo en los rasgos físicos sino también en características personales y, por otra parte, la equidad es juzgada a partir del estudio de ciertas variables o aspectos de la persona, así como ingresos, salud, felicidad, libertad y oportunidades.

A la pregunta de Sen ¿equidad de qué? Él responde que, existen diferentes teorías las cuales tienen distintos aportes y respuestas. Precisamente dos aspectos centrales en el desarrollo ético de equidad son:

1. Por qué equidad.
2. Equidad de qué.

Definitivamente los cuestionamientos son distintos, pero se trata de variables interconectadas. No se puede defender o criticar la equidad, sin saber qué se entiende en la tierra por equidad o qué categorías comprende: ingresos, oportunidades, derechos, etc. De la misma manera no se puede responder a la primera pregunta sin situar la segunda.

En relación con la noción de equidad, Sen considera que ser equitativo no conlleva a la unión o integración social. De hecho, la diversidad de posturas de los distintos autores impiden que la idea de equidad sea la misma, no hay acuerdo y transparencia. Precisamente por esto, el término equidad se define implícitamente como equidad en un espacio particular.

William Letwin presentó en 1983 un ensayo titulado “The Case Against Equality” (El Caso en contra la Equidad) en el cual introdujo la idea de muchos autores, cuya tesis principal consiste en debatir en contra de la distribución equitativa de los ingresos, sostiene: “Cuanto más distintos son los seres humanos, es racional pensar que tienen que ser tratados de manera desigual”. Sin embargo, Harry Frankfurt’s en 1987, atacó firmemente la noción de equidad, como una idea moral, su tesis

fundamentalmente de carácter económico, sostiene que no debe de existir inequidad en la distribución del dinero.

De tal manera, que a pesar de la diversidad de posturas que han existido en relación con la equidad, no se puede dudar que ésta es importante; de hecho la experiencia ha demostrado que independientemente, del tipo de equidad que se este abordando; los seres humanos reconocen que es necesario ser equitativos. Sin embargo, ciertas corrientes o grupos económicos de poder, enfatizan algunos tipos de equidad por encima de otros, en función de sus intereses específicos, subordinando en este sentido, otros tipos de equidad que tienden a privar al resto de individuos de la sociedad.

1.2. Imparcialidad y Equidad.

Toda sociedad debe edificarse bajo una superestructura equitativa, es imprescindible por tanto, cuestionarse lo siguiente: ¿por qué las teorías éticas y sociales presentan la equidad como algo importante? Y además, ¿Por qué registran una especial preocupación por demandar equidad dentro del conjunto de categorías desde las cuales se estudia? En términos generales se evidencia que cuando se tiende a justificar la inequidad en ciertas áreas, precisamente ocurre por la necesidad de asegurar la equidad en otras, sobre todo desde el punto de vista ético.

1.3. Heterogeneidad en los Seres Humanos y la Base de La Equidad.

Los seres humanos somos distintos/as, diferimos unos de otros/as en muchas maneras. Todos/as contamos con distintas características tanto internas como externas; incluso entre los gemelos idénticos hay diferencias. De hecho, a lo largo de la vida, los individuos presentan diferencias en términos de salud, educación, ingresos, país de origen, hay diferencias en el medio ambiente. etc. “las sociedades y la comunidad a la cual pertenecemos, nos ofrecen una diversidad de oportunidades de lo que podemos y no podemos hacer. Los factores epidemiológicos en la región en la cual vivimos pueden afectar profundamente nuestra salud y manera de ser”¹⁰²

¹⁰² Sen, Amartya. Inequality Reexamined. Russell Sage Foundation. Harvard University Press Cambridge, Massachussets. New York. Pág. 20

Si bien existen diferencias sociales que determinan a un individuo, también cada persona tiene sus propias características: edad, sexo, habilidades físicas y mentales; precisamente este tipo de cualidades particulares provoca inequidad. De esta manera, dos personas con un mismo nivel de ingresos, pueden tener diferencias por contar con distintas características personales: si la persona es discapacitada, no tiene las mismas oportunidades para poder utilizar ese dinero que un individuo totalmente sano.

Las ventajas y desventajas que poseen los seres humanos comparados unos con otros, pueden ser juzgadas en términos de diferentes variables, así como: ingresos, utilidades, salud, recursos, libertades, derechos, calidad de vida, y muchas otras. La pluralidad de variables desde las cuales se puede abordar la inequidad en un estudio, demanda la mejor selección de aquella que garantice el análisis más objetivo. Lo anterior es necesario puesto que, una de las consecuencias de la diversidad humana, consiste en que la equidad en un espacio, se acompaña de inequidad en otro.

El presente estudio, pretende discutir la estrategia generalmente adoptada para justificar la inequidad con equidad. La pregunta ¿equidad de qué? continua vigente y es una interrogante que no tiene una respuesta única.

1.4. Equidad versus Libertad.

La importancia de la equidad, suele asociarse con la necesidad de libertad. De hecho, muchos autores sostienen que existe un conflicto entre equidad y libertad, siempre relacionado con los principios e indicadores que cada teoría aborda, ya sea desde la Política económica y la filosofía Política. En este sentido, los autores preocupados por las necesidades de libertad¹⁰³, son criticados por no darle a la equidad la importancia necesaria; de la misma manera, aquellos que analizan con más detalle la equidad¹⁰⁴, suelen señalarse como desinteresados en la libertad o bien, tienden a subordinar la libertad para priorizar la equidad.

A pesar de que existen diferentes posturas lo importante es que ambas variables se determinan mutuamente, de hecho para que exista una sociedad justa, es imprescindible que se

¹⁰³ Así como Nozick 1974.

¹⁰⁴ En esta corriente se encuentran: Dalton 1920, Tawbey 1931 y Meade 1976.

garantice la equidad económica, Política, social y cultural; de esta manera el individuo podrá ejercer su libertad en los diferentes sentidos, puesto que el resto de estructuras se habrán constituido sobre la base de la libertad y equidad.

Hasta la fecha, la equidad siempre es abordada bajo una categoría específica, lo anterior no significa que se resta importancia a las otras variables; es por ello necesario plantear lo siguiente:

En primer lugar, la equidad es una necesidad sustancial y sustantiva, por esto es fundamental asignarle una categoría especial. En segundo lugar, cuando el contexto se ha estudiado y se conoce ampliamente, la equidad puede ser demandada y llegar a alcanzar mucha fuerza. Al mismo tiempo, la diversidad de espacios en los cuales se puede demandar equidad, refleja una variedad de diagnósticos en función de los mecanismos de valoración.

1.5. Distribución del Ingreso, Bienestar y Libertad.

Existe una relación entre bienestar, necesidades básicas y libertad; sin embargo esta se caracteriza por ser heterogénea, varía en función de los individuos y los grupos que éstos conforman, ya que cada uno cuenta con una variedad de características específicas. La inequidad en los ámbitos así como ingresos, necesidades básicas, libertades, utilidades, y otros espacios, pueden ser muy diferentes, dependerá de la relación que exista entre dichas variables en el espacio particular en el cual se analizan.

1.5.1. Libertad

La posición social de un individuo, se puede evaluar desde dos perspectivas: desde los logros alcanzados en la actualidad y, el grado de libertad que goza para poder alcanzar sus metas. Cuando se hace referencia a los logros, implica el mecanismo y esfuerzo que fueron necesarios para el alcance de los objetivos personales.

Por otra parte, la libertad hace referencia a la oportunidad real que tiene una persona de poder alcanzar sus objetivos. La libertad tiene que distinguirse de los logros, pero también, debe desligarse de la concepción de recursos. Los recursos que tiene una persona o las necesidades básicas

que demanda, no son los indicadores más adecuados del nivel de libertad que la persona tiene o es capaz de disfrutar. Es decir, la evaluación de la libertad no debe hacerse sobre la base de comparar recursos o necesidades básicas.

Es importante señalar que, lo más importante es que una persona tenga la capacidad de poder vivir de la manera en que ella desea, para lo cual es necesario que sea libre y en especial, que la sociedad al mismo tiempo se lo permita. La libertad que las personas tienen para vivir de la manera en que desean y sentirse felices, se ve influenciada directa e indirectamente por cinco tipos de libertades:

1. *Libertades Políticas*: asociada a la capacidad que todo ser humano tiene, de formar parte de un partido político, votar, postularse como candidato presidencial, entre otras.
2. *Facilidades Económicas*: que implica la habilidad de utilizar los recursos naturales disponibles y de esta manera, poder efectuar las operaciones de producción, intercambio, etc. Por ello hay que recordar la situación de África “Mientras unos nos entristecemos porque nuestro equipo ha perdido el campeonato o la lluvia no nos deja ir a la playa este fin de semana, setecientos millones de personas viven en condiciones infrahumanas, enfermos, sin comida y, lo que es peor, sin esperanza. Son los más pobres entre los pobres, y se concentran en países geográficamente cálidos y tropicales. Y es, precisamente, la geografía la que explica una parte de sus muchos problemas: al tener un clima distinto, estos países se enfrentan a problemas radicalmente diferentes por lo que no pueden limitarse a “copiar” lo que hacemos los ricos”¹⁰⁵
3. *Oportunidades Sociales*: comprende el impacto que las obras sociales como educación, salud, etc. tienen sobre los miembros de la sociedad en conjunto.
4. *Garantías de transparencia*: esto se refiere a la confianza que los miembros de la sociedad tienen de las Instituciones Públicas, situaciones como: la corrupción y la captura e influencia del Estado, son una realidad en países como El Salvador y por ello, la sociedad tiene que operar en algunas suposiciones básicas de confianza, y garantías de transparencias.

¹⁰⁵ Sala-i-Martin Xavier. La Tragedia de Africa: ¿Viagra o Malaria?.2000.(<http://www.eumed.net/cursecon/textos/Sala-i-Martin-Viagra.htm>. Junio 2006)

5. *Seguridad Protectora*: Una medida de Política social, puede ayudar a las personas a mejorar su calidad de vida, pero también puede verse afectada por la misma.

De tal manera, que la libertad es la base para que se realice la Agencia de un individuo/a, las personas deberían ser las gestoras de su propio desarrollo, las medidas de Política económica influyen pero, cada persona es responsable de su cambio, de cada uno depende si se alcanzan o no, al cumplir las metas y objetivos. A. Sen menciona que la “Agencia puede ser ejercida en un nivel individual, en grupos, o a través de una participación democrática.”¹⁰⁶

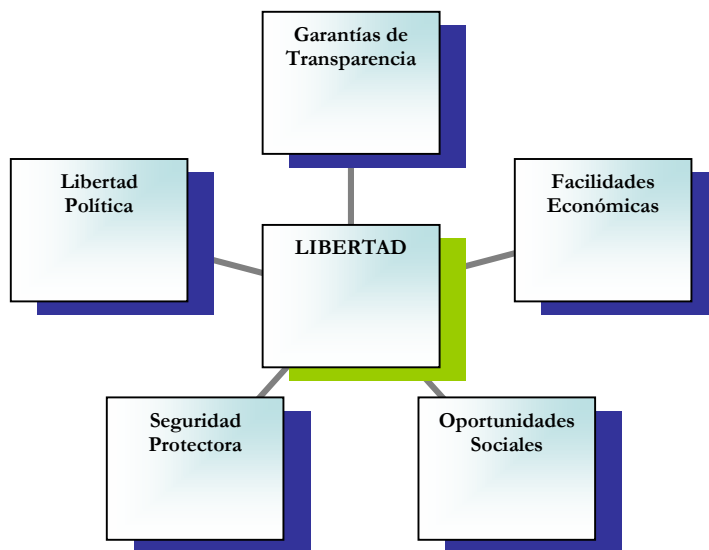
Por otra parte, la Agencia comprende dos objetivos: el primero hace referencia a las cosas que una persona valora y logra alcanzar y el segundo, la ocurrencia de las cosas relacionadas con el propio esfuerzo. Los funcionamientos son logros, en cambio las capacidades son habilidades para alcanzar los logros.

Si una persona considera que para ser feliz necesita que su país reduzca la pobreza o que cambie de gobernante, el logro de su Agencia no será tan efectivo, puesto que los objetivos planteados están determinados en un fuerte sentido por factores exógenos a su persona. El segundo punto de vista, permite mayor participación y flexibilidad, se tiene que buscar el propio rol en la promoción de los mismos.

¹⁰⁶ Alkire, Sabina. Subjective Quantitative Measures Of Human Agency.

Diagrama 5.1.

Los Cinco Tipos de Libertad que Afectan a la Persona



Fuente: Elaboración propia tomando como base contenido de Alkire, Sabina. Subjective Quantitative Measures Of Human Agency.

Definitivamente la superestructura de una sociedad determina la capacidad que tiene un individuo de ser agente de su propio desarrollo. Un niño o niña de la zona rural, puede sentir el deseo de estudiar pero, si no existen las oportunidades reales para que se logren los objetivos, la persona no cumple sus metas y la vida pierde sentido¹⁰⁷.

El papel que la mujer tiene, como generadora del cambio y desarrollo, es ampliamente reconocido por Sen ya que la considera como “promotoras dinámicas de las transformaciones sociales que pueden modificar la vida de mujeres y hombres”¹⁰⁸

Otro tema desarrollado por Sen, es el referido a la situación de la hambruna a nivel mundial. Es preocupante el hecho que las personas se estén muriendo de hambre cuando hay una abundancia material. Se puede señalar el contraste que existe entre: las enfermedades de Estados Unidos y las de América Latina; en el primero las personas padecen diabetes, hipertensión, etc. enfermedades

¹⁰⁷ La situación de muchos jóvenes en El Salvador: dejan de estudiar porque no hay una escuela cerca de su casa o sólo puede cursar hasta el noveno grado, debido a que si quiere estudiar el bachillerato, tienen que ir hasta la capital, en donde se encuentra el único Instituto y esto no es fácil por lo cual la mayoría no continua..

¹⁰⁸ Sen, Amartya. Development as Freedom. Pág.189

relacionadas con el exceso de comida ingerida; mientras que en América Latina sucede todo lo contrario y, la gente no tiene qué comer. “La disponibilidad de alimentos no disminuye o incluso crece; y de las zonas de hambruna salen comestibles a otras partes”¹⁰⁹.

Resulta necesario señalar a este nivel del análisis, que los Neoclásicos exaltan que el mercado no necesita de la intervención del Estado, puesto que los agentes económicos son capaces de asignar de manera eficaz y eficiente los recursos; es decir, únicamente les interesa la viabilidad económica por encima de la factibilidad y reproducción, de los recursos materiales como del ecosistema. En contraste, Sen promueve básicamente tres aspectos:

1. Se trata que las mujeres sean las gestoras de su propio desarrollo; a través de la educación, la salud, esquemas de crédito, participación laboral.
2. Para Sen una sociedad es más justa, cuanto más promueva la libertad. En la medida en que se alcance una mayor libertad, más desarrollada se concibe dicha sociedad.
3. Otro punto que Sen destaca es el alcance y fortalecimiento de las capacidades. La capacidad de una persona, es la libertad sustantiva de lograr un determinado estilo de vida. “Sen sugiere que una buena sociedad es aquella que maximiza las capacidades de sus integrantes.”¹¹⁰

Para el enfoque de las capacidades, una sociedad alcanza un nivel adecuado de desarrollo, en la medida que se maximizan las capacidades de los individuos; es decir sus miembros alcanzan el estilo de vida que desean.

¹⁰⁹ Pérez, Salazar Mauricio. La libertad no es un lujo. Pág.153

¹¹⁰ Pérez, Salazar Mauricio. La libertad no es un lujo. Pág.159.

1.5.2. Las Capacidades.

El bienestar de un individuo generalmente se asocia con la calidad de vida de la persona. Cuando se vive existe una interrelación entre la serie de funcionamientos humanos: hechos y acciones. De hecho, los funcionamientos son particulares a cada individuo, los más importantes pueden variar en aspectos básicos como estar adecuadamente alimentado, gozar de buena salud, ser feliz, tener una alta autoestima, gozar de respeto propio, formar parte de algún grupo de la comunidad, entre otros.

Estrechamente relacionado con la noción de funcionamientos, se encuentra la capacidad de acción. La capacidad hace referencia a un set de vectores de funcionamientos que reflejan la libertad que tiene un individuo de poder guiar y conducir su vida. En este sentido, el bienestar de una persona esta directamente conectado con los funcionamientos alcanzados, el set de capacidades, va modificándose a lo largo de la vida de la persona.

Surge la pregunta ¿cómo las capacidades se relacionan con el nivel de bienestar del individuo? El nivel de relevancia que tienen las capacidades de una persona con su nivel de bienestar se comprende por dos aspectos principales: en primer lugar, si los funcionamientos alcanzados determinan el bienestar del individuo, entonces la capacidad de poder alcanzar o mejorar los funcionamientos establecen el nivel de libertad que la persona siente tener para mejorar su bienestar. De esta manera, la persona es libre y se refleja en las oportunidades que posee de gozar de bienestar. “Una buena sociedad, es además una sociedad libre”¹¹¹.

La segunda relación que existe entre el bienestar y las capacidades, se presenta cuando la persona siente que su bienestar depende de mejorar o alcanzar ciertos funcionamientos, ya que éstos la hacen disfrutar de una mejor calidad de vida. “El set de capacidades nos brinda información de los diferentes vectores de funcionamientos que una persona puede tener, y esta información es importante, sin importar cómo se caracteriza el bienestar”¹¹².

Independientemente de la concepción de bienestar, existe una noción de capacidad, que se basa en una serie de variables básicas, es decir, incorpora ambas visiones, así como: necesidades

¹¹¹ Sen Amartya. *Inequality Reexamined*. Russell Sage Foundation. Harvard University Press Cambridge, Massachussets. New York. Pág. 40

¹¹² Ibid. Pág.42.

básicas, recursos e ingresos reales. De tal manera que la capacidad, refleja la libertad de poder alcanzar tales elementos básicos y fundamentales; de hecho, pueden llegar a tener una función muy importante en el bienestar de la persona

1.5.3. Bienestar versus Agencia.

Todo ser humano tiene una serie de metas y valores distintos a alcanzar un nivel de bienestar específico. Sen denomina Agencia, precisamente a la realización que alcanza una persona al lograr sus metas y valores que ha luchado por conseguir, a pesar de que no estén conectados con su bienestar.

La Agencia de una persona no implica que sólo se preocupará por su bienestar individual sino que se relaciona con los éxitos de una persona y toma en consideración, los objetivos y metas que logra alcanzar. Si un individuo lucha por la independencia de su país, por mejorar la comunidad en donde vive, etc. el nivel de Agencia individual que posee, le facilitará alcanzarlo o no. En este sentido, una sociedad próspera puede ser el resultado de la acción de los ciudadanos que gozan de un elevado nivel de Agencia individual, posibilitando el alcance de los objetivos individuales y a la vez, de la comunidad.

De hecho, Sen distingue entre la Agencia como logro (*agency achievement*) de logro de bienestar (*well-being achievement*) e incluso, hace una diferencia entre la libertad de Agencia (*agency freedom*) de libertad de bienestar (*well-being freedom*). Es importante señalar que Agencia y bienestar son variables interdependientes ya que el logro del bienestar, puede estar condicionado.

1.6. Agencia, Instrumento y Realización.

Analizando los objetivos de la Agencia, es posible hacer una distinción entre la ocurrencia de esas cosas que uno valora y uno desea lograr; así como entre la ocurrencia de cosas, producto de los propios esfuerzos. El primero se refiere a la realización de una serie de objetivos personales, mientras que el segundo, hace referencia a los éxitos que la persona ha logrado alcanzar, por el nivel de Agencia que tiene, es decir de la *Agencia como logro*.

De tal manera que la Agencia como objetivo, no implica la participación directa de la persona como agente activo que permita el cambio; así una persona puede anhelar la independencia de su país, erradicar el hambre, reducir el desempleo, entre otros y, si estos se alcanzan no se pueden atribuir como resultado de la acción de una persona en especial, puesto que ha implicado la acción y participación de muchos agentes sociales.

Mientras que la segunda visión, es más participativa puesto que, demanda de un examen individual del tipo de participación que se ha tenido para alcanzar el objetivo. Bajo esta condición, el éxito en el nivel de Agencia dependerá del papel que cada uno ha tenido, si se ha actuado como instrumento o no. Por eso se hace una distinción, entre el éxito de la realización de la Agencia y el éxito de la Agencia como instrumento.

1.7. La Agencia En El Mercado de Trabajo.

El desarrollo del capítulo II permitió concluir que en El Salvador, la estructura sindical es débil, no existe una gremial que articule a un solo grupo de trabajadores/as y por ello, no se alcanzan medidas concretas para aliviar los problemas del Mercado Laboral. Una de las razones que explica la causa principal de esta realidad, es el bajo nivel de Agencia, lo cual tiende a incidir en la personalidad de los individuos y por tanto, en sus relaciones en el Mercado Laboral.

Si los trabajadores/as salvadoreñas continúan aceptando jornadas de trabajo de 11 ó 12 horas sin una adecuada remuneración, se da precisamente por la necesidad que tienen de contar con una fuente de ingresos, hay personas que aceptan un salario incluso inferior al mínimo. Sin embargo, la mayor característica del Mercado Laboral estriba en la heterogeneidad, no todos los trabajadores/as se encuentran en la misma situación, de hecho, hay un fuerte número de personas que prefieren no trabajar que recibir como pago un salario mínimo. Muchos justifican que reciben un mayor ingreso mensual de las remesas que les envían los familiares desde el exterior.

Ante tal situación, debería de existir una real preocupación por aumentar la Agencia individual, partiendo de dos acciones básicas: en primer lugar se trata de un objetivo que debe impulsarse desde la acción del sector público, así como también debe ser parte de un propósito personal.

Cada individuo debe enfocarse en el incremento del nivel de Agencia, si se logra será posible construir una personalidad caracterizada por la toma de decisiones independiente, sobre la base de la seguridad y confianza en sí mismo; al mismo tiempo es fundamental el desarrollo de la Agencia colectiva, con el propósito de fortalecer aquellos elementos que contribuyen a la obtención de resultados concretos, la promoción de una serie de lineamientos que inciden en el desempeño de cada uno de los miembros, la generación de oportunidades reales de parte de la sociedad, entre otra serie de medidas que inciden en los resultados del Mercado Laboral.

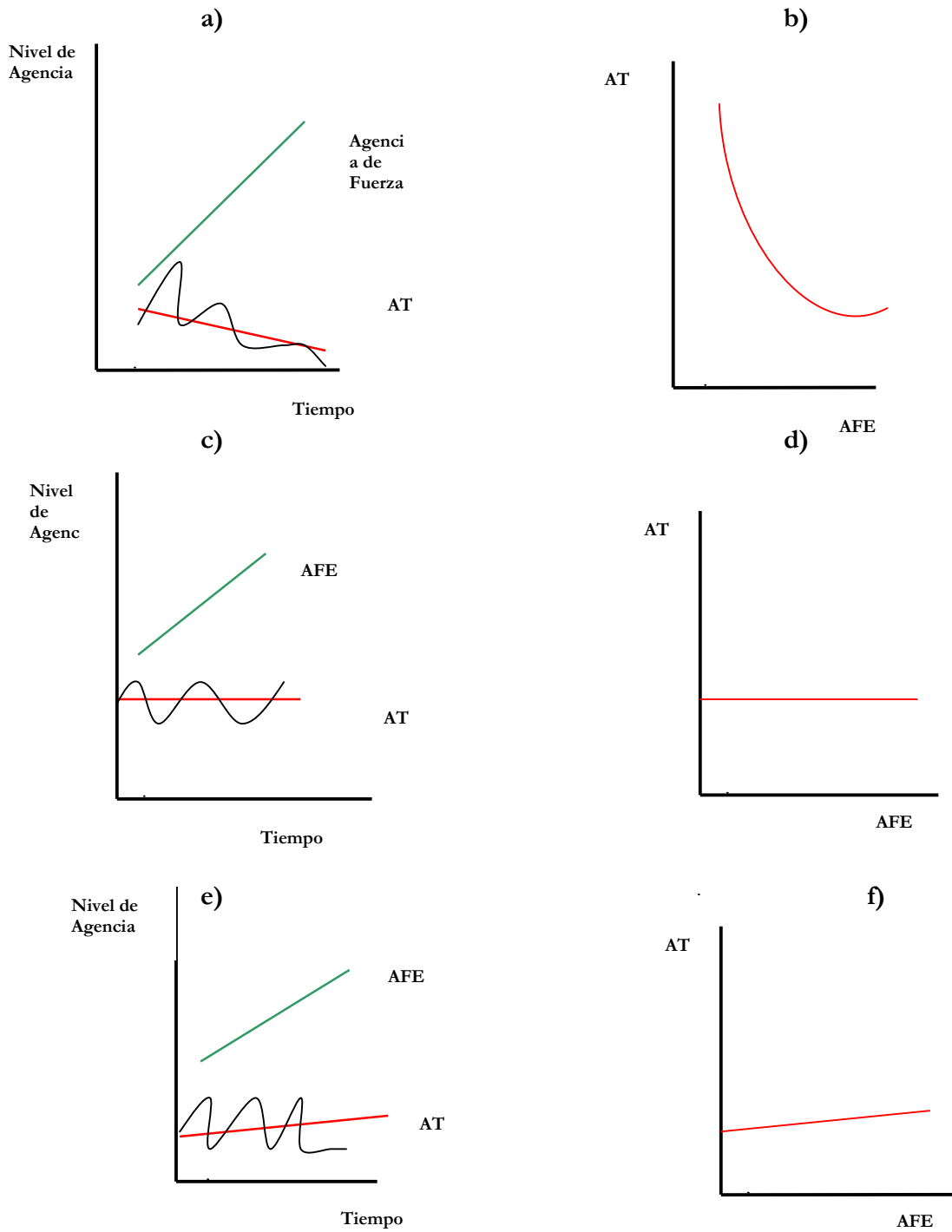
Por otra parte, es necesario abordar la Agencia de los capitalistas, los empresarios cuentan con la capacidad de poder ejercer su poder y de implementar medidas rápidamente, para la incidencia directa en el alcance de sus objetivos: si tienen que reducir costos, bajan los salarios, hacen outsourcing, etc. Esto refleja precisamente, que poseen una Agencia muy desarrollada. La capacidad, agilidad y rapidez en el establecimiento de sus medidas, es fundamental para que se mantengan operando de esta forma.

De tal manera que no existe una equidad en las Agencias de los miembros del Mercado Laboral y, ante tal situación difícilmente se dará un adecuado desempeño: se registra una competencia en inequidad de condiciones: por una parte, la Agencia de los/as trabajadoras con serias deficiencias y debilidades y por otra, la Agencia de los capitalistas es sólida y emprendedora. La figura 5.1, presenta la situación actual de la Agencia entre los/las trabajadoras y la Agencia de los Empresarios capitalistas¹¹³.

Es importante señalar que existen muchas situaciones posibles entre niveles de Agencia de trabajadores/as y Agencia de empresarios/as. En la Figura se detallan las distintas posibilidades, así en la sección *a)* Se muestra la tendencia en el nivel de Agencia del trabajador/as (**AT**) con respecto al tiempo, resulta evidente que la **AT** es errática, es decir tiene una tendencia a crecer pero, también puede verse afectada por ciertas fuerzas que la merman o disminuyen; luego puede presentar otro ciclo en donde vuelve a crecer, es decir, puede sufrir muchas oscilaciones pero, lo importante es que no es estable y prácticamente es una variación que la fuerza más, a crecer negativamente en el tiempo.

¹¹³ Las figuras no se han efectuado sobre la base de datos específicos, sino únicamente por las referencias del análisis.

Figura 5.1.
Situación Actual de la Agencia en el
Mercado Laboral de El Salvador



Fuente: Elaboración propia sobre la base de apartado de Agencia y Capítulos Previos así como sugerencias del Asesor.

El otro elemento de la Figura ubicada en la sección **a)** corresponde a la Agencia de la Fuerza Empresarial (**AFE**) la cual, se caracteriza por la estabilidad y crecimiento positivo en el tiempo. De tal manera que si se presenta esta situación de una inestable **AT** y una creciente **AFE**, la relación que se exhibe en la realidad del Mercado Laboral, es una curva con pendiente negativa, ya que indudablemente la **AFE** dominará y tenderá a imponerse en el Mercado Laboral por sobre la **AT**.

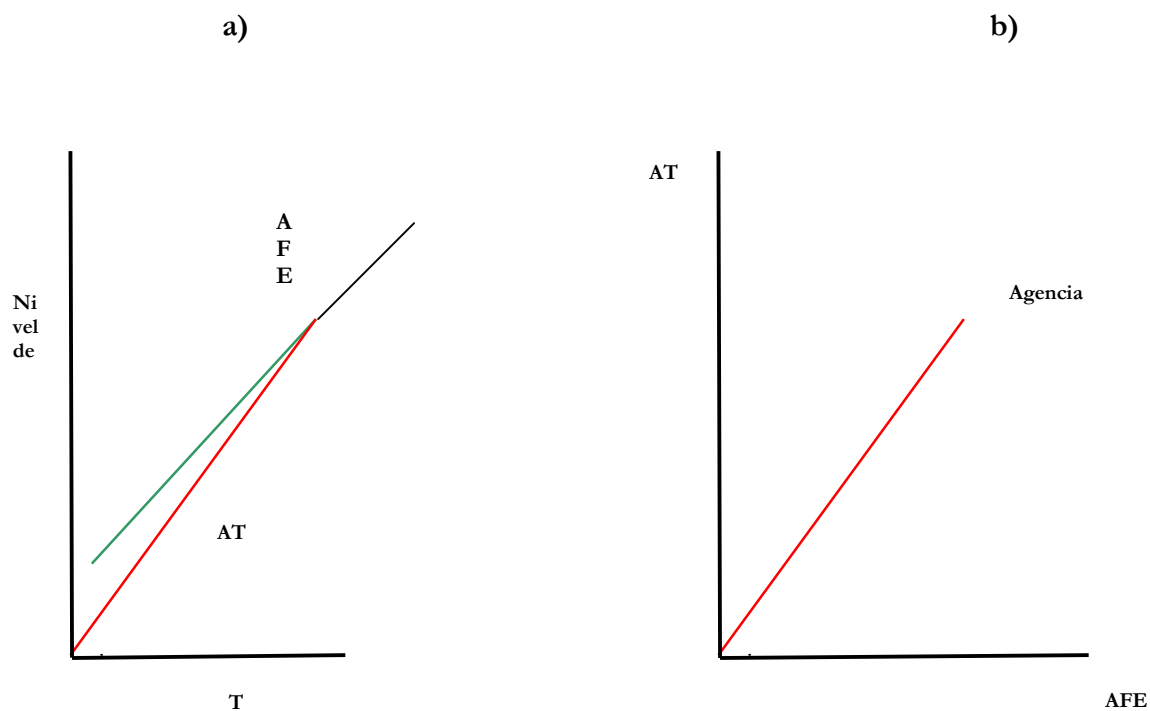
Otra situación posible, se muestra en la parte **c)** de la Figura, en ésta la **AT** siempre es inestable pero tiende a mantenerse constante, es decir no registra variaciones y crecimientos significativos en el tiempo; mientras que la **AFE** si se mantiene creciendo y se fortalece cada vez más. Ante este comportamiento, en el Mercado Laboral se registrará una relación totalmente invariable y constante entre **AT** y **AFE** (**d**), que se traducirá en una relación empresario/a y trabajador/a simple y monótona, en donde no existirán cambios trascendentales en las condiciones de ambos agentes económicos, ninguno estará motivado a cambiar o mejorar su situación en el Mercado Laboral como en la sociedad en su conjunto.

En la parte **e)** de la Figura se registra una tercera posibilidad que comprende siempre una **AT** muy variable pero, con una tendencia a crecer positivamente en el tiempo; frente a una **AFE** siempre sólida y creciente. El resultado de tales condiciones, será una relación con una pendiente creciente pero muy pequeña, es decir la curva es casi plana y prácticamente es igual a la presentada en **d**). De tal manera que en El Salvador debido a las condiciones que se han estudiado hasta el momento, se puede establecer que se presenta una situación como la planteada en a) y b).

A raíz de lo anterior, resulta imprescindible que se trabaje en el fortalecimiento de los niveles de Agencia de los/las trabajadoras salvadoreñas para alcanzar la estabilidad del Mercado Laboral en el largo plazo y de esta manera, las tendencias del modo de producción capitalista, no impactarían drásticamente a las personas trabajadoras.

La Figura 5.2, establece la situación esperada de la Agencia en el largo plazo, claramente se evidencia que poco a poco es posible lograr una total sintonía entre la Agencia de las personas trabajadoras y la Agencia de los empresarios capitalistas. Si esta situación se alcanza, la estabilidad esperada será una realidad.

Figura 5.2.
Situación Esperada de la Agencia en el
Largo Plazo



Fuente: Elaboración propia sobre la base de análisis de la Agencia y Capítulos Previos así como de las Sugerencias del Asesor.

En la Figura se muestra en la parte **a)** la situación ideal, en donde a lo largo del tiempo, se esperaría que la Agencia de los/las trabajadores aumente, así como podría ocurrir en El Salvador, es claro que ambas Agencias se nivelan hasta llegar al mismo nivel y una vez en este punto, tanto la **AT** como la **AFE** crecerían en la misma proporción y por tanto, serían idénticas. En este sentido, la parte **b)** de la Figura describe una línea de 45°, lo que indica que la **AFE** como la **AT** son iguales en el Mercado Laboral y por tanto, la Agencia de los/las Trabajadores sería tan fuerte como la de los/as Empresarios, ambos serían capaces de alcanzar los mejores acuerdos que permitiría que se convirtieran en verdaderos agentes de su desarrollo.

1.8. La Pobreza Como Privación de Capacidades.

La pobreza es una condición que no se limita a la falta de ingresos, sino que implica una privación de capacidades básicas. Existen tres factores por los cuales la pobreza no debe asociarse exclusivamente a una situación económica negativa, sino bajo una perspectiva más amplia de privación de capacidades:

En primer lugar, existe una relación entre renta y capacidad, la cual depende de la edad, sexo, papel social, del lugar en que se vive, epidemias y otros factores que una persona puede controlar en distinta manera. Además, la falta de ingresos se puede presentar junto con la imposibilidad de poder convertir la renta en funcionamientos. Al mismo tiempo, la distribución del ingreso de la familia puede presentar diferencias, es decir puede existir la tendencia a favorecer o privilegiar a ciertos miembros¹¹⁴.

Otro aspecto muy importante que evidencia la relación entre pobreza y capacidades, estriba en que la falta de ingresos puede provocar una privación absoluta de capacidades: es distinto ser pobre en un país desarrollado que en un país subdesarrollado; para poder disfrutar de calidad de vida en el país rico, se demandarán de más recursos y por tanto, será más difícil alcanzar los funcionamientos o las funciones que se desean.

El enfoque de la pobreza desde las capacidades, permite comprender ampliamente la naturaleza y las causas de la pobreza ya que, los ingresos son necesarios para obtener capacidades; de la misma manera, si la persona va desarrollando más funcionamientos, las capacidades se perfeccionan y por tanto, se mejora la productividad y con ello, la capacidad de percibir mayores ingresos.

En este sentido, una persona se beneficia ante el mejoramiento de los servicios de salud, mayor cobertura en educación, etc. Una mejora en la calidad de vida permite mayor placer y satisfacción, que hacen que la persona desempeñe un mejor trabajo; se esperaría una mejor remuneración; sin embargo en países como El Salvador, esto es muy difícil puesto que la mayoría de los/as trabajadoras son mal remunerados y pocas veces promovidos.

¹¹⁴ La discriminación sexual es un factor que afecta en Asia y África Subsaharia.

Resulta importante señalar que la reducción de la pobreza a través de la mejora en la renta de la persona, no es el fin último del combate a la pobreza, sino el hacer posible el bienestar de toda la población a través de mejor educación, asistencia sanitaria, etc.

1.9. El Desempleo y Privación De Capacidades.

El problema del desempleo afecta a muchos países: Europa, Estados Unidos, El Salvador por mencionar algunos países. Indiscutiblemente los impactos del desempleo afectan más a ciertas economías que a otras, pero la pérdida de ingresos, que éste conlleva, es un rasgo común en todos los países. “Existen abundantes pruebas de que el paro produce muchos efectos trascendentales, además de la pérdida de renta; entre ellos se encuentran los daños psicológicos, la pérdida de motivación para trabajar, de cualificaciones y de confianza en uno mismo, el aumento de las enfermedades y de la morbilidad, la perturbación de relaciones familiares y de la vida social, el aumento de la exclusión social y el empeoramiento de las tensiones sociales y de las asimetrías entre los sexos”¹¹⁵.

La importancia de concebir la pobreza en términos de capacidades permite tener una mejor idea de lo que se necesita en materia de Política Económica. Precisamente este es un factor muy importante que el Gobierno de El Salvador debería tomar en cuenta puesto que, con el Programa Red Solidaria¹¹⁶, no se está atacando la raíz del problema de la pobreza, únicamente se está asumiendo una medida de corto plazo. De ahí la necesidad de crear una Política más adecuada para promover un crecimiento sostenible en el largo plazo.

¹¹⁵ Sen, Amartya. La pobreza como Privación de Capacidades. Pág.8.

¹¹⁶ Este programa tiene como objetivo brindar una ayuda económica, en principio por tres años, pero si la familia aún tiene niños en edad escolar, recibirá una beca para que finalicen el sexto grado. El monto no se asocia al número de niños, sino a la composición familiar y variará entre 15 y 20 dólares.(BID. Resumen del Proyecto: El Salvador. Apoyo al Programa Red Solidaria.)

1.10. ¿Empoderamiento o Fortalecimiento?

1.10.1. Aproximación General

En la actualidad es muy frecuente el uso de los términos empoderamiento y fortalecimiento. A pesar de que ambas palabras significan esencialmente lo mismo¹¹⁷, muchos estudios sostienen que existen diferencias. Pero ¿qué es empoderamiento o bien fortalecimiento? Básicamente el enfoque de Amartya Sen sostiene que es la capacidad de participar en la vida de la comunidad y en sus procesos de toma de decisiones. De tal manera que el fortalecimiento de los individuos, resulta de la capacidad de Agencia y de la estructura participativa; ambos elementos son esenciales para el desarrollo¹¹⁸ puesto que permiten incidir positivamente en la comunidad.

Los seres humanos deben apoderarse de habilidades para ser sujetos dotados de libertad y capaces de incidir en el diseño, planificación y ejecución de proyectos que tengan como finalidad, mejorar la calidad de vida y el bienestar individual de todos los miembros de la sociedad. En este sentido, “el empoderamiento de la mujer se refiere a un mayor control de la misma sobre su propia vida, su cuerpo y su entorno y ello pasa por diversos aspectos tales como libertad de movimiento y acción (poder de decisión) acceso y control de recursos económicos, ausencia de violencia en contra de ella, acceso a la información e igualdad jurídica.”¹¹⁹.

El empoderamiento es un proceso que se construye de manera paulatina, no es sencillo puesto que en éste participan elementos internos y externos. Es por ello, que si una sociedad cuenta con limitaciones institucionales¹²⁰, difícilmente se podrá desarrollar el fortalecimiento de los individuos. La educación de las personas es importante y, si no se cuenta con un sistema educativo de alto nivel, los individuos no pueden exigir mayor participación ciudadana o un fortalecimiento de la democracia.

¹¹⁷ Existe una casi total correspondencia entre empoderamiento y fortalecimiento en la literatura. Sin embargo, se tiende a hacer referencia casi exclusiva del término empoderamiento o bien empowerment.

¹¹⁸ El enfoque de las capacidades de Amartya Sen sostiene que el desarrollo es la capacidad de las personas de ayudarse ellas mismas e influenciar el mundo.

¹¹⁹ Casique Irene. Trabajo femenino, empoderamiento y bienestar de la familia. <http://repositories.cdlib.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1046&context=usmex>. Diciembre 2005.

¹²⁰ Tanto sociales como culturales.

1.10.2. Dimensiones del Empoderamiento.

Es posible destacar dos dimensiones básicas del empoderamiento femenino¹²¹: en primer lugar, el poder de decisión de la mujer, es decir la capacidad que tiene de tomar decisiones familiares y en segundo lugar, la autonomía, que implica la capacidad de la mujer de realizar actividades sin contar con el permiso o aceptación del esposo.

La educación es fundamental para favorecer el empoderamiento de las mujeres, puesto que permite una mayor oportunidad de empleo, la independencia económica, baja la tasa de fecundidad, mejora la salud, la nutrición e higiene en el hogar, lo cual constituye un círculo virtuoso para el desarrollo humano.

Algunos estudios enfatizan que “la violencia doméstica tiende a disminuir cuando las mujeres pueden contribuir económicamente en el hogar, cuando alcanzan cierto nivel educativo y cuando tienen participación en redes sociales”¹²². En El Salvador, los niveles de violencia intrafamiliar son elevados, frente a un bajo nivel de educación, por lo cual este hecho podría estar incidiendo en la capacidad y fortalecimiento de las mujeres salvadoreñas.

Otras dimensiones básicas del empoderamiento son las siguientes: participación, conciencia, control, poder, politización, autogestión, compromiso, desarrollo y expresión concreta de capacidades individuales de los miembros de una comunidad.

La *participación* es un elemento fundamental puesto que determina el resto de características y, consiste en la capacidad de acción de las personas. Otro elemento importante es *la conciencia* ya que influye internamente en la personalidad del ser humano. Mientras que *el control*, implica la respuesta de cada individuo de poder controlarse y mantener una conducta adecuada, independientemente si se encuentra o no como miembro de algún grupo.

¹²¹ Se aborda particularmente el empoderamiento de la mujer para enfatizar la equidad y en especial, mantener la profundidad del análisis.

¹²² Ibid. Pág. 3.

Al mismo tiempo, *la politización* permite la formación de ciudadanos comprometidos con la sociedad. Se espera que ellos, cumplan con sus deberes y derechos. Luego, se va alcanzando un nivel de autonomía de las acciones y en la toma de decisiones referidas a la comunidad que se denomina *autogestión*. De tal manera que, poco a poco se va adquiriendo un *compromiso* muy fuerte con la comunidad a la que se pertenece basado en la ética, que permite una mayor participación en actividades sociales beneficiosas para todos (as).

Finalmente, el proceso se consolida con el desarrollo y expresión concreta de capacidades individuales en las personas miembros de la comunidad. Y de esta manera, se logra una total identidad social, que implica valores, creencias y capacidades individuales que se expresan colectivamente. Así cuando una mujer toma la decisión de continuar estudiando -sin contar con la presión de su esposo, los/las hijas o del resto de la familia- se dice que esta empoderada o bien, cuando una comunidad se reúne para tratar los problemas que les están aquejando y se toma una decisión fruto del consenso, hay empoderamiento.

1.10.3. Componentes Básicos del Empoderamiento.

Hay que señalar que el empoderamiento se consolida sobre la base de tres componentes: el primer grupo, lo constituyen los *componentes intrapersonales* que se refieren a la manera en que cada persona piensa acerca de sí misma y de su capacidad de poder influir en las decisiones familiares, sociales y Políticas. En este sentido, hace referencia a elementos exclusivamente personales que se encuentran internamente al individuo y, en los cuales no se puede incidir directamente de parte de las Instituciones.

Otro grupo son los *componentes interactivos*, que consisten en las transacciones y relaciones que se sostienen entre los seres humanos y el ambiente de la sociedad dotada de Instituciones sociales y Políticas. Es por ello, que si existe una Institucionalidad débil, difícilmente se podrá lograr un proceso de empoderamiento. Mientras que los *componentes comportamentales* son las acciones propias que ejecutan los ciudadanos (as) para hacer efectiva su influencia sobre el ambiente social y político de su comunidad.

1.10.4. El Empoderamiento y el Enfoque de Las Capacidades.

El enfoque de las capacidades de Amartya Sen enfatiza que todos los elementos y componentes del empoderamiento son necesarios para aminorar las desigualdades existentes entre los individuos por razones de raza, sexo, religión, situación social, entre otros. Incluso, determinan el nivel de desarrollo humano de una sociedad ya que los individuos fortalecidos, son capaces de influir en la ejecución de las medidas de Política pública que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, un mayor acceso a bienes y servicios, libertad y autonomía.

La participación como elemento básico del empoderamiento es el resultado de la capacidad de Agencia de un individuo, Sen sostiene: “la participación tiene un valor intrínseco para la calidad de vida. Incluso determina la capacidad de hacer algo no solo para beneficio individual sino del resto de miembros de la sociedad y, este es uno de los elementos de libertad que la gente debería valorar”¹²³. Es decir que, la participación tiene una importancia significativa en el fortalecimiento y la autodeterminación de una persona, es por tanto, una manifestación de la capacidad de Agencia.

Por otra parte, el empoderamiento que posee una persona como la comunidad, varía en función de ciertas áreas y niveles.

- **Áreas**

Se identifican tres zonas principales: “la primera es *el Estado*, en donde la persona participa como un actor cívico, la segunda es *el Mercado*, lugar en que los individuos se relacionan como agentes económicos y, *la Sociedad* en la cual las personas se perciben como seres sociales”¹²⁴. En cada uno de estos estadios el individuo experimenta distintos grados de empoderamiento, en función de su participación como oferente o bien como demandante (Ver Figura 5.3.)

En la primera zona, los ciudadanos y sus organizaciones experimentan diferentes grados de empoderamiento, en términos de acceso a la justicia, participación y acceso a los servicios sociales

¹²³ Alkire Sabina. *Valuing Freedoms*. Oxford University Press. New York. 2005. Pág. 131

¹²⁴ *Empowerment in Practice: From Analysis to Implementation*. Pág. 18

básicos. En el ámbito Laboral se correspondería con las leyes e instrumentos de Política que el Estado otorga para asegurar, una adecuada remuneración para el trabajador/a, respeto a los derechos humanos, y sobre todo para garantizar una calidad de vida a todos los/las trabajadores de un país.

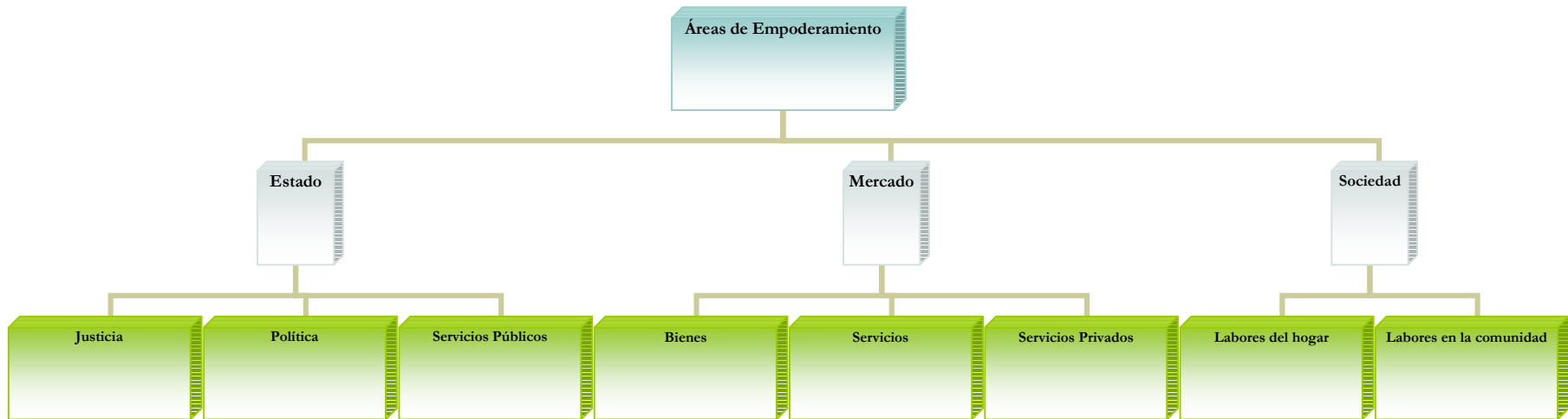
El empoderamiento en el Mercado depende del acceso a recursos, facilidades de crédito, información, en la capacidad de influencia en los precios, entre otros. En este sentido, en el Mercado Laboral se relacionaría con la fortaleza y capacidad de acción de la Estructura Sindical y de los Gremios Empresariales; de alguna manera el poder de ambas estructuras determina el alcance de sus objetivos y resultados concretos.

Mientras que en la esfera social, las reglas de las instituciones se combinan con las normas sociales. Esto hace referencia concretamente al impacto que logran los Grupos Religiosos, Organizaciones no Gubernamentales, entre otras organizaciones que tienen como propósito principal, el mejoramiento de la vida de cada miembro de la sociedad.

- **Niveles**

Se identifican distintos niveles de empoderamiento: macro, intermedio y local, según los límites de un país. De esta manera, el nivel local hace referencia a la vecindad que rodea al individuo diariamente; es la colonia en la que se vive. El nivel intermedio, como su nombre lo indica, corresponde a la localidad intermedia entre el país y el vecindario en que vive la persona; en El Salvador correspondería a los departamentos. Y finalmente, el nivel macro lo conforma el país en su conjunto.

Figura 5.3.
Áreas De Empoderamiento



Fuente: Elaboración propia en base a : “Empoverment in Practice: From Análisis to Implementation”. Pág.18

1.11. ¿Puede La Libertad Establecer Un Conflicto Entre El Bienestar?

En primer lugar es necesario aclarar que no existe un conflicto entre libertad y bienestar, de hecho pueden existir diferentes escenarios en donde a mayor nivel de libertad, la persona se siente menos feliz e incluso fracasada.

Indiscutiblemente, el empoderamiento es un elemento fundamental en el desarrollo de la capacidad de Agencia de un individuo. A su vez, estos factores determinan el nivel de desarrollo humano de un país. En El Salvador, difícilmente se puede contar con niveles elevados de empoderamiento, puesto que no existe una calidad de educación y el Sector Público no promueve medidas que garanticen una mejora en el nivel educativo. La infraestructura ciertamente no es la ideal, pero lo más importante es que se facilite el acceso a la educación a las familias más pobres puesto que éstas actualmente, tienden a no preocuparse por la situación de sus hijo/as, si ellos quieren trabajar no hacen el esfuerzo por revertir tal situación, dejándolos sin educación o bien hasta el sexto o noveno grado. De ahí que un elemento esencial para el fortalecimiento de los/las salvadoreñas esta debilitado.

Sen sostiene: “Contamos ya con abrumadora evidencia de que el empoderamiento de la mujer, a través de la educación escolarizada, las oportunidades de empleo y el desarrollo económico, es el factor que genera los efectos de mayor alcance para mejorar las vidas de todos... hombres, mujeres y niños.”¹²⁵ Algunas de las preguntas que permiten medir el poder de decisión y autonomía de las mujeres son: ¿Quién de los dos (esposo o esposa) toma las decisiones en la distribución del gasto en el hogar? ¿Quién toma las decisiones sobre la distribución del tiempo libre? ¿Quién decide la crianza y la educación de los hijos?

Las medidas de Política Económica que implementa el Estado Salvadoreño no se diseñan desde una perspectiva de género, lo cual impide que las mujeres salvadoreñas se beneficien de las mismas. El empoderamiento de la mujer permitiría que esta situación cambiara considerablemente, puesto que ellas serían las gestoras de su propio desarrollo. De la misma

¹²⁵ Sociedad Mexicana Pro- derechos de la mujer, AC. ¿Por qué las mujeres? <http://www.semillas.org.mx/participa/porque.html>. Diciembre 2005.

manera, es necesario que el resto de la sociedad civil tome conciencia y acción en la ejecución de tales medidas. La solución involucra un componente individual y otro colectivo, lo cual implica que se necesita de un trabajo en equipo para lograrlo; así que hay que comenzar pronto, en el corto plazo.

2. Impactos del Mercado Laboral sobre la Economía Familiar.

2.1. Situación de la Mujer en el Mercado Laboral Salvadoreño.

La mujer salvadoreña se encuentra en desventaja en relación con los hombres, en todos los ámbitos de la actividad económica, Política, social y cultural. El Estudio de la Estructura Sindical sugiere que ésta, además de caracterizarse por ser débil y heterogénea, no tiene una participación activa de la mujer. De la misma manera, la Fuerza Empresarial no comparte poder y liderazgo proporcionalmente. Incluso en la Legislación Laboral se ha logrado identificar discriminación y exclusión de género. Sin embargo, es importante señalar que a pesar de las deficiencias: existen leyes, instituciones y normas que surgieron con el propósito de disminuir y revertir la tendencia.

En los siguientes apartados se presentan los elementos de Política que deberían proteger y asegurar el respeto de los derechos de la mujer y por tanto, si funcionaran y actuaran eficientemente, permitirían que la mujer se convirtiera en *Agente* de su propio desarrollo.

2.1.1. Política Nacional de La Mujer en El Salvador. (PNM)

El Gobierno de El Salvador le asignó al ISDEMU la creación de la Política Nacional de la Mujer, ésta surgió a través de un proceso de consulta ciudadana, es decir fue un trabajo participativo, en donde se trató de dialogar con los representantes de los distintos sectores de la sociedad civil: funcionarios de Ministerios y otras Instituciones Gubernamentales implicadas, representantes de organizaciones de mujeres y miembros del ISDEMU.

“La propuesta de Política Nacional de la Mujer se sometió a un proceso de Consulta durante el mes de octubre de 1996, primero poniendo el documento a disposición de las instituciones y

organizaciones para su estudio y hacer observaciones; y seguidamente, mediante una reunión de conclusiones de la Consulta, se discutieron aquellas observaciones que debían transformarse en recomendaciones para la redacción final, que corresponde por ley al ISDEMU. Una vez que la Junta Directiva del ISDEMU otorgó su aprobación al documento, lo elevó al Presidente de la República y su Consejo de Ministros, para su aprobación y puesta en marcha”¹²⁶

Los principios básicos sobre los cuales se ha sustentado la Política Nacional de la Mujer son: *igualdad, sostenibilidad y promoción*. Es decir, se pretende que con esta Política se pueda asegurar una igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad salvadoreña; al mismo tiempo es fundamental, que el resto de Instituciones, tanto públicas como privadas, apliquen la PNM para que ésta sea sostenible en el tiempo y, principalmente gracias a la PNM es posible que los/las salvadoreñas puedan participar de manera eficaz y eficiente, en el proceso de desarrollo de la sociedad.

El ISDEMU establece que la estrategia implementada para el desarrollo de esta PNM, tomó como base los principios establecidos en los Convenios Internacionales de derechos humanos y, especialmente aquéllos que hacen referencia a la mujer. “Sobre la base de los principios internacionalmente aceptados y desde el particular enfoque que legítimamente le da el Gobierno, se eligieron las diferentes áreas de particular atención, y en cada una de ellas se establecieron objetivos estratégicos y acciones específicas para conseguirlos”¹²⁷

2.1.2. Marco Institucional de la Política Nacional de La Mujer.

Constitucionalmente la coordinación e implementación de la PNM, es responsabilidad del ISDEMU “es importante destacar que esa labor de coordinación es facilitada por la misma composición de la Junta Directiva del ISDEMU, integrada por una Presidenta que es la Titular de la Secretaría Nacional de la Familia y los titulares del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Seguridad Pública y Justicia, Fiscal General de la República, Procurador General de la República y Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, dos

¹²⁶ <http://www.isdemu.gob.sv/Principal/OpcionesMenu/QuienesSomos/PNM2000-2004.pdf>, Mayo 2006.

¹²⁷ Ibid. Pág. 9.

delegadas de los Organismos no Gubernamentales Nacionales dedicados a la promoción de la mujer y la Delegada Titular de la Comisión Interamericana de Mujeres, CIM-OEA El Salvador”¹²⁸.

El seguimiento y evaluación de la PNM comprende los siguientes mecanismos de coordinación:

1. *La Comisión de Seguimiento*: constituida al interior de la Junta Directiva del ISDEMU, como una instancia coordinadora de mayor nivel.
2. *La División de Seguimiento y Evaluación de la PNM, División Operativa en la estructura organizacional del ISDEMU*: entre cuyas funciones están las de monitorear el cumplimiento de cada una de las acciones, brindar asistencia técnica necesaria y establecer coordinación.
3. *Enlaces y Comisiones*: nombradas al interior de las Instituciones responsables, que se encuentran en coordinación directa con la División de Seguimiento y Evaluación del ISDEMU.

Hay que destacar, la relación de trabajo entre la División de Seguimiento y Evaluación del ISDEMU con las Instituciones ejecutoras, ya que se basa fundamentalmente en los siguientes aspectos:

1. *Jornadas de Planificación*: realizadas teóricamente, de manera sistemática para la elaboración de los Planes Operativos anuales Institucionales por área de la PNM.
2. También comprende *Reuniones de verificación y asistencia técnica* de avances en la ejecución de las acciones; para estudiar de manera bilateral¹²⁹ el avance de las acciones, con relación a problemas y alternativas de solución.
3. *Elaboración de Informes*: se pretende brindar los elementos técnicos generales, para la presentación de los informes institucionales respectivos.

¹²⁸ Ibid. Pág. 11.

¹²⁹ Es decir entre la División de Seguimiento y Evaluación del ISDEMU e Instituciones Ejecutoras.

4. *Visitas Institucionales* con el propósito de coordinar los procesos de ejecución de las acciones de la PNM, con las Comisiones y Enlaces.

5. *Capacitaciones Sobre Género y Derechos Humanos* realizados a cada área de la PNM con la estrategia previamente desarrollada.

6. *Jornadas De Evaluación*: se llevan a cabo en forma sistemática, con la participación de todas las Instituciones Ejecutoras.

2.1.3. La Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra La Mujer.

La discriminación de la mujer es un problema mundial y por ello, el 18 de diciembre de 1979 El Salvador aprobó *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra La Mujer*. Esta se compone por un preámbulo y 30 artículos divididos en seis partes. Básicamente los primeras cuatro partes contienen los artículos con el mayor contenido relacionado a los derechos de la mujer, el resto son orientaciones generales para su seguimiento y cumplimiento. Entre las principales disposiciones de esta declaración se encuentran:

En el Preámbulo, la CEDAW¹³⁰ establece que es imprescindible el reconocimiento, respeto y promoción de la igualdad del hombre y la mujer, en especial constituye un principio fundamental que debe ser cumplida, según la Carta de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, el Preámbulo reconoce el papel que la mujer desempeña en la sociedad: es un ser que forma la familia, promueve la paz y el bienestar; con ello es promotora del desarrollo de toda nación.

En la primera parte de la Convención, un elemento estratégico que se aborda, es la definición de discriminación contra la mujer, lo cual esta comprendido en El Art. 1, éste desarrolla ampliamente las diferentes formas en que se manifiesta la discriminación; luego en el Art. 2, se

¹³⁰ CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

plantea el compromiso de los Estados Partes¹³¹ de la condena a las diferentes formas de discriminación contra la mujer y por tanto, exige una Política orientada a eliminar dichas formas de discriminación.

El Art. 3 establece la capacidad del Estado de poder plantear las medidas apropiadas para corregir la desigualdad y, en el Art. 4 se especifica que para acelerar la igualdad real de la mujer en la sociedad y en el lugar de trabajo, los Estados pueden tomar medidas especiales de carácter correctivo mientras, persistan las desigualdades. Un aspecto importante es que la convención reconoce la igualdad de oportunidades y, la igualdad de resultados.

Así mismo el Art. 5 exhorta la necesidad de modificar los patrones culturales y sociales para promover una verdadera cultura de equidad con la mujer. Luego, en el Art. 6 se hace un llamado a los Estados Partes a que tomen las medidas apropiadas para combatir la explotación de la mujer. Es decir, los Estados no solamente deben reconocer la necesidad de la igualdad entre hombres y mujeres, sino también, deben velar por la adopción de medidas que impliquen sanciones con el rigor y la eficacia que se necesita.

La segunda parte de la Convención, comprende desde el Art. 7 hasta el Art. 9. En el Art. 7 se exige a los Estados igualdad en la vida Política y pública, es decir, que la mujer pueda tener derecho a ser elegida para ocupar un puesto gubernamental o en organizaciones no gubernamentales. De hecho, el Art. 8 hace la misma exigencia pero, en el plano internacional. Mas adelante en el Art. 9, se insta a los Estados a velar por igualdad en las leyes de nacionalidad, desde dos puntos básicos: a) igualdad de derechos entre hombres y mujeres y, b) una igualdad jurídica con relación a los hijos/as.

En la tercera parte, los Estados se comprometen a cumplir una serie de compromisos, éstos se detallan en los Artículos del 10 al 14. Así en el Art. 10 se enfatiza ampliamente, la igualdad en el acceso a programas de educación, así como, la eliminación de los estereotipos de los papeles del hombre y la mujer en todos los niveles y, diferentes formas de enseñanza.

¹³¹ Según las Naciones Unidas, un Estado Parte es un país vinculado por las obligaciones de un tratado. Ello se produce cuando un país firma y ratifica un tratado, o se adhiere a él.

Un artículo muy importante comprendido en esta parte, es el Art. 11 puesto que plantea la necesidad de una igualdad de derechos en materia de empleo y trabajo. Precisamente este artículo, se basa y consolida sobre muchos de los derechos para la mujer reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El principal derecho que atribuye este artículo es el derecho al trabajo. Hay que señalar, que este tipo de derechos únicamente se reconoce para las mujeres que trabajan en el sector formal de la economía. Las vendedoras del mercado, las trabajadoras domésticas, costureras, y el resto de mujeres que trabajan en el sector informal, no pueden por tanto, gozar de este tipo de derechos.

El Art. 12 aborda la igualdad en el acceso a la atención sanitaria; mientras que en el Art. 13 se establece que los Estados deberán adoptar todas las medidas para asegurar la seguridad económica y social, en igualdad de condiciones entre hombre y mujer. El Art. 14 detalla todo lo relacionado con la mujer rural, puesto que ella no tiene acceso a muchos servicios importantes: educación, información, etc.

En la Cuarta Parte Arts. 15 y 16 se plantea la necesidad de igualdad jurídica y cívica (Art. 15), éste insiste en la erradicación de formas de discriminación propias de sistemas legales en donde para poder autorizar un crédito u otra operación, se necesita de la autorización del cónyuge. En el Art. 16 se establece el derecho de familia que consiste básicamente en el planteamiento de asuntos relacionados con el matrimonio y en especial, de la igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, la Convención crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la quinta parte: Arts. 17 al 22. El Art. 17 señala la necesidad de formar un Comité encargado de velar por el cumplimiento de las normas estipuladas en la Convención, básicamente está integrado por 23 expertos que son elegidos de un listado de profesionales competentes, en función de las propuestas otorgadas por los Estados Partes.

Finalmente en la sexta parte (Arts. 25 al 30) se plantean aspectos de carácter administrativo del Tratado, sobre todo las disposiciones relacionadas al papel de los Estados, como miembros de la Convención, las reservas que se pueden asumir, entre otros.

2.1.4. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra La Mujer.

La importancia y trascendencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, demanda que se aborde en un apartado especial. Como previamente se indicó, los miembros del Comité se sugieren por los gobiernos de los países; sin embargo, la persona seleccionada desempeña su cargo a título personal, no brinda una visión de gobierno.

El papel principal que desempeña este Comité, radica en la vigilancia del cumplimiento de los principios de la Convención en los Estados suscritos. El monitoreo del desempeño toma como parámetro, los informes que cada Estado presenta. De tal manera que el Comité, presenta una serie de propuestas a cada país.

El mecanismo a través del cual un Estado informa al Comité los avances en materia de lo establecido en la Convención, se detalla en el Art. 18, en el cual se plantea que “todo Estado Parte presentará su informe en el plazo de un año a partir de su ratificación o adhesión a la Convención. Los informes sucesivos se presentarán por lo menos cada cuatro años o cuando el Comité lo solicite”¹³².

El Comité ha sido incapaz de poder asistir a todos los Estados Partes de la mejor manera posible, por ello su contribución se ha limitado, a orientaciones generales para la presentación de los informes, con objeto de prestar asistencia técnica práctica a los mismos.

Básicamente el contenido de los informes es el siguiente: en una primera parte, los Estados deben establecer el *marco político, jurídico y social del país*, así como, las medidas de carácter general adoptadas para aplicar la Convención; y en la segunda parte, se demanda de una descripción detallada de los pasos dados para llevar a la práctica cada artículo.

Un aspecto muy importante del papel asignado al Comité, radica en el mecanismo a través del cual da a conocer los resultados de los informes, ya que en ningún momento, indica violación de parte de un Estado de alguna medida, sino que a través de preguntas y observaciones, hace inferencias a los mismos.

¹³² Discriminación Contra la Mujer: La Convención y el Comité. Pág. 61.

La última demanda que se ha hecho a la Convención ha consistido en la necesidad de un Protocolo Facultativo de la Comisión¹³³, el cual permitiría que los miembros de la sociedad civil puedan denunciar ante el Comité, la violación de los derechos de la Convención. Al mismo tiempo, posibilitaría la presentación de reclamos entre Estados. Las ventajas de la ratificación del Protocolo Facultativo, radican en la capacidad que tiene cada miembro de la sociedad, de poder reclamar en materia de violación de derechos humanos.

2.1.5. El Informe de El Salvador.

En las sesiones celebradas el 21 de enero de 2003, el Comité evaluó los informes periódicos tercero y cuarto combinados, quinto y sexto de El Salvador¹³⁴ Cuando la representante de El Salvador comunicó al Comité sobre los informes, hizo una rápida memoria de los principales hechos históricos por los cuales el país había atravesado, en especial la Firma de los Acuerdos de Paz, en 1992 y los desastres naturales que se registraron entre 1998 y 2001.

La representante de El Salvador expuso los esfuerzos que se han hecho en el país a favor de la mujer, desde la ratificación de la Convención en 1981; en especial la creación en 1996, del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. El ISDEMU¹³⁵ esta a cargo del diseño, asesoramiento e implementación de la Política Nacional de la Mujer (PNM).

Otros aspectos importantes señalados en el informe fueron:

- 1. La Elaboración Del Plan De Acción 1997-1999** en el cual se desarrollaron las siguientes áreas: legislación, educación, salud, participación ciudadana, ganadería, pesca, alimentación, violencia intrafamiliar, medios de comunicación y cultura, y medio ambiente.

¹³³ Ver detalle de Artículos de Convención y países suscritos al Tratado en Anexos 5.1; 5.2. y 5.3.

¹³⁴ Detalle de Informes: CEDAW/C/SLV/34, CEDAW/C/SLV/5 y CEDAW/C/SLV/6.

¹³⁵ En febrero de 1996, como respuesta a la Normativa Internacional ratificada por El Salvador sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW y la Conferencia de Beijing, el Gobierno de la República de El Salvador y la Asamblea Legislativa, crearon el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), por Decreto Legislativo No. 644.” <http://www.isdemu.gob.sv/Principal/OpcionesMenu/QuienesSomos/QuienesSomos.htm>. Mayo 2006.”

2. **Elaboración del Plan De Acción 2000-2004** que incorpora además de las anteriores, todas las cuestiones de género, en las diferentes actividades del sector público.
3. **La Creación de La Comisión Jurídica Interinstitucional Del Instituto (ISDEMU)** en el año 2000, cuyo principal objetivo consiste en la armonización de las legislaciones nacionales con los convenios internacionales ratificados por El Salvador.

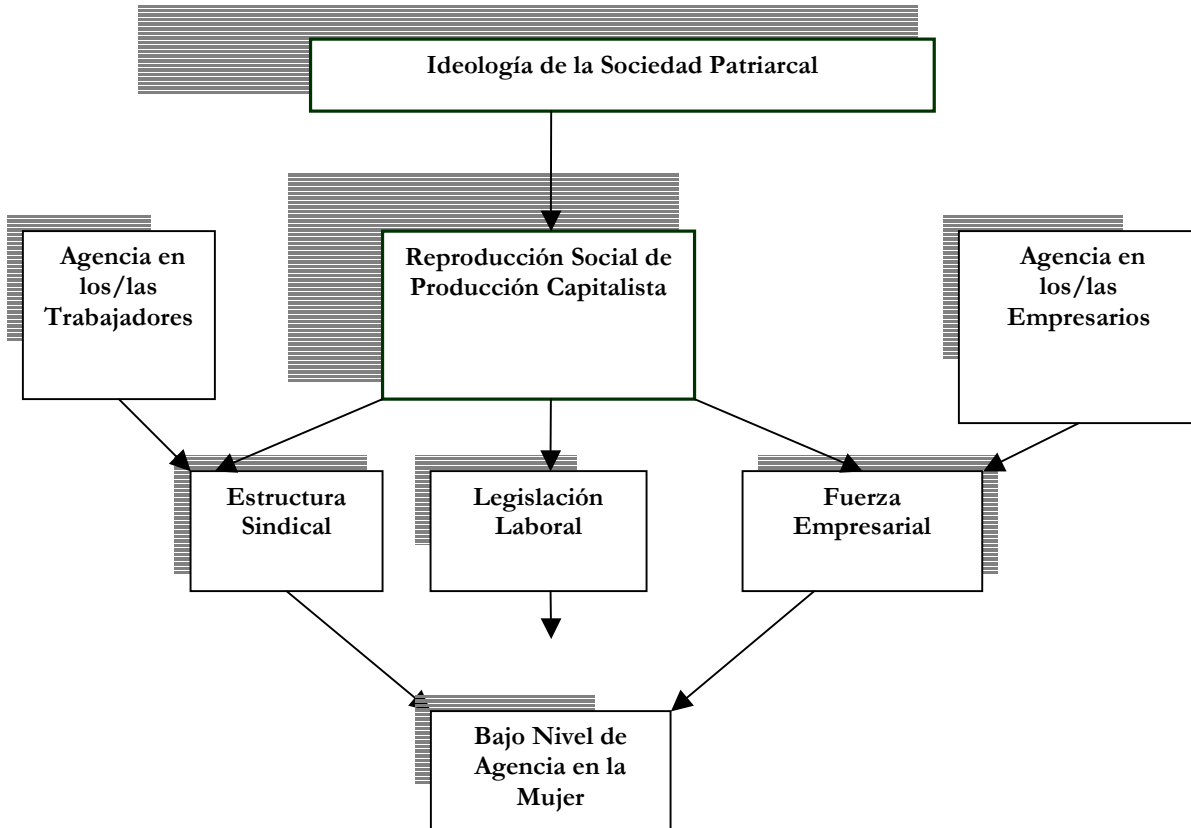
2.1.6. Impacto de la Agencia del Mercado Laboral Salvadoreño sobre la Agencia de La Mujer.

La dominación del hombre sobre la mujer es un fenómeno que existe desde el desarrollo de la vida en sociedad. La ideología dominante, concibe a la mujer en su papel de reproducción, cuidado de los hijos/as, atención al hogar y en términos generales se piensa que es el sexo débil. De tal manera que, independientemente de los modos de producción que han existido a lo largo de la historia, la discriminación a la mujer se ha mantenido constante; sin embargo con el establecimiento del Modo de Producción Capitalista, se ha aumentado aún más. Lo anterior ha impactado sobre la superestructura económica y por tanto, en el ámbito social, político y cultural.

Desde el punto de vista económico, existe en El Salvador, una Fuerza Empresarial fuerte, muy bien consolidada y organizada que ejerce un control y dominación, sin permitir una participación activa de parte de la mujer. A su vez, los/as trabajadoras no poseen una Estructura Sindical Fuerte, ésta tiene muchas deficiencias, entre las cuales destaca la falta de interés de parte de la mujer por asociarse y velar por el respeto de sus derechos humanos y laborales. El diagrama 5.2. permite comprender esta situación de manera más clara y ordenada.

Diagrama 5.2.

Impacto de la Agencia del Mercado Laboral Salvadoreño sobre la Agencia de La Mujer



Fuente: Elaboración Propia en base al Análisis de los Capítulos Desarrollados en la Investigación

En la esfera del Sector Público, no se cuenta con una Legislación Laboral integral; existen Códigos que pretenden regular y normar a las Instituciones pero, las leyes que existen, no se cumplen y no se cuenta con la Institucionalidad necesaria para garantizar su aplicación eficaz y eficiente. Además, la gran deficiencia de la Legislación Nacional, es que no se ha diseñado con una perspectiva de género.

Como consecuencia de esta realidad, la Agencia de los/las trabajadores salvadoreños no se ha desarrollado en el nivel esperado y sobre todo, la Agencia de la mujer trabajadora. Precisamente estas condiciones demandan un cambio tanto del Sector Público como de la Sociedad Civil, con el propósito que se contribuya a desarrollar y aumentar la Agencia de las

personas y construir de esta manera, un mecanismo que contribuya a superar el subdesarrollo del país.

2.2. La Migración de Salvadoreños/as hacia el Exterior.

Indiscutiblemente los impactos del Mercado Laboral son fuertes y la gran cantidad de salvadoreños/as que está emigrando hacia los Estados Unidos lo evidencia¹³⁶. Los datos oficiales señalan que 2.5 millones de salvadoreños/as viven en el exterior, de ellos 2.4 millones está radicados en los Estados Unidos¹³⁷ y luego hay muchos salvadoreños en Italia, Australia, Canadá, Francia, España, Chile, Brasil y México. Aproximadamente 72000 salvadoreños salen del país al año. A escala mundial, el fenómeno de la emigración se ha presentado desde siempre¹³⁸, pero en El Salvador, es un hecho complejo ya que surge como resultado de las condiciones económicas, sociales, Políticas y culturales imperantes en la sociedad.

A pesar de que existen diferentes posturas con relación a los inicios de la migración en El Salvador, muchos estudios indican que este proceso lleva más de un siglo¹³⁹, desde finales del siglo XIX los salvadoreños/as se vieron obligados a buscar nuevos territorios y adaptarse a horizontes y paisajes diferentes, se registran casos de salvadoreños/as de familias terratenientes que vivieron en San Francisco desde inicios del siglo XX. De hecho entre 1950 y 1960 familias de clase alta y media, emigraron a Estados Unidos. El flujo aumentó considerablemente en 1980 y se consideraba que el flujo de emigrantes disminuiría a consecuencia de la Firma de los Acuerdos de Paz y esto no sucedió; al contrario, precisamente a consecuencia del estancamiento económico registrado desde 1996, la migración se acrecentó drásticamente.

¹³⁶ De hecho, en la investigación de Mario Montesino “Importancia del Valor de la Fuerza de Trabajo en la Racionalidad Reproductiva para la Gestión del Desarrollo” tesis presentada en 2006 para optar al Título de Doctor en Gestión del Desarrollo de la Universidad Nacional de Honduras, se plantea cómo a consecuencia de la existencia de monopsonio en El Salvador, es posible construir un modelo que explica el fenómeno de la migración.

¹³⁷ http://www2.terra.com/noticias/articulo/imprime_articulo.cfm?id=ACT425640. Junio 2006.

¹³⁸ La migración es un fenómeno que se presenta a consecuencia de la necesidad que todo ser humano tiene de tratar de mejorar las condiciones de vida, en la época de la prehistoria, el hombre y la mujer cambiaban de vivienda por la búsqueda de mejores oportunidades de caza, tierras más fértiles, etc. En la actualidad, la realidad es diferente, las condiciones son distintas y los mecanismos para solventar tal situación son especiales.

¹³⁹ Lungo y Kandel, 2002; Andrade-Eekhoff, 1999.

Las primeras investigaciones sostuvieron a manera de hipótesis, que en El Salvador, “la prevalencia a formas de producción campesina autónoma propician con mayor facilidad las condiciones y las decisiones de emigrar”¹⁴⁰ De esta manera, al contar con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las familias, se busca a toda costa, cruzar la frontera y conseguir llegar hacia los Estados Unidos; los desafíos no tienen límite: no importa los sacrificios que tengan que hacerse, con tal de lograr el sueño. Las condiciones del viaje en su mayoría, atentan contra la vida de la persona: hay que caminar miles de kilómetros, la travesía se realiza por aire, mar y tierra, se pasan muchos días sin comer, ni siquiera se toma agua y además, muchos se aventuran a tomar un tren y lanzarse desde éste, con tal de acortar caminos. Si se tiene suerte, se logra llegar al destino, generalmente: Los Estados Unidos de Norteamérica.

La emigración en sí, no es un problema sino que lo importante es descubrir la razón por la cual la gente abandona su país; justificar que la causa de la emigración es la pobreza, no es una respuesta razonable y completa: de hecho, la mayoría de salvadoreños/as emigran a consecuencia de la falta de mecanismos y oportunidades reales en la sociedad, en San Isidro¹⁴¹ -departamento de Cabañas- la recesión de la economía local, sumada a la violencia de la guerra y al miedo a ser reclutado, en especial en los primeros años del conflicto, fueron las razones por las cuales se consolidó el fenómeno migratorio.

Una de las investigaciones más recientes acerca de la emigración, realizada en la región de los Nonualcos¹⁴² indican que la identidad del emigrante salvadoreño/a se presenta de tres maneras:

¹⁴⁰ Ver, García, J.J. “El impacto de las Remesas Familiares en la Estructura Familiar y Comunal: Un estudio de Casos”, en “Cultura y Desarrollo en El Salvador”, Fundación Honrad Adenauer, Diciembre 1994. También el estudio, García, J.J. “Hacia Una Interpretación Socio-Cultural de las Remesas y la Migración de Salvadoreños a Estados Unidos”, Política Económica N. 24 CENITEC, Diciembre, 1994.

¹⁴¹ San Isidro es un municipio del departamento de Cabañas, seleccionado para efectuar una investigación en torno al proceso migratorio; se tomó como estudio por su realidad: fue una comunidad afectada por el conflicto armado, el que provocó un fuerte flujo migratorio interno, tanto de sus cantones hacia el casco urbano, como hacia zonas más seguras y hacia la capital del país. Luego, el desempleo de esta población junto con el desarraigo de la vida campesina, si bien produjo la primera migración, preparó condiciones para la segunda, la migración internacional, sobre todo hacia los Estados Unidos, en donde actualmente vive un gran número de Sanisidrenses y a donde todavía continúan emigrando muchos de sus pobladores. (García, J.J. Remesas Familiares y Relaciones Sociales Locales el Caso de San Isidro. FLACSO. 1996. Pág. 4)

¹⁴² Los Nonualcos es una región formada de 16 municipios que pertenecen a los departamentos de La Paz y San Vicente, la mayor parte de estos tienen una identidad histórica y cultural que hace que se conozcan como nonualcos, estos son: Olocuilta, Cuyultitán, San Pedro Nonualco, Santa María Ostuma, San Luis La Herradura, San Luis Talpa, Zacatecoluca y Tecoluca. Las investigaciones se desarrollaron de octubre a diciembre de 2004.

a) *El Migrante*: esta categoría corresponde al salvadoreño/a que es visto por el resto de miembros de su familia y la comunidad como símbolo de vida, progreso y desarrollo; al mismo tiempo, los migrantes reflejan lo difícil y dura que es la vida en el extranjero, siempre en búsqueda de trabajo, añorando un mejor nivel de ingreso¹⁴³.

b) *El Familiar del Migrante*: la comunidad identifica con mucha facilidad los cambios y comodidades que experimenta la familia del migrante. En los pueblos y colonias tienen las casas con fachadas diferentes, construcciones más modernas, mayor terreno, etc. Incluso, ciertos estudios registran que las familias receptoras de remesas, utilizan parte de las mismas a mejorar la calidad de su alimentación, no invierten en comida rápida y chatarra, tampoco pasan solo comprando en centros comerciales o visitando cines, sino que invierten en educación y salud¹⁴⁴.

c) *Los Locales*: A este grupo pertenecen los/las salvadoreñas que no tienen familiares en el extranjero, ni siquiera amigos/as a los cuales puedan acudir para irse. Resulta interesante que los salvadoreños/as que no emigran no son aquellos que tienen buen ingreso, trabajo exitoso o comodidades económicas, sino que “son aquellos que no tienen dinero. Son los más pobres. En San Pedro Nonualco, los lugareños sostienen que ahí casi no hay migración, pero porque la gente no tiene la posibilidad de reunir el dinero necesario para pagar a un coyote.”¹⁴⁵

La migración de salvadoreños/as se mantiene constante y la tendencia sugiere que este fenómeno, persistirá mientras no existan oportunidades reales para los salvadoreños/as que les garanticen unas vidas dignas y en especial, adecuadas condiciones de trabajo para sostenerse como personas y al resto de miembros/as de su familia.

¹⁴³ Una señal de este hecho es la sección de la Prensa Gráfica llamada Departamento 15. “De alguna manera este apelativo reconoce que El Salvador no está completo si pensamos solo en los 14 departamentos que se circunscriben a nuestros 20646 kilómetros cuadrados”. (Parducci, Amparo. *El Sueño Centroamericano: Un acercamiento a la migración y cultura salvadoreñas*. Talleres Gráficos UCA. 2006)

¹⁴⁴ Vega, Lilian, Hernández Xochilt. *Migración, Recepción de Remesas, Mejora de la Calidad de vida y microempresas en El Salvador*. Estudio Exploratorio. Talleres Gráficos UCA. 2006.

¹⁴⁵ Parducci, Amparo. *El Sueño Centroamericano: Un acercamiento a la migración y cultura salvadoreñas*. Talleres Gráficos UCA. 2006. Pág. 17

A continuación se presenta una matriz que resume de alguna manera los resultados de la región de los Nonualcos que contribuye a conocer y medir el impacto que este proceso migratorio genera tanto en la identidad del emigrante, su familia y la sociedad en general.

Tabla 5.3.

Matriz Resumen
Investigación Los Nonualcos

Categoría	Discurso	Procesos de identidad que se están registrando.
Migración	<p>Los municipios que se reconocen con un nivel muy grande de migrantes son Zacatecoluca, San Luis la Herradura y Olocuilta. En estos municipios el sueño de muchos jóvenes es irse al Norte; en algunos espacios se plantea casi como un rito de iniciación a la edad adulta. En los otros municipios no hay un reconocimiento claro de la migración como un factor que identifica a la mayor parte de la población.</p> <p>La mayoría de personas locales y que no tienen familiares directos fuera del país se sitúan con recelo frente a la migración. No les parece una buena opción el irse pero al mismo tiempo reconocen que no hay otras posibilidades desde el municipio para poder realizar su proyecto de vida en el país.</p>	<p>En la zona las personas dividen su identidad en “aquellos que tienen familia migrante y que envía remesas” y “aquellos que no reciben remesas”. Los que no tienen familia migrante o que ellos mismos no han migrado son los que no tienen los conectos o el dinero necesarios como para iniciar el recorrido hacia el “Sueño americano”.</p>
Migración/Desarrollo	<p>En el imaginario de los habitantes de la zona, las remesas tienen un efecto económico positivo, pero al mismo tiempo se sostiene que se utilizan para consumos innecesarios. Tal y como lo afirman Lungo y Kandel, se pudo comprobar que la mayoría de familiares de migrantes utilizan las remesas para proporcionarse alimentación, educación y salud, servicios que el Estado proporciona, pero no satisface en dichas comunidades.</p> <p>La migración afecta, sostiene el imaginario, el buen desarrollo del municipio. Pero al mismo tiempo, dirá otro discurso emergente, gracias a la migración es que el municipio se mantiene y progresa más allá del ámbito económico.</p>	<p>Se ha creado un discurso donde el familiar del migrante es haragán y desocupado.</p> <p>Por otro lado se configuran identidades locales de mucha fuerza y liderazgo comercial en la región. Los procesos de urbanización se ven impulsados y acelerados, y la identidad urbana es asumida con facilidad por los migrantes retornados.</p>
Migración/Situación individual	<p>Las personas que tienen familiares en el extranjero no dan una respuesta única. Por un lado miden los efectos que la desintegración familiar produce en la vida cotidiana, y por el otro reconocen que estas remesas les permiten progresar. La</p>	<p>Los roles de la familia suelen desplazarse y aunque se busca mantener las estructuras de poder, hay una movilización de dichas identidades.</p>

	<p>comunicación con los familiares hacia fuera es casi siempre telefónica y, en casos muy contados, por Internet. En la mayoría de los casos son los migrantes quienes llaman tanto a teléfonos móviles, como a líneas fijas.</p>	
Consumo cultural/medios	<p>La televisión se mantiene a la cabeza de las preferencias y la prensa apenas y si puede considerarse consumo por el alto índice de analfabetas sobre todo funcionales que habitan la zona. Las telenovelas aparecen, pero también los noticieros.</p> <p>El sondeo evidenció que la mayoría de las personas tienen poca interacción con el resto de la comunidad y más bien suelen recluirse en la privacidad de sus hogares para realizar consumos culturales mediáticos.</p>	<p>Se configuran identidades en las cuales se da un diálogo permanente con otra cultura, en la gran mayoría de los casos, la norteamericana, se busca consumir productos culturales que hagan alusión a la realidad que los que partieron están viviendo.</p>
Migración/ procesos socio-culturales	<p>La relación migración-violencia-maras no fue identificada de manera inmediata por casi ninguno de los entrevistados, pese a que en el discurso oficial es un planteamiento muy fuerte. De hecho a la gran mayoría de habitantes les preocupa la violencia que los migrantes sufren en su camino hacia E.E.U.U. y conocen muchos detalles de esa realidad. En cuanto a los efectos en la familia, la mayoría fueron determinantes al identificar la desintegración y el abandono familiar como elementos negativos de una migración que más que un sueño buscado es una realidad que se impone. Los cambios en el vestuario y en el habla se identifican de manera clara como pequeñas demarcaciones de una identidad nueva que empieza a mostrarse. “ Ellos vienen más altos” dijeron los entrevistados, “ como que se creen más”</p>	<p>Desde estos procesos se vuelve más evidente esta confrontación de la identidad del que tiene contacto con otras culturas y aquellos que no han tenido estos intercambios por no tener familiares migrantes.</p>
Migración/discurso de identidad	<p>Hubo dos reacciones básicas ante estas preguntas. Por un lado, el ser migrante es una característica del salvadoreño. Soñamos con eso y queremos realizarlo. Es algo que nos gusta y queremos realizar. Por otra parte, la migración no es parte de nuestra identidad, es una realidad que se nos impone desde fuera y que no podemos evitar. Los salvadoreños somos trabajadores, rebuscadores, pero no queremos irnos. Lo que sucede es que no hay otras alternativas.</p>	<p>El proyecto de vida tiene un filtro: para ser migrante hay que conocer los riesgos y valorarlos. El proceso implica los contactos y la recolección del dinero.</p>
Migración/Música	<p>El corrido mexicano fue identificado de manera clara como música que se escucha en E.E.U.U. A algunas personas les recordó la navidad en el norte y a casi todas la realidad y los problemas que pasan las personas en su viaje hacia “el sueño americano”. Hubo en varios casos movilizaciones claras de las emociones, personas que lloraron o dijeron sentirse tristes al escuchar el corrido. Todos los entrevistados conocían esta música y la habían escuchado.</p>	<p>La identidad propuesta por la música identificada como “de migrante” es a la vez cotidiana y heroica, una especie de épica cotidiana donde se narran las vicisitudes de los que se van.</p>

Fuente: Parducci, Amparo. El Sueño Centroamericano. Un acercamiento a la migración y cultura salvadoreña. Págs. 23-25.

La matriz anterior, claramente refleja que ante la difícil realidad dominante en El Salvador, es importante que se desarrollen medidas concretas de Política Económica que se traduzcan en un apoyo directo a los/las trabajadores, que permitan en este sentido, una reducción del fenómeno migratorio en el país. Para lograrlo, es fundamental potenciar el desarrollo de los distintos sectores productivos: sin que se registren preferencias o prioridades de un sector en relación con otro. Al mismo tiempo, es necesario hacerle frente al monopsonio del Mercado Laboral Salvadoreño puesto que mientras éste sea una realidad, difícilmente se logrará revertir la tendencia actual.

2.2.1. Remesas Familiares.

Como resultado de las emigraciones, surgieron las remesas, éstas tienden a aumentar cada vez más. Incluso durante los últimos cinco meses de 2006¹⁴⁶, se ha registrado una tendencia creciente, éstas ascendieron a \$1346.9 millones de dólares de enero a mayo; lo que ha significado un incremento del 17.7 por ciento si se compara con el mismo período en 2005.

De acuerdo a cifras divulgadas por el Banco Central de Reserva, las remesas superaron en 202.2 millones de dólares a las del mismo período en 2005. Del total de ingresos, los bancos comerciales liquidaron el 71.9%; de hecho el promedio mensual de ingresos de remesas en 2006 es de 269.4 millones de dólares, lo que ha significado 40 millones más que el promedio registrado de enero a mayo de 2005.

Resulta interesante observar que solo en el mes de mayo de 2006, las remesas ascendieron a \$317 millones, lo cual supera el monto de las remesas recibidas en el mes de diciembre de 2005 (\$298.7 millones), que tiende a ser el período con mayor tendencia a enviar remesas. De tal manera que la falta de dinamismo del Mercado Laboral Salvadoreño, se compensa con las

¹⁴⁶ Ver detalle de Remesas en Anexo 5.7.

entradas de divisas de los salvadoreños/as en el exterior y por tanto, pareciera no existir un deseo o motivación de parte de los principales sectores de la sociedad civil, de revertir la tendencia¹⁴⁷.

El monto de remesas que recibe cada departamento registra variaciones, los datos indican que la población que reside en la capital es la que obtiene más dinero de sus familiares que viven en los Estados Unidos. Según estudios realizados por el Banco Central de Reserva (BCR), en el primer semestre de 2004, el 23.4 por ciento de las remesas familiares le correspondieron a San Salvador. Ese mismo año, la ciudad recibió más de 650 millones de dólares.

Los indicadores muestran que San Salvador es el departamento con la mayor recepción; le sigue San Miguel con 13.3%; mientras que La Libertad, La Unión y Santa Ana, reciben más del ocho por ciento cada uno. La menor cifra le corresponde al departamento de Ahuachapán.

El BCR explica, que lo anterior ocurre debido a que un 32% de la población reside en la capital, pese a que el fenómeno migratorio es más importante -en términos relativos- en el oriente del país. Además, San Salvador es el departamento que ha absorbido mayor cantidad de migrantes del interior del territorio salvadoreño.

Al analizar las remesas como porcentaje del PIB¹⁴⁸, se verifica que en los primeros años de la década de los ochenta, aumentaron entre el 1981- 1982 para mantenerse constante por aproximadamente tres años, hasta 1985 cuando se experimenta una baja; pero luego inicia otra etapa de crecimiento, más o menos estable, entre el 1990-1991 se registra un salto aproximadamente de 7 puntos porcentuales, y luego inicia una etapa de disminución, crecimiento de un punto porcentual anual, hasta el período 90-00, donde crece cerca de dos puntos porcentuales.

Claramente las cifras indican que las remesas continúan creciendo y con ello, los/as salvadoreñas en el exterior, generan mayores ingresos que los salvadoreños/as radicados en el país; es necesario que el desempeño del aparato productivo nacional mejore y para lograrlo, es

¹⁴⁷ Ver detalle de este Apartado de Remesas y sus cifras en Anexos 5.10-5.13.

¹⁴⁸ Ver detalle en Anexo 5.13.

fundamental el fortalecimiento de la Agencia de los/las Trabajadores, para alcanzar de esta manera una Estructura Sindical bien estructurada y consolidada, capaz de incidir y competir en el corto y mediano plazo, con la Agencia de la Fuerza Empresarial, favoreciendo en este sentido, el alcance del dinamismo del Mercado y que permite a su vez, en el largo plazo, revertir la existencia de Monopsonio.

2.3. El TLC Centroamérica-Estados Unidos y sus Implicaciones en Materia Laboral.

La entrada en vigencia del TLC entre El Salvador y Estados Unidos a partir del 1 de marzo de 2006 ha significado una serie de cambios en la economía salvadoreña: A nivel macroeconómico y de acuerdo a cifras del Banco Central de Reserva, las exportaciones crecieron entre marzo y mayo un 15%(\$70 millones) comparadas con el mismo período del año pasado, que ascendieron a \$60.5 millones¹⁴⁹. Existen en la actualidad 445 productos salvadoreños que se están exportando hacia los Estados Unidos y entre éstos los que mayor impacto registran son: calzado de cuero, tamal de elote, dulce de panela, palas, frijoles rojos, velas, néctares, estuches para joyas, dulces, galletas y frutas congeladas.

A pesar de lo anterior, la balanza comercial históricamente deficitaria, tiende a mantener y aumentar la tendencia, las importaciones crecen en mayor proporción que las exportaciones. “De los más de \$2325 millones que se importaron hasta abril, casi la mitad viene de Estados Unidos: \$1045 millones. Agricultura además estima que importará en lo que resta del año \$80 millones en granos (arroz, maíz amarillo y blanco) de Estados Unidos y proyecta exportarle \$60 millones”¹⁵⁰.

Por otra parte, es importante resaltar las implicaciones que la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, tiene sobre el Mercado Laboral y en especial, con los artículos contenidos en el Tratado, específicamente en el Capítulo Dieciséis del documento.

En relación con la legislación laboral, el Tratado exige que cada país debe velar por su cumplimiento, lo cual implica que a pesar de que el Tratado ya se haya aprobado, no se pueden

¹⁴⁹ La Prensa Gráfica. Martes 13 de Junio de 2006. Pág. 27.

¹⁵⁰ Ibid. Pág. 28.

modificar las leyes existentes solo para favorecer a la contraparte. Tanto Centroamérica como E.E.U.U. deben asegurar sus normas laborales, en ningún momento se deberá ceder ante la presión que pueda existir de ciertos sectores -tanto nacionales como internacionales- de promover la reducción de leyes existentes y, así atraer e incentivar inversión.

El Tratado establece que ninguno de los países participantes, tiene la potestad de influir sobre la legislación de sus socios comerciales. Al mismo tiempo, cada país tiene el derecho de acudir a los tribunales correspondientes para acusar cualquier incumplimiento de las Normas Nacionales como Internacionales comprendidas en el Tratado.

En el Artículo 16.1. del documento se plantea en el numeral 2 “(...) cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8. y procurará mejorar dichas normas en tal sentido”¹⁵¹ y en El Salvador, la legislación laboral adolece de muchas deficiencias, hasta la fecha no se han planteado medidas concretas con el propósito de cumplir con toda la normativa internacional. De la región centroamericana, El Salvador es el país con el menor número de acuerdos en materia de negociación colectiva.

Tabla 5.4.

Convenios Suscritos en Materia Laboral en la Región Centroamericana

	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Guatemala	Costa Rica	Panama	Mexico	Cuba
Total de Convenios	21	21	53	67	46	70	70	76
Convenios sobre derechos humanos fundamentales*	7	4	7	7	7	6	6	7
Convenios relativos a la libertad sindical**	2	1	5	5	5	3	4	6

* Los convenios que la OIT identifica como referentes a derechos humanos fundamentales son el 87, 98, 29, 105, 100, 111, 138 y 182.

** Los convenios que J. Arriola identifica como fundamentales relativos a la Libertad de Organización son el 11, 87, 98, 135, 141, 151 y 154

.Fuente: Arriola, J. Y Aguilar, V. El movimiento sindical ante la integración Centroamericana. De la frágil participación a la propuesta de tratado de integración social. Fundación F. Ebert. 1995

¹⁵¹ Capítulo Dieciséis. Tratado de Libre Comercio Centroamérica- Estados Unidos. Pág. 16-1.

Por otra parte, si bien en el Artículo 16.2. se menciona que “Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna”¹⁵² esto no se ha implementado ya que, gran parte de las razones por las cuales la inversión extranjera busca a El Salvador, es la mano de obra barata. De tal manera que este Artículo en particular, debería tenerse muy en cuenta y cumplirse, puesto que los/las salvadoreñas no son máquinas a las cuales se les puede pagar un salario mínimo de \$158.4, sino que son personas muy trabajadoras que gastan sus energías físicas como intelectuales para hacer un excelente trabajo y por tanto, demandan una mejor remuneración que les permita vivir con dignidad.

Al mismo tiempo en el Artículo 16.3, relacionado con las *Garantías Procesales e Información Pública* se plantea que: “Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, incluso mediante: a) la garantía de la disponibilidad de información pública con respecto a su legislación laboral y los procedimientos para su aplicación y b) la promoción de la educación al público con respecto a su legislación laboral”¹⁵³. Hasta la fecha, el TLC con los Estados Unidos tiene cuatro meses en vigencia y no se ha realizado medida alguna para promocionar y difundir la legislación laboral salvadoreña.

Es importante mencionar que el Artículo 16.7 plantea que dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia del Tratado, se deberá conformar una lista de árbitros laborales, con el propósito de velar por el bienestar de los/las trabajadoras que tengan problemas en sus trabajos; se esperaría que se seleccionen a miembros de la sociedad civil con sólida experiencia en el tema laboral y sobre todo que sean el resultado de un proceso de selección transparente y participativo; de preferencia que se desvinculen de un partido político y adopten posturas a título personal y no brinden una actitud de un sector o grupo económico particular.

Finalmente es preocupante que El Salvador no participe y se integre a las actividades que otros países centroamericanos están realizando en materia laboral. En el Boletín Informativo del Programa Laboral SIECA-USAID Enero-Marzo 2005¹⁵⁴, se detallan los avances que esta Institución esta logrando para los/las trabajadoras centroamericanos: así, se registra que en

¹⁵² Ibid. Pág. 16-1.

¹⁵³ Ibid. Págs. 16-2; 16-3.

¹⁵⁴ Programa Laboral SIECA-USAID Enero-Marzo 2005. USAID.G-CAP
(<http://www.laboral.sieca.org.gt/Cache/01090000027820/01090000027820.htm>, Junio 2006).

Guatemala el 15 de febrero de 2005 se efectuó una asistencia técnica al centro de resolución alterna de conflictos laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala; en Panamá ente el 17 y 18 de marzo de 2005 se desarrolló un Seminario Regional sobre Mejores Prácticas en materia laboral; en Costa Rica también se dio entre el 17 y 18 de marzo de 2005 una pasantía en el Centro de Resolución Alterna de Conflictos. Sin embargo, El Salvador no aparece en ningún punto de esta agenda.

3. Influencias de las Políticas Públicas en el Mercado Laboral, la Agencia y el Desarrollo.

Con el propósito de establecer las influencias que las Políticas Públicas han registrado y tienen sobre el Mercado Laboral, la Agencia y el Desarrollo, se procede a hacer un breve recorrido, por áreas consideradas importantes, en donde el Estado ha tomado decisiones de gran trascendencia y han resultado determinantes, para los respectivos sectores de la actividad económica; indicando en este sentido, los agentes de la sociedad civil que se han beneficiado o aquellos en donde las medidas han registrado un mayor impacto.

3.1. Área Fiscal.

La Política Fiscal, en El Salvador, es un instrumento clave en la definición de las Políticas públicas, pues a través de la Política de Ingresos, el gobierno debería garantizarse los más altos niveles de recaudación tributaria (observando los principios de equidad y progresividad) que le permitan financiar las Políticas Públicas; y por otra parte, mediante la Política de Gastos, se definen los ramos y áreas de gestión a priorizar en la asignación presupuestaria.

Bajos niveles de recaudación tributaria y de ingresos públicos, limitan la disposición de los recursos necesarios para financiar proyectos sociales y el cumplimiento de los Derechos; en muchas oportunidades, lo anterior se traduce en la fuerza que mueve a los gobiernos hacia el endeudamiento público, por la vía de préstamos para cubrir los presupuestos desfinanciados.

La Política Fiscal del actual gobierno, se mantiene íntegramente en la línea definida por los PAE-PEE, sus objetivos están en función del Plan de Gobierno 2004-2009 “País Seguro” y se orientan al mantenimiento del déficit fiscal del Sector Público No Financiero (SPNF) en niveles sostenibles; velar porque los ingresos corrientes sean mayores que los gastos corrientes; incrementar la recaudación tributaria, mediante la modernización y eficiencia de los esquemas de fiscalización; el combate al contrabando y la evasión fiscal; así como mantener niveles de endeudamiento acordes a las mejores prácticas internacionales y a la capacidad de pago del país.¹⁵⁵

La orientación de la Política Tributaria salvadoreña, demuestra de manera contundente su falta de neutralidad. Este instrumento continúa estando cargado a favor de los intereses de la Fuerza Empresarial y en detrimento de las personas trabajadoras y consumidoras.

La búsqueda de la disciplina fiscal, se ha buscado a través de medidas tendientes a elevar el monto de los ingresos públicos, con impuestos regresivos y la ampliación de la base tributaria, antes que asumir la decisión de combatir frontalmente la evasión y elusión fiscal.

La Política Tributaria del actual Gobierno, similar a las administraciones anteriores, asume que cualquier impuesto que grave la actividad de las empresas o el patrimonio de los empresarios, constituye un fuerte “des-incentivo” para la iniciativa privada, y consecuentemente para la generación de riquezas y empleo; sin embargo, la valoración es diferente si se trata de establecer impuestos a las personas trabajadoras y consumidoras, quienes continúan cargando la estructura tributaria salvadoreña, basada principalmente en las recaudaciones de IVA.¹⁵⁶

Mantener un impuesto al valor con una tasa fija de (13%) que grava el consumo de todos los bienes y servicios, (incluyendo productos y servicios básicos), con independencia del nivel de ingreso de las personas, no solo resulta inequitativo, sino que opera en una lógica muy distinta a los principios de progresividad y redistribución de la Política Fiscal.

¹⁵⁵ Ministerio e Hacienda, Análisis del Gasto por áreas de gestión del presupuesto general del Estado Presupuestos Especiales 2005 (www.mh.gob.sv)

¹⁵⁶ La estructura de los Ingresos del SPNF de El Salvador, está compuesta principalmente por los ingresos corrientes (98.5%), la mita de los cuales es en concepto de IVA y la cuarta parte de ISR, solo el 9.0% representan los aranceles. Banco Central de Reserva (www.bcr.gob.sv/estadisticas/sf.efecusion.html). Mayo. 2006

En este sentido, una Política Tributaria que se basa en las recaudaciones de un impuesto regresivo como el IVA, no solo es incapaz de resolver los altos niveles de desigualdad económica y social en el país, sino que más bien contribuye a que estos problemas se profundicen.

Los limitados recursos públicos, frente a los múltiples requerimientos que se presentan en el plano nacional y las necesidades insatisfechas de la población (muchas de las cuales se encuentran relacionadas al nivel de agencia), exigen del Estado un adecuado manejo de los recursos públicos y priorizar las áreas sociales. Así, a partir de la distribución del Gasto Público se reconoce la importancia relativa conferida por el gobierno al Área de Desarrollo Social, pero vale la pena señalar que sólo el veinte por ciento de éste, se destinó en 2005 para gasto de capital, mientras que el ochenta por ciento complementario fue gasto corriente, utilizado para hacer frente a las remuneraciones de los empleados públicos, la adquisición de bienes y servicios, los gastos financieros y las transferencias corrientes¹⁵⁷.

En 2005 el ramo de Educación destinó el 89.9% a gasto corriente; Salud el 85.2% y Trabajo el 86.7%. Resulta importante que del escaso 10.1% del gasto del capital, correspondiente al Ministerio de Educación para ese año, tan solo el 3.4% correspondió a inversión en activos fijos y el 4.8% a inversión en capital humano; mientras que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, destinó todo su gasto de capital a las transferencias y, el Ministerio de Salud Pública apenas invirtió el 1.8% en capital humano.¹⁵⁸

El comportamiento en el patrón de la distribución del Gasto Público, se ha mantenido inalterado durante los últimos cinco años, sus variaciones no han sido significativas. El porcentaje destinado a gasto corriente se ubica en torno al 80% del gasto total, y el ratio correspondiente al gasto de capital no supera el 21%

En este sentido, resulta obvio que la mayor asignación presupuestaria para el Área de Desarrollo Social, en relación al resto, no se ha traducido en nuevas instalaciones para escuelas y hospitales, equipamiento para garantizar un mejor servicio de educación y salud, nuevas tecnologías par la enseñanza y la salud, cualificación del recurso humano, desarrollo de actividades

¹⁵⁷ Banco Central de Reserva de El Salvador (www.bcr.gob.sv). Abril de 2006

¹⁵⁸ Ministerio e Hacienda (www.mh.gob.sv). Mayo de 2006

científicas y de investigación; sino principalmente para mantener en funcionamiento el aparato burocrático de los ramos que integran el Área.

La falta de disciplina fiscal y el endeudamiento en el SPNF, le confiere al Área de la Deuda Pública un peso nada despreciable en la estructura del gasto; para el año fiscal 2005 ésta representó el 16.1% del total del gasto, 124.8% mayor que el gasto en Educación y 206.4% mayor que el correspondiente al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; las cifras son desmedidas si consideramos que el gasto destinado para al deuda es 1,67% mayor que el gasto correspondiente al ramo de Agricultura y Ganadería, 5,600% más alto que el gasto del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales y 14,636% más que el gasto de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

El mayor porcentaje de los recursos orientados al Gasto Público, durante el año fiscal de 2005 fue un 38.9% orientado a la amortización del endeudamiento público y el 61.1% correspondió a gastos financieros, de los cuales 36.6% son intereses y comisiones de títulos y valores en el mercado externo y el 17.3% intereses y comisiones de empréstitos externos.

Resulta importante señalar que en El Salvador existen Políticas en muchas áreas que no benefician a quienes más lo necesitan; al contrario, la Fuerza Empresarial aprovecha los espacios libres que se dejan (en la área Legislativa) para poder ganar una mayor capacidad de Agencia, pero en deterioro de las/los trabajadores.

3.2. Área de Inversiones.

A lo largo de las últimas décadas y, especialmente en el presente se ha observado que el esfuerzo que el gobierno realiza en materia de inversiones, es mínimo e insuficiente, pese a la trascendencia que tiene la inversión en la producción nacional, en la generación de empleo o, en la creación de una base productiva que asegure un crecimiento económico sostenible en el tiempo.

Al estudiar minuciosamente la Política Fiscal salvadoreña, se evidencia que la estructura de gastos del SPNF no está enfocada hacia la generación de nuevas capacidades productivas, la partición del Gasto Público destinado para inversión bruta escasamente representa el 12.5%.¹⁵⁹

El Salvador tiene uno de los más bajos niveles de Inversión Extranjera Directa (IED) de la región, el saldo anual de la IED a junio 2005, ascendió a US \$3,230 millones, cifra levemente superior al monto de las remesas recibidas en el país solo en un año. Si esto se relaciona con el tipo de inversión que se instala en El Salvador, que son principalmente empresas maquiladoras intensivas en fuerza de trabajo de baja calificación, con poca inversión en capital y tecnología; de manera que los montos más altos de IED corresponden a la entrada de capital por la venta de empresas y activos públicos llevados a cabo en el proceso de privatización.

La IED es mayoritariamente procedente de Estados Unidos (36.7%), también tiene relevancia la inversión francesa (11.7%), Venezuela (8.1%), España (6.1%), Chile (3.5%) y México (3.2%)¹⁶⁰. La mitad de la IED está ubicada en las ramas de electricidad y telecomunicaciones, estas empresas extranjeras operan sus mercados desde posiciones monopolísticas u oligopolísticas, sin que el ente rector, la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET), regule su funcionamiento a favor de las personas consumidoras.

Se reconoce la importancia que la IED puede tener en el crecimiento y desarrollo, como lo confirman las experiencias de países industrializados, siempre y cuando ésta se defina a partir de una estrategia de desarrollo nacional y con regulaciones efectivas para su instalación y funcionamiento. En esas condiciones la IED, podría contribuir a la creación de empleos dignos, transferencia de tecnología, generación de ingresos públicos y aportar a una situación favorable en la balanza de pagos.

La carencia de Políticas Nacionales de empleo y de Políticas Económicas que estimulen la generación doméstica de nuevos puestos de trabajo, hacen que la administración de Elías Antonio Saca vea en la IED la oportunidad para generar unos pocos empleos y de baja calidad; en este sentido la precarización de las condiciones de empleo se convierten en el instrumento utilizado

¹⁵⁹ BCR, Revista Trimestral Julio-Agosto-Septiembre 2005. (www.bcr.gob.sv)

¹⁶⁰ Departamento de Balanza de Pagos, BCR. (www.bcr.gob.sv)

por el gobierno para la atracción de este tipo de inversión extranjera: la que fundamenta su competitividad en la reducción de los costes laborales.

3.3. Vivienda.

En cuanto a la Política de vivienda en El Salvador, se puede mencionar que en la segunda mitad del siglo XX esta trató de dar respuesta a un acelerado crecimiento demográfico, que también apareció con un comportamiento similar en toda América Latina.

No obstante, dentro de este contexto, se debe tener muy claro cuáles son las características físicas del territorio salvadoreño, lo cual permite ver un factor muy importante y a la vez preocupante de la dinámica social nacional. El Salvador, es un país de pequeñas dimensiones: tiene una extensión territorial de 21040.79 Kms.², elevada densidad demográfica; cuenta con una creciente población¹⁶¹, que en los inicios del siglo XXI se eleva por encima de los 6, 5 millones de habitantes.

El territorio de El Salvador está dividido en catorce departamentos que se agrupan en zonas geográficas. En la occidental se encuentran los departamentos de Ahuachapán, Santa Ana y Sonsonate; en el centro: La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, San Salvador, La Paz, Cabañas y San Vicente; en la zona oriental están los de Usulután, San Miguel, Morazán y La Unión. De éstos, los que poseen una mayor densidad de población, además de San Salvador, con más de dos mil habitantes por kilómetro cuadrado, son los departamentos de La Libertad (437) y Sonsonate (384). Los que presentan una población más baja son Chalatenango (100), Morazán (120) y Cabañas (126).

¹⁶¹ En el periodo 1995-2000 la tasa de crecimiento fue del 2 % anual

Cuadro 5.1.**El Salvador, Población, Superficie y Densidad por Departamento**

Departamento País	Población		Superficie Km ²	Habitantes/ Km ²	
	1992	2002		1992	2002
Ahuachapán	261.188	333.259	1.239	210	268
Santa Ana	458.587	572.625	2.008	228	285
Sonsonete	360.183	471.915	1.225	293	384
Chalatenango	173.320	199.295	1.985	89	100
La Libertad	513.866	722.992	1.652	310	437
San Salvador	1.512.125	2.076.461	886	1.706	2.343
Cuscatlan	178.502	206.852	756	236	273
La Paz	245.915	302.790	1.223	200	247
Cabañas	138.426	154.532	1.103	125	126
San Vicente	143.003	164.967	1.184	120	139
Usulután	310.362	342.053	2.130	145	160
San Miguel	403.411	500.084	2.077	194	240
Morazán	160.146	175.548	1.447	110	121
La Unión	255.565	294.425	2.074	123	141
El Salvador	5.118.599	6.517.798	21.040	243	309

Fuente: Dirección de Estadística y Censo (DIGESTYC) Censo de 1992. Población y vivienda; y Censo de 2002, Unidad de Salud.

Para dar alojamiento a esta densa población, el país contaba, según el último censo de 1992, con más de un millón cien mil viviendas ocupadas, lo que representaba un promedio de 4,65 habitantes por vivienda. Dicho índice es ligeramente más bajo en el caso de la población urbana, que corresponde aproximadamente a la mitad de los salvadoreños; mientras que la otra mitad, que reside en asentamientos rurales, está compuesta por familias más extensas, y sus viviendas dan cobijo a 5,05 habitantes por unidad. Este último índice es aún más alto en el caso de los departamentos de Cabañas, San Vicente, Chalatenango y Cuscatlán

Cuadro 5.2.

El Salvador: Densidad Habitacional en 1992. Áreas Rural y Urbana

Departamento / país	Población		Viviendas ocupadas		Habitantes / vivienda	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Ahuachapán	58.983	202.205	13.356	39.073	4,42	5,18
Santa Ana	205.214	253.373	49.961	51.276	4,11	4,94
Sonsonete	140.629	219.554	31.300	42.417	4,49	5,18
Chalatenango	60.233	117.087	12.532	21.887	4,81	5,35
La Libertad	220.065	293.801	51.886	58.694	4,24	5,01
San Salvador	1.223.472	288.653	293.594	61.520	4,17	4,69
Cuscatlan	67.330	111.172	14.141	21.179	4,76	5,25
La Paz	91.693	154.222	20.404	30.878	4,49	4,99
Cabañas	42.550	98.876	8.583	17.166	4,96	5,59
San Vicente	60.190	82.813	12.120	15.453	4,97	5,36
Usulután	123.397	186.965	27.868	37.106	4,43	5,04
San Miguel	186.207	217.204	41.691	43.109	4,47	5,04
Morazán	42.664	117.482	8.642	22.738	4,94	5,17
La Unión	59.207	196.358	13.261	39.484	4,46	4,97
El Salvador	2.581.874	2.536.765	599.339	501.980	4,31	5,05

Fuente: Dirección de Estadística y Censo (DIGESTYC) Censo de 1992. Población y vivienda; y Censo de 2002, Unidad de Salud.

La distribución de los hogares por zonas y departamentos, muestra también las desigualdades internas del país. En las áreas urbanas se registraron 232 viviendas por cada mil habitantes en el último censo oficial, mientras que, por otra parte, en las áreas rurales esta tasa se reducía (197 por mil). En algunos departamentos esta desproporción se agravaba; los centros urbanos disponían de un equipamiento habitacional mayor (Santa Ana, 243; San Salvador, 240), y en las zonas rurales atrasadas la dotación de hogares era mucho más escasa (Cabañas, 179; y San Vicente y Chalatenango, 186). Bajo estas condiciones, la población se tuvo que enfrentar en 2001 a los terremotos y en 2005 a las avenidas producidas por las periódicas tormentas tropicales.

Cuadro 5.3.

Tipos de Vivienda Permanente

Departamento	Vivienda Independiente						Piezas de
							Mesón
	Mixto	Bahareque	Adobe	Madera	Otras	Total	Total
Ahuachapán	13.435	7.271	18.966	6.501	3.055	49.228	1.524
Santa Ana	37.150	7.967	35.772	2.382	2.649	85.920	7.629
Sonsonete	29.348	7.778	16.750	6.207	5.794	65.877	3.715
Chalatenago	669	4.679	23.918	416	858	30.540	432
La Libertad	56.392	13.627	20.946	2.334	3.858	97.157	6.047
San Salvador	242.671	23.019	16.871	1.990	11.917	296.468	16.557
Cuscatlán	11.552	4.845	15.641	160	908	33.106	694
La Paz	15.195	6.181	23.274	1.088	2.773	48.511	1.114
Cabaña	5.763	4.359	13.183	193	1.248	24.746	310
San Vicente	6.449	4.589	13.472	131	1.454	26.095	481
Usulután	19.952	11.388	21.982	1.984	5.032	60.338	2.422
San Miguel	40.019	14.353	18.916	3.355	3.484	80.127	2.053
Morazán	4.653	6.605	14.038	2.335	2.811	30.442	186
La Unión	16.530	9.059	21.767	1.783	2.272	51.411	520
El Salvador	499.778	125.720	275.496	30.859	48.113	979.966	43.684
Total (%)	48'8	12'3	26'9	3'0	4'7	95'7	4'3

Fuente: Censo 2001, DIGESTYC

En el cuadro anterior, es necesario mencionar que debido a los trastornos ambientales, es preocupante la situación de las personas que viven en casas de bahareque y adobe¹⁶². Ambas modalidades son construidas tradicionalmente y tienen limitaciones en cuanto a resistencia, pero son de uso generalizado en los sectores sociales de rentas más bajas.

Por otra parte, se reconoce que El Salvador no ha escapado a la dinámica general de la urbanización de América Latina; el crecimiento de la población urbana, explicado en buena medida por las migraciones rurales, ha aumentado la cantidad de pobres urbanos; especialmente en las ciudades mayores (San Salvador, San Miguel y Santa Ana), a costa de ocupaciones ilegales en sectores marginales, carencias en infraestructuras y debilidad en la calidad constructiva.

¹⁶² El bahareque es un sistema constructivo basado en madera y barro para la construcción de paredes, con tejados de madera o de materiales pesados. Es un sistema que se degrada con facilidad por efecto de la acción de insectos y que con el tiempo incrementa su vulnerabilidad frente a los terremotos.

El acelerado crecimiento urbano, la falta de mecanismos reguladores en planificación y urbanización en determinados sectores, y las deficiencias en el marco legal, y en especial los afectados por las dinámicas de la ciudad informal, son algunas de las causas apuntadas, así mismo, la planificación solamente ha afrontado parcialmente las acciones preventivas en cuanto a control de edificaciones en sectores de riesgo elevado. Las carencias de la planificación no responden de forma racional a las demandas sociales, ni las normas de construcción ni las fuentes de financiación llegan a los sectores necesitados¹⁶³.

Debido a lo anterior, es evidente que este sector, demanda grandes esfuerzos y desafíos por parte de las autoridades pertinentes, especialmente en cuanto al derecho de propiedad, barreras al acceso de créditos, marco institucional y también es interesante analizar el factor correspondiente a la extensión de tierra.

Sin embargo, es imposible dejar de contrastar la realidad con las empresas constructoras con afán maximizador de beneficios (olvidándose insensatamente de la necesidad de sustentabilidad y de la importancia crucial del medio ambiente), que junto a la falta de presencia del Estado, limitan a la mayoría de la sociedad a poder comprar una casa, que es un derecho humano, a la vez, limita la agencia de los/las salvadoreñas, y por tanto, no logran poder desarrollarse completamente.

3.4. Salud.

Como parte de las Políticas de Salud, el actual gobierno pretende impulsar un proceso de reforma integral del Sector Salud, que permita a los salvadoreños, tener un sistema de salud nacional, eficiente y consolidado, funcionando descentralizadamente a escala nacional. Sin embargo, la propuesta de Reforma Integral de Salud, a la fecha no se ha dado a conocer.

Es importante, mencionar el hecho de que, aun cuando en sus discursos el presidente ha dicho, explícitamente que no habrá privatización del Sector Salud, es interesante observar que en el capítulo nueve del CAFTA, referido a la contratación pública, se establece en El Salvador un sistema de licitaciones internacionales, en las cuales participaran las empresas estadounidenses en

¹⁶³Lara: History of construction practices in El Salvador. Earthquake Spectra, 1987.

igualdad de condiciones que las empresas nacionales, para la provisión de bienes y servicios para las instituciones del Gobierno Central, los Gobiernos Municipales y las Empresas Públicas Autónomas.

La lista de las empresas públicas que abrirá sus licitaciones a las ofertas estadounidenses, incluyen al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (además de otras 10 carteras de Estado) y toda la Red Nacional de Hospitales (entre decenas de empresas públicas autónomas) estas Instituciones podrán concesionar todos los servicios sin excepción incluyendo los servicios de Salud.¹⁶⁴

Así también, resulta contradictorio que desde la Política de Salud se plantee un programa de medicinas genéricas, que permita a la población tener acceso a medicamentos baratos y de calidad, cuando el mismo Estado, proporciona un DR-CAFTA que en el Capítulo quince, de Propiedad Intelectual, se impide una clara restricción a la producción y distribución de medicamentos genéricos, dándole preeminencia a los medicamentos patentados.¹⁶⁵

De tal forma que es claro que las Políticas que se están dictando desde el Estado, en materia de Salud, tienen mucho para ser investigado y estudiado; ya que la provisión de servicios de Salud Pública, constituye una demanda constante de la población y, una obligación primaria del Estado; por ser un servicio clave para el bienestar del ser humano.

Así pues, el Estado Salvadoreño tiene la obligación de adoptar medidas para garantizar la reducción de la mortalidad infantil y proveer al desarrollo saludable de niños; así como, el mejoramiento de condiciones ambientales y control de las consecuencias y condiciones de trabajo de la actividad industrial; la prevención, tratamiento y control de enfermedades, incluyendo sistemas de salud preventiva y sistemas de control de salud ocupacional; y servicios asistenciales básicos para toda la población, que le permita al trabajador desarrollar su productividad plena, sin impedirle el hecho de poder tomar decisiones seguras en cuanto a su salud y la de su familia.

¹⁶⁴ Ver Anexo 9.1 del Tratado DR-CAFTA, Listas de El Salvador

¹⁶⁵ Moreno, Raúl “Por que decimos no al TLC”, Bloque popular Centroamericano, ART y Alianza Social Continental, San Salvador”2004

3.5. Educación.

La educación en El Salvador ha sido considerada tradicionalmente como un factor indispensable para la formación de la persona y la sociedad, aun cuando ha sufrido múltiples cambios Institucionales a través de su historia. Sin embargo, nunca los cambios de la Política Educativa en El Salvador, habían sido objeto de tanto interés nacional e internacional como lo son en la actualidad.

Para tener una idea de las condiciones educativas de la juventud salvadoreña de finales de la década de los noventa y principios del siglo XXI, se puede observar el siguiente cuadro, en el cual se reflejan los niveles de asistencia escolar para 1998 y para 2001, respectivamente. Así, en 1998 asistieron a la escuela 688,494 jóvenes (36.35%), en tanto que no lo hicieron 1, 205,373 (63.65%). El grueso de los que asistió se concentró en el grupo de edad de los *13-15 años* (302,028), mientras que aquellos que no lo hicieron, se concentraron en el grupo de edad de los *19-23 años* (467, 597), seguidos de cerca por quienes se sitúan en el grupo de edad de los *24-28 años* (444,160).

Cuadro 5.4.

Juventud por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (1998)

Grupos de Edad	Si asisten	No asisten	Total(a)	Porcentajes
13-15	302028	96473	398501	21.04%
16-18	212439	197143	409582	21.63%
19-23	130745	467597	598342	31.59%
24-28	43252	444160	487412	25.74%
Total(b)	688464	1205373	1893837	100%
Porcentajes	36,35%	63,65%	100%	

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, 1998. a/ Total por grupos de edad. b/ Total por condición de asistencia escolar.

En el 2001 el total de jóvenes que asistió a la escuela fue de 761,740 (38.15%), mientras que el total que no asistió fue de 1, 234,496 (61.85%). La mayor parte de jóvenes que asistió, se concentró en el grupo de edad de los 13 y 15 años (346,294), en tanto que los que no asistieron se ubicaron mayoritariamente en el grupo de edad de los 19-23 años (495,261).

Ante lo anterior, es oportuno hacer notar cómo, en tres años, prácticamente no varía el nivel de inasistencia escolar: del 63.65% en 1998 y 61.85% en 2001. En la misma línea, los grupos de edad en los que se dieron los mayores niveles de falta de asistencia a la escuela fueron los ubicados entre los 19 y los 23 años y los 24 y los 28 años (495, 261 y 460, 206 alumnos/as respectivamente).

Cuadro 5.5.

Juventud por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (2001)

Grupos de Edad	Si asisten	No asisten	Total(a)	Porcentajes
13-15	346294	93141	439435	22.01%
16-18	227237	186358	413595	20.71%
19-23	139878	495261	635139	31.82%
24-28	48331	460206	508537	25.46%
Total(b)	761740	1234966	1996706	100%
Porcentajes	38,15	61,85%	100%	

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, 2001. a/ Total por grupos de edad. b/ Total por condición de asistencia escolar.

Desagregado por sexo, los totales de asistencia e inasistencia a la escuela para mujeres y hombres fueron bastante semejantes. En el caso de estos últimos, asistió a la escuela un total de 375, 354 (38.91%), en tanto que en el caso de las mujeres lo hizo un total de 386,386 (37.44%). En cuanto inasistencia, hubo un total de 589,322 de jóvenes hombres (61.09%), mientras que en el mismo rubro hubo un total de 645,644 de mujeres jóvenes (62.56%).

Lo que debería preocupar de esta información es, sin duda, las elevadas cifras de inasistencia a la escuela, misma que casi duplica a las cifras de asistencia. También debería

preocupar que los mayores índices de inasistencia se den, para ambos sexos, en los grupos de edad de entre *los 19 y los 28 años*.

Cuadro 5.6.

Juventud Masculina por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (2001)

Grupos de Edad	Si asisten	No asisten	Total(a)
13-15	176903	42176	219079
16-18	111391	90870	202261
19-23	64802	250040	314842
24-28	22258	206236	228494
Total(b)	375354	589322	964676
Porcentajes	38,91%	61,09%	100%

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, 2001. a/ Total por grupos de edad. b/ Total por condición de asistencia escolar.

Cuadro 5.7.

Juventud Femenina por Asistencia Escolar, según Grupos de Edad (2001)

Grupos de Edad	Si asisten	No asisten	Total(a)
13-15	169391	50965	220356
16-18	115846	95488	211334
19-23	75076	245221	320297
24-28	26073	253970	280043
Total(b)	386386	645644	1032030
Porcentajes	37,44%	62,56%	100%

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*, 2001. a/ Total por grupos de edad. b/ Total por condición de asistencia escolar.

En términos generales la educación en El Salvador, se ha caracterizado por un bajo nivel de cobertura escolar y por una gran falta de eficiencia. La tasa de matriculación en primaria era una de las más bajas de América Latina, en particular, en las zonas rurales era de un 60% en 1986. Los indicadores de eficiencia mostraban bajos niveles de finalización de la escuela y altos niveles de repetición y deserción¹⁶⁶.

Las principales causas de la baja cobertura escolar eran principalmente dos: la suspensión de actividades en la escuela debido al conflicto bélico y la falta de recursos. La educación estaba relegada como tema de interés público, ya que se había mantenido como un terreno de conflicto entre los gremios docentes y el Estado.

Por otra parte, en términos de equidad de oportunidades educativas, la región muestra grandes problemas. La Política Educativa del gobierno actual se enmarca en el Plan Nacional de Educación 2021, cuyos objetivos, según los expresa *“Educación para todos en El Salvador. Plan Nacional de educación 2021. Informe de avances y desafíos 2005”*, son la formación integral de las personas, alcanzar cerca de once grados de escolaridad para toda la población, una formación técnica del más alto nivel y desarrollo de la ciencia tecnología para el bienestar de la sociedad.

En este sentido, la estrategia de educación define cuatro líneas estratégicas:

- Acceso a la educación
- Efectividad de la educación media y básica
- Competitividad
- Buenas prácticas de la gestión

Aun cuando al ver detenidamente, el Presupuesto General de la Nación, se puede observar que Educación es el área con mayor asignación presupuestaria (20% aproximadamente), es totalmente insuficiente. ¿Por qué?, bueno es importante destacar (entre otros aspectos¹⁶⁷) que este tipo de Políticas deben estar bien relacionadas e interrelacionadas a toda un estrategia de país,

¹⁶⁶ Banco Mundial 2005

¹⁶⁷ Como que más del 89.9% de dicha asignación es dedicada a gasto corriente, no llegando a los más necesitados.

caso contrario, las Políticas Sociales no resultan coherentes con las Políticas Económicas, debido a que el control de las Políticas, es función del Estado y éste no la realiza.

Así pues, es claro que no es posible combatir la deserción escolar y reducir las tasas de repetición, con un sistema económico excluyente que, fuerzan a las familias de escasos ingresos a incorporar a sus hijos e hijas en actividades que sean fuente de ingresos, dado que no logran cubrir sus necesidades, en muchos casos ni las caloríficas. La razón estriba en que la Fuerza Empresarial no está dispuesta a reducir su margen de ganancia, ni el Estado muestra voluntad para cambiar dicha situación.

Es importante señalar que aun cuando la tasa de alfabetización de la población de mayores de quince años es del 79.7%, la tasa neta de matriculación en secundaria es escasamente del 49%; además de la composición del gasto por nivel educativo, el nivel de educación secundaria y terciaria les corresponde el 23.6% y 6.6% respectivamente¹⁶⁸.

De tal forma que, es absolutamente necesario, notar que el problema no consiste en el hecho de aplicar cierto tipo de Políticas, sino que radica en el entorno en el cual se aplican; ya que aún cuando se implementen excelentes programas, el Estado debe de hacer que dichas Políticas sean realmente coherentes a lo que es el resto de Políticas que se implementan pretenden y por tanto, no deberían beneficiar predominantemente a la Fuerza Empresarial. De hecho, es importante incrementar la agencia de los/las trabajadores, para que puedan tomar mejores decisiones en cuanto a su futuro y el de sus hijos.

3.6. Ámbito Social.

El presidente Elías Antonio Saca ha sido enfático en señalar que *“lo social no es complemento de nada, lo social es la base de todo”*, con lo cual expresa la opción de su gobierno de trabajar por las necesidades más sentidas de la población.

¹⁶⁸ Informe de Desarrollo Humano. 2005. Naciones Unidas.

La coherencia del discurso con la práctica gubernamental debería traducirse en Políticas Públicas (económicas y sociales) orientadas en beneficio de las familias de menores ingresos; en el privilegio de los ramos que integran el área de desarrollo social del Presupuesto General de la República; con un gasto público suficiente, productivo y orientado a la inversión; y en su voluntad Política de enfrentar los flagelos de exclusión, la desigualdad y la pobreza, que tienen determinantes históricos y estructurales.

Resulta curioso que mientras el discurso presidencial identifica a “lo social” como la base de todo, las Políticas Económicas y las Reformas Jurídicas-Institucionales que impulsa su gobierno promueven una estructura de ingresos y activos altamente concentrada; mantiene una economía en recesión, incapaz de generar oportunidades para la población, profundizando la exclusión laboral.

No basta con asignar poco menos de la mitad del Presupuesto General de la Nación al área de Desarrollo Social, si éste es claramente insuficiente: más de las 3/4 partes se diluye en gasto corriente y la mayoría de los proyectos de inversión están amarrados a más endeudamiento público. Además, de que son los pobres quienes soportan una estructura de ingresos públicos injusta y regresiva, a través de los tributos que pagan en forma de IVA.

El 1° de marzo del 2005 el presidente Saca anunció el Programa “Oportunidades” reconociendo que con esta iniciativa era la primera vez que en el país se abordaba de manera integral, el desarrollo humano. Con este Programa el gobierno pretende atender la extrema pobreza, extender la cobertura del servicio de salud y crear mecanismos para la inserción al Mercado Laboral.

El programa “Oportunidades” integra cinco componentes: Red Solidaria, los Micro Créditos, el Fondo Solidario para la Salud (FOSALUD), los Jóvenes y Conéctate, y un componente educativo y tecnológico contenido en el Plan Nacional Educativo 2021¹⁶⁹, todos a desarrollar durante la administración Saca en proyectos que ascienden a un monto de US \$ 200 millones¹⁷⁰.

¹⁶⁹ El Diario de Hoy, 1 de marzo 2005, www.elsalvador.com.

¹⁷⁰ El Faro, 28 febrero 2005. www.elfaro.net.

Pese a que el programa está integrado por cinco componentes, estos se encuentran desarticulados del resto de Políticas Públicas, principalmente de las Políticas Económicas. La falta de unidad se expone en las incongruencias de la Política Tributaria, la Política Presupuestaria y la Política Comercial, con los objetivos de reducción de la pobreza e incremento del bienestar de población.

Red Solidaria es un “programa de atención a la pobreza y no un programa de combate a la pobreza.”¹⁷¹. El programa se basa principalmente en el otorgamiento de un subsidio a las familias más pobres, el cual sería entregado en efectivo a las madres “*cabezas de familia*”, condicionado a que éstas se comprometan a enviar a sus hijos a la escuelas para elevar el nivel de educación, llevarlos a consulta médica para una mejoría en la salud, y asistir a charlas sobre nutrición en las unidades de salud u hospitales para que experimenten retrasos en la talla y peso conforme a su edad.

La proyección del gobierno para 2005 fue repartir un millón de dólares en forma de “subsidios condicionados” entre 15 municipios del país; en 2006 espera ampliar la Red Solidaria a otros 17 municipios para abarcar los 32 municipios más pobres del país. Al finalizar la gestión Saca espera haber atendido 100 mil familias con un monto de US \$ 13 millones¹⁷².

Este programa incluye tres ejes estratégicos de intervención: la Red Solidaria, La Red de Servicios Básicos y la Red de Sostenibilidad a las Familias. Según el presidente de la República a través de esta iniciativa “liberará” a las familias de la pobreza a través de tres tipos de acciones concretas: cambiando inmediatamente sus condiciones particulares de vida, ampliando sus posibilidades de acceso a servicios básicos y cambiando su entorno económico, ayudándoles a encontrar una posibilidad sostenible de ingresos y desarrollo familiar”¹⁷³.

La aplicación del programa pasa por identificar aquellos municipios más pobres a efecto de focalizar la intervención del gobierno, para lo cual se llevó a cabo una investigación¹⁷⁴ que

¹⁷¹ www.elfaro.net/secciones/noticias/20050307/noticias1_20050307.asp Observatorio de las Políticas Públicas y los BESC 71

¹⁷² Proceso noviembre 2, 2005, www.uca.edu.sv/publica/proceso/proc1168.html

¹⁷³ El Faro, 28 febrero 2005..

¹⁷⁴ La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-El Salvador (FLACSO) llevó a cabo la investigación “Política Social y Focalización: el mapa nacional de extrema pobreza en 2005 a través del contrato No. FISDL/SPO57/2003.

construyó un mapa nacional de pobreza extrema nacional que sirviera de instrumento para concentrar geográficamente las acciones gubernamentales destinadas a combatir la pobreza.

FLACSO reconoce que la metodología utilizada en dicha investigación *“tiene dificultades para ordenar correlativa y directamente los municipios a partir de las tasas de pobreza estimadas por la EHPM”*, con lo cual se limita determinar con certeza cuál municipio sería el más pobre. Ante esta situación, la construcción del mapa de pobreza requiere incorporar otras variables adicionales a la pobreza del ingreso, en virtud de lo cual se considera la variable desnutrición a partir del indicador de retardo severo en talla de la población asistiendo a primer grado en cada municipio. Con estas dos variables se aplica la técnica de Análisis Cluster o de Análisis de Conglomerados que permite agrupar los municipios en función del grado de homogeneidad y heterogeneidad de las variables.

Según el estudio de los 262 municipios del país, 32 se clasifican en situación de pobreza extrema severa, 68 en pobreza extrema alta, 82 en pobreza extrema moderada y 80 en pobreza extrema baja¹⁷⁵.

Escasamente estos municipios recibieron el 7% de los fondos públicos FODES en 2005, mientras que aquellos municipios calificados en pobreza extrema baja, concentran el 41%, dado que el criterio población es determinante en la asignación de dichos fondos.

A través de la Red Solidaria se entregaría a cada familia, que califica en el programa un subsidio condicionado de treinta dólares en efectivo; en el municipio de Corola, el total de la trasferencias otorgadas ascendió a US \$ 15,420 y se repartió entre 465 familias en sobres que contenían entre treinta y cuarenta dólares en efectivo¹⁷⁶.

Aunque se ha hecho público que el valor del subsidio por familia será de US \$ 15 al mes, para efecto de ilustración se considera que cada hogar en extrema pobreza recibe el doble; es decir, US \$30 en forma de subsidio, dado que el número de miembros promedio para el segmento

¹⁷⁵ Los municipios han sido agrupados en base de dos indicadores: la tasa de pobreza y la tasa de retardo severo de los escolares de primer grado. En la categoría de pobreza extrema severa, la tasa de pobreza es del 49.9% y la tasa de retardo severo del 4.8%; en pobreza extrema alta las tasas son 35.6% y 4.5% respectivamente; en pobreza

¹⁷⁶ Proceso, noviembre 2, 2005.

de familias en situación de pobreza extrema severa es de 5.05 personas¹⁷⁷ cada una de ellas estaría recibiendo US \$5.94 mensuales equivalente a menos de 20 centavos de dólar diario por casa miembro. Según la coordinadora del Área Social del gobierno, *“con el dinero del subsidio, las familias estarían en capacidad de suplir las necesidades de nutrición, salud y educación”*¹⁷⁸.

La medición de la pobreza a partir del Método de Líneas de Pobreza restringe el fenómeno a una sola dimensión, que capta el potencial de satisfacción de las necesidades de las familias a partir de la capacidad de adquisición de los bienes y servicios que integran la canasta. La línea de extrema pobreza se establece a partir del coste de un Canasta Básica Alimentaria (CBA) y al multiplicarla por dos se obtiene la línea de pobreza relativa determinada por el coste de la Canasta Básica ampliada (CBAM), de manera que la población en situación de pobreza es aquella cuyos ingresos no alcanza a cubrir el coste de esta canasta.

La visión unidimensional de la pobreza conduce al estudio y estimación indirecta del fenómeno, descartando la posibilidad de abordar la medición de la insatisfacción real de las necesidades básicas de las familias, mucho menos la privación de capacidades de las personas¹⁷⁹.

Existe una gama de instrumentos para la medición de la pobreza, según el concepto, las variables que utiliza, la unidad de observación, los grupos identificados y autores. El método de las Necesidades Básicas Insatisfechas establece un mínimo en cada necesidad y población en cada una de ellas, el Método de Medición Integrada de la pobreza integra los métodos de Líneas de Pobreza y NBI; además existe el Método de la cantidad y calidad de vida, entre otros.

La medición de la “pobreza del ingreso” se reduce a elegir la línea de pobreza por debajo de la cual se encuentran las personas pobres, lo cual es muy cuestionado porque oculta la profundidad y la distribución de la pobreza. Las enormes asimetrías que pueden darse bajo las líneas de pobreza, ilustran familias cuyos ingresos pueden ser levemente inferiores al coste de la

¹⁷⁷ FLACSO.

¹⁷⁸ El Faro, 7 marzo – 13 marzo 2005, www.elfaro.net

¹⁷⁹ Este planteamiento está fundamentado en el enfoque de Amartya Sen que orienta a la pobreza en función de capacidades y funcionamientos que imposibilitan el logro de los objetivos sociales. La pobreza se entiende como la privación de las capacidades que son fundamentales en una sociedad para que sus integrantes se desempeñen cabalmente, y puedan con base en tales facultades, escoger de manera racional y crítica, el estilo de vida que quieren llevar. Ver: Amartya Sen, (1987): *The Standard of Living*, (1999): *Commodities and Capabilities*.

CBA que les sitúan en torno a la frontera de la línea de pobreza; pero también existen familias que están sumergidas en la absoluta miseria, al otro lado de la frontera, quienes difícilmente son los beneficiarios de los programas de reducción de pobreza.

La metodología utilizada por el Gobierno de El Salvador para la medición de la pobreza no permite diferenciar estas situaciones. Se propone una metodología que permite revisar la profundidad de la pobreza a partir de una combinación directa de la población contada bajo la línea, las brechas de ingreso y el coeficiente Gini de las personas pobres.

El método de Líneas de Pobreza resulta muy funcional para los gobiernos e ideal para mostrar el “éxito” de cualquier programa que busque la reducción de la pobreza. Los programas para la reducción de pobreza, están orientados principalmente a la población cuyos ingresos se ubican en la frontera de la línea de pobreza pues, es más funcional para los gobiernos que buscan reducir la población pobre, es decir, “salvar al primero” que rescatar de la miseria a los más pobres de los pobres.

Desde esta perspectiva Red Solidaria podría ser una iniciativa muy exitosa en términos estadísticos, pues se podría reducir fácilmente el número de hogares en situación de pobreza extrema, otorgando subsidios inclusive menores que los \$15 dólares mensuales por familia, de manera que puedan redondear sus ingresos hasta alcanzar la frontera de la línea de pobreza. Para ello es importante contar con un instrumento que identifique cuáles son los hogares con ingresos próximos a la línea para convertirlos en los destinatarios del programa.

Parece ser que para el gobierno de Elías Antonio Saca la solución al problema de la pobreza es aritmética. Entregar subsidios de \$15 ó \$30 a familias rurales cuyos ingresos oscilan entre \$81.71 y \$66.71 mensuales – entre 54 y 44 centavos de dólar diario por persona - les permitiría “abandonar” matemáticamente la situación de pobreza extrema, pues con la “ayuda” del gobierno alcanzarían un ingreso equivalente a \$ 96.70 que representa el coste de la CBA rural.

Vale señalar que en el área rural, la tarifa promedio para el sector agropecuario establecida legalmente como salario mínimo es de US \$75.5 con el cual las familias rurales escasamente alcanzan a cubrir poco mas de las tres cuartas partes de su canasta básica alimentaria, en términos

promedios le corresponderían 50 centavos de dólar diarios por persona. Pese a que la legislación salvadoreña obliga a revisar los salarios mínimos cada tres años, los salarios agropecuarios no habían experimentado incremento desde abril de 1998; ha sido en Agosto de 2006 en que el Presidente declaró: “La propuesta será analizada por la secretaría técnica y la de asuntos jurídicos a fin de que en términos de una semana haremos público el decreto ejecutivo que da vida a esta nueva tabla del salario mínimo. Vamos a respetar en todo contexto la recomendación del Consejo del Salario Mínimo”¹⁸⁰

De existir un genuino interés en el gobierno Actual por reducir los niveles de pobreza entre la población rural salvadoreña ¿por qué no incrementa significativamente los salarios mínimos rurales y urbanos? Resulta indispensable contar con una Política salarial que revise permanentemente la capacidad adquisitiva de los salarios, garantizando el control sobre el nivel general de precios; sin embargo, parece ser que para el gobierno el flujo de remesas que reciben la quinta parte de los hogares salvadoreños, compensa los bajos ingresos que reciben las familias en concepto de remuneraciones.

Es evidente que la iniciativa de Red Solidaria representa una ayuda para los hogares pobres que la reciben, en tanto alivia parcialmente y en el corto plazo, la precaria situación económica que padecen; sin embargo, no puede ser presentada como la panacea al problema de la pobreza. Desde la Red Solidaria no se reconoce el carácter estructural de la pobreza, tampoco se articula con el resto de Políticas fiscales, mucho menos que considere el cambio de las Políticas económicas generadoras de exclusión y pobreza.

La actual presidencia, ha hecho reiterados llamados a la oposición a no seguir atrasando la aprobación del préstamo por US \$70 millones para financiar proyectos contemplados en el programa Red Solidaria. En 2005 el gobierno de El Salvador negoció, en tiempo récord, dos préstamos por un total de US \$78 millones, uno con el Banco Interamericano de Desarrollo por \$57 millones y otro con el Banco Mundial por US \$ 21 millones¹⁸¹.

¹⁸⁰ La Prensa Gráfica. “10% más al Salario Mínimo” Jueves 17 de Agosto de 2006. Pág. 2

¹⁸¹ El Diario de Hoy, 31 de enero 2006.

En la línea de financiar los componentes del Programa Oportunidades uno de los mayores respaldos a los proyectos de Red Solidaria proviene de la aprobación de una donación de US \$45 millones por parte de la Unión Europea, de los cuales el 60% sería utilizado para conectividad municipal y el complemento para agua potable, saneamiento y electrificación rural¹⁸².

El gobierno de El Salvador presenta al FOSALUD¹⁸³ como una alternativa para poder ampliar la atención media que se brinda a la población en las unidades de salud a nivel nacional. Esta iniciativa tendría, según el gobierno, el propósito de mejorar la accesibilidad y cobertura de los servicios de salud a la población, ha planteado estrategias que favorezcan la generación de recursos financieros para la expansión de servicios básicos para la provisión de salud tanto en las áreas rurales como urbanas.

FOSALUD se crea con el Decreto legislativo No. 538 de fecha 17 de diciembre de 2004 como una entidad de derecho público, con personalidad jurídica, con patrimonio propio, con plena autonomía en lo financiero, administrativo y presupuestario, adscrito al Ministerio de Salud, con prohibición expresa de transferir recursos y sujeto a un reglamento de ley emitido en un plazo de 120 días después de su vigencia.

Los objetivos del Programa están orientados a velar por su sostenibilidad financiera, así como por la eficiencia y eficacia; formular y ejecutar programas integrales en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistenta Social (MSPAS) que atiendan las necesidades básicas de salud de la población mas vulnerables del país; y fomentar campañas de educación en salud, a fin de prevenir enfermedades derivadas del uso y consumo de sustancias nocivas y peligrosas para la salud de las personas¹⁸⁴.

EL FOSALUD plantea brindar una atención integral en salud a través de: a) consulta preventiva con énfasis al grupo materno-infantil, atención de partos de bajo riesgo, salud bucal, detección y manejo adecuado de afecciones más frecuentes en el primer nivel de atención, b) detección, manejo de emergencias médico quirúrgicas, referencia y retorno de casos que ameriten

¹⁸² El Faro, 7 marzo – 13 marzo 2005, www.elfaro.net

¹⁸³ <http://www.casapres.gob.sv/especialidades/fosalud/>

¹⁸⁴ <http://www.casapres.gob.sv/especialidades/fosalud/>

atención de mayor complejidad en los hospitales y viceversa, y c) ampliar los servicios médicos en las unidades de salud, atendiendo al grupo materno-infantil, partos de bajo riesgo, salud bucal y emergencias medio –quirúrgicas¹⁸⁵.

Según las metas del Programa se buscan beneficiar a 4, 299,413 de habitantes de El Salvador, con lo cual se generarían 1,586 empleos y se esperaría una mejoría en el acceso al sistema público de atención en salud, favorecer el uso adecuado de la red de establecimientos y mejorar el nivel de salud de los salvadoreños¹⁸⁶.

La sostenibilidad financiera de este programa es muy discutible si se considera que la principal fuente de financiamiento del FOSALUD proviene de la recaudación impositiva a las bebidas alcohólicas, cigarrillos y armas. Esto porque los ingresos provenientes de impuestos que gravan productos específicos, como el alcohol, las bebidas alcohólicas, la cerveza y los cigarrillos, es insignificante en términos relativos.

Durante los últimos años el monto de ingresos tributarios provenientes de los impuestos a productos específicos es menor al 3.0% de los ingresos totales del Gobierno Central. En 2004 los impuestos que gravan el alcohol y las bebidas alcohólicas representaron el 0.4% del total de ingresos del Gobierno Central, los impuestos a las cervezas alcanzaron el 0.8% y a los cigarrillos 0.8%¹⁸⁷.

Agregando el ingreso recaudado por los impuesto que gravan estos productos específicos, se alcanza un 2.0% de los ingresos del Gobierno Central, monto que sería insuficiente para hacer frente a los objetivos que plantea el programa FOSALUD. Tal cual está planteado este programa no hay garantías para su financiamiento inmediato y en menor medida, su sostenibilidad en el tiempo.

¹⁸⁵ *Ibíd.*

¹⁸⁶ *Ibíd.*

¹⁸⁷ Informe de la Gestión Financiera del Estado 2003 y 2004, Ministerio de Hacienda.

4. Reflexiones.

El propósito de iniciar el Capítulo con el abordaje de la Agencia y el reconocimiento que todos los individuos son iguales ante la ley y la sociedad, ha sido para consolidar la idea que la Agencia debe ser incorporada como elemento fundamental en la vida de toda persona. La Agencia es una condición real, existe en el ser humano, la diferencia radica en el nivel que cada persona la ha desarrollado. Sin embargo, la mayor parte de salvadoreños/as desconocen qué significa Agencia, es un término desconocido que no tiene un significado importante; precisamente la ignorancia en torno al mismo, ha favorecido que los/las salvadoreñas continúen en condiciones que les dificulta vivir dignamente.

La Agencia permite al individuo hacer con su vida lo que desee, en función de las capacidades que posea y por tanto, del nivel de empoderamiento. Por una parte, existe un nivel de Agencia individual determinada principalmente por la persona y otra, que es una Agencia de carácter colectivo, influida por el ambiente, y principalmente a las oportunidades reales de la sociedad en torno a las Instituciones de carácter público y privado. No es posible distinguir entre el término de una y el comienzo de la otra, lo importante es que exista y se refleje.

Si un individuo dedica quince o veinte años de su vida a estudiar, obtiene un título profesional y al final, no logra obtener un empleo debido a que la sociedad no brinda oportunidades reales (así como un empleo) necesarias para vivir, la persona no será feliz. Al mismo tiempo si una persona con muchas posibilidades económicas, obtiene todo lo que desea y necesita, pero no es capaz de tener buenas relaciones interpersonales y no es feliz, su Agencia individual está débil.

De tal manera que, todo individuo tiene Agencia y en función del desarrollo que haya alcanzado de la misma, así será la capacidad que tendrá la persona de poder practicarla, ejercerla o vivirla y no solo en la vida diaria, sino en el trabajo de la persona y en el resto de ambientes en los que se desenvuelve. El análisis de la Fuerza de Trabajo, retomando un poco la terminología de Marx, permite identificar los impactos que tiene sobre la Agencia, el consumo de la Fuerza de

Trabajo, ya que de alguna manera una persona con mucho empoderamiento es capaz de unificar al resto de compañeros de trabajo para plantear una huelga y hacer valer sus derechos; estas son señales de una estructura sindical fuerte.

Por otra parte, cuando la persona no esta empoderada, su Agencia es muy débil, y eso impide que tenga la capacidad de hacer valer sus derechos en su trabajo y por tanto, ni siquiera le dice a su jefe que no se siente bien en las condiciones de trabajo en las que se encuentra desarrollando su labor; prefiere callar y conservar el trabajo, que luchar por sus derechos. La Figura 5.4. claramente establece los distintos tipos de Estructura sindical que se pueden presentar en el Mercado Laboral, en función del nivel de Agencia y empoderamiento existente en los/las trabajadoras.

Figura 5.4.
Relaciones Entre el Nivel de Agencia y Empoderamiento de los/las trabajadoras y Tipos de Estructura Sindical

Nivel de Empoderamiento de los/las trabajadoras	Nivel de Agencia en los/las Trabajadoras			
	Indicador	Alta	Media	Baja
Alto		Estructura Sindical fuerte, que permite alcanzar los objetivos y obtener excelentes resultados que contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras.	Estructura Sindical Fuerte, capaz de obtener excelentes resultados para los/las trabajadores en el Mercado Laboral.	Estructura Sindical que alcanza objetivos concretos para los/las trabajadores, sin que éstos lo deseen o participen para lograrlo.
Medio		Estructura Sindical que tiene muchas metas y propósitos para mejorar la calidad de vida de los/las trabajadores; sin embargo, no existe la Institucional adecuada para revertir tal situación.	Estructura Sindical de moderada incidencia en el Mercado Laboral. Es decir que los/las trabajadoras alcanzan acuerdos, pero no siempre se traducen en resultados y beneficios concretos; en muchas ocasiones no se alcanza un beneficio para todos/as sus miembros.	Estructura Sindical con baja participación. Si se alcanzan acuerdos, éstos tienen relevancia para un pequeño grupo de trabajadores/as poca trascendencia y relevancia para los/las trabajadores.
Bajo		Estructura Sindical caracterizada por una debilidad Institucional. Lo cual implica que sus miembros tienen muchas proyecciones, objetivos y metas por cumplir; sin embargo, no disponen de los instrumentos necesarios para lograrlo.	Estructura Sindical débil y sus miembros se caracterizan por tener muchas metas y propósitos; sin embargo, no cuentan con la capacidad institucional y humana suficiente para lograrlo. Esto implica que las/los trabajadoras se coordinan, pero no logran medidas concretas a su favor.	Estructura Sindical Débil. No existe la fortaleza institucional necesaria y al mismo tiempo, no se compone de trabajadores/as con deseos de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Análisis del Capítulo V.

La estructura sindical que existe en El Salvador actualmente es muy débil y por tanto se encontraría en la parte del gris más pálido del cuadro.

Para los capitalistas, la actual situación en la que se encuentran los/las trabajadoras es óptima, puesto que ha facilitado y favorecido que los/las trabajadoras no velen por sus derechos y deberes; el nivel de Agencia es tan bajo que no son capaces de constituir un sindicato fuerte, de poder reclamar por el pago de horas extras, por exigir un aumento de salarios, etc. Es por ello que, el mantener la situación inamovible es lo mejor para el sistema.

Figura 5.5.

Relaciones Entre el Nivel de Agencia y Empoderamiento de los/las Empresarios y Tipos de Fuerza Empresarial en el Mercado Laboral

Nivel de Empoderamiento de los/las Capitalistas	Nivel de Agencia de los/las Capitalistas		
	Indicador	Alta	Media
Alto	Fuerza Empresarial con todo el dominio y control del Mercado Laboral; capaz de incidir en la Esfera Económica y Política. En El Salvador esta es la condición imperante.	Fuerza Empresarial Sólida, con mucho poder Institucional y lo suficientemente fuerte para generar beneficios para los empresarios/as.(aunque no se sientan tan motivados a lograrlo)	Fuerza Empresarial con incidencia en el Mercado Laboral; a pesar de la falta de verdaderos líderes empresariales, son las redes empresariales las que favorecen el dominio y el control.
Medio	Fuerza Empresarial cuyo principal objetivo es el dominio y control del Mercado Laboral con el fin de liderarlo y de promover medidas que garanticen un mejor desempeño a pesar de las deficiencias institucionales que les caracterizan.	Fuerza Empresarial con mucho impacto en el Mercado Laboral, a pesar de no ser muy significativo para sus miembros/as. Es decir que los/las capitalistas alcanzan acuerdos y metas pero, no siempre benefician a líderes o gremiales, de todos los sectores productivos.	Fuerza Empresarial que busca únicamente leyes o normas que beneficien a los/las empresarios.
Bajo	Fuerza Empresarial moderadamente débil, conformada por muchos líderes empresariales pero que casi no tienen poder e influencias, es decir no tienen fuertes vínculos con las estructuras de poder. De ahí que los resultados se alcancen por la capacidad de acción de algunos de sus miembros que por los acuerdos entre gremiales.	Fuerza Empresarial débil, con poca incidencia en el Mercado Laboral pero, capaz de alcanzar ciertos objetivos. Este empoderamiento bajo indica que los/las capitalistas se coordinan, pero no logran todas las medidas que necesitan a su favor, ante la debilidad de la estructura institucional.	Fuerza Empresarial Débil. El dominio y control del Mercado Laboral no les pertenece a este grupo..

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Análisis del Capítulo V.

En estas condiciones, resulta imprescindible que se desarrollen dos áreas: por una parte el estado debe mejorar la institucionalidad del sector público con el propósito de poder favorecer el desarrollo de oportunidades reales para los/las salvadoreñas. El nivel de desempleo es elevado y, a pesar que ciertos estudios indican que éste corresponde al 8.6% para los hombres y en 3.5 para las mujeres,¹⁸⁸ dichas cifras no reflejan exactamente las condiciones que los/las salvadoreñas están enfrentando. Al mismo tiempo, se necesita de un esfuerzo individual, para que la persona sea capaz de ser agente de su propio desarrollo.

Figura 5.6.

**Esquema de Juegos: Empoderamiento versus Agencia
entre Trabajadores/as y la Fuerza Empresarial¹⁸⁹**

	Fuerza Empresarial						
		Empoderamiento			Agencia		
	Empoderamiento	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Trabajadores/as	Alto	A+A+	A+A ⁺	A+ A ⁰	A+ A+	A+ A ⁺	A+ A ⁰
	Medio	M A ⁻	A ⁻ A ⁺	A ⁻ A ⁺	M A ⁻	A ⁻ A ⁺	A ⁻ A ⁺
	Bajo	B A⁻	B A ⁻	A ⁺ M A ⁺ M	B A⁻	B A ⁻	A ⁺ M A ⁺ M
	Agencia						
	Alta	A+A+	A+A ⁺	A+ A ⁰	A+ A+	A+A ⁺	A+ A ⁰
	Media	M A ⁻	A ⁻ A ⁺	A ⁻ A ⁺	M A ⁻	A ⁻ A ⁺	A ⁻ A ⁺
	Baja	B A⁻	B A ⁻	A ⁺ M A ⁺ M	B A⁻	B A ⁻	A ⁺ M A ⁺ M

Fuente: Elaboración propia basada en recomendaciones y sugerencias del Asesor.

¹⁸⁸ Organización Panamericana de la Salud Tasa de desempleo urbana para el año 2003. “Género, Salud y Desarrollo en las Américas. Indicadores Básicos 2005”. Pág.8.

¹⁸⁹ Para poder observar un Esquema de Juegos desplegado Ver Anexo 5.14

A consecuencia de que impera un Sistema Capitalista de Producción, las interrelaciones entre los Agentes Económicos del Mercado Laboral, se miden a través de Rendimientos.

En términos de la primera relación Agencia/Agencia ó Empoderamiento/Empoderamiento se puede obtener:

A+ equivale a Rendimiento Alto

M equivale a Rendimiento Medio

B- equivale a Rendimiento Bajo

De la misma manera al interrelacionar Agencia/Empoderamiento se puede presentar en el Mercado:

A+ Rendimiento más alto que se puede lograr

A- Rendimiento alto pero no el más alto.

A⁺ Rendimiento que puede ser el más alto ó puede ser alto pero no el máximo.

A⁰ Rendimiento que tiene dos posibilidades: puede ser alto pero no el más alto ó puede ser cero.

A^{+M} Rendimiento alto pero de Mercado.

A consecuencia de lo anterior y con el propósito de comprender mejor el problema de la falta o exceso de *Empoderamiento* y *Agencia* de los diferentes Agentes Económicos, situación imperante en la realidad salvadoreña, y específicamente en el Mercado Laboral, se ha tratado de plantear un esquema con los resultados de todas las posibles combinaciones entre niveles de *Agencia* y *Empoderamiento* entre Trabajadores/as y la Fuerza Empresarial.

Es imprescindible establecer que en la Estructura del Mercado Laboral, el *Empoderamiento* de la Fuerza Empresarial, se relaciona con todo un esquema de redes de poder económico y político; mientras que el *Empoderamiento* de los Trabajadores/as comprende todo el accionar de la Estructura Sindical y al mismo tiempo, las redes de poder político que ésta pueda lograr.

La *Agencia* de la Fuerza Empresarial comprende el grado de libertad que tienen los empresarios/as junto con los Gremios, de poder desarrollar sus capacidades, oportunidades y de esta manera alcanzar logros. Al mismo tiempo, la *Agencia* de los/las trabajadoras siempre se

relaciona con la libertad que tiene un trabajador/a de poder desarrollar sus capacidades, oportunidades y por tanto, convertirse en *Agente* de su propio desarrollo.

Para comprender el esquema de juegos entre Agencia y Empoderamiento, es importante establecer que se ha definido dentro de la lógica del Modo de Producción Capitalista y por ello, la tabla presenta rendimientos y resultados de carácter cualitativo en sentido estricto; por lo tanto, comprende vínculos y relaciones de poder, capacidades, oportunidades y logros que no han sido medidos, a través de una metodología específica

Una primer resultado interesante es el que se genera cuando la **FE** y **los/las Trabajadoras** tienen un *Empoderamiento y Agencia Alta* eso se traduce en un **A+ A+** (primer casilla del esquema) es decir, que en el Mercado Laboral se obtiene un primer Rendimiento Alto (**A+**) por el impacto de las estructuras de poder de la FE como de los/las trabajadores; al mismo tiempo, al combinar una *Agencia Alta* con *Empoderamiento Alto* se traduce en una total coordinación y trabajo mutuo entre trabajadores/as junto con los/las empresarios; es decir que ambos Agentes alcanzarían Acuerdos en beneficio mutuo y por tanto, de la sociedad.

Otra situación importante de estudiar, se presenta cuando la **FE** tiene una *Agencia Alta* y los **Trabajadores/as** tienen una *Agencia Baja*, eso provoca un primer rendimiento *Bajo* (**B**); luego al interrelacionarse una *Alta Agencia* de la **FE** con un *Empoderamiento Bajo* de parte de **los/as Trabajadoras** se generaría dentro del modo de producción capitalista, un rendimiento Alto (**A**) pero no el más alto **A** ya que únicamente la **FE** lograría acuerdos a su favor, pero no les permitiría el máximo beneficio, ya que, para la **FE** le resulta muy costoso el mantener todas las estructuras de poder a su favor, cuando los/las trabajadores tienen una baja Agencia. Esta situación se presenta en El Salvador y corresponde a la **casilla B A** del esquema. De tal manera que en cada realidad se deberá presentar una interrelación particular, los resultados se traducirán en cuatro casillas.

Habiendo comprendido la dinámica de acción de la Agencia y el Empoderamiento en el Mercado Laboral, es trascendental que tales rendimientos se expliquen en base a los hechos que

presenta la sociedad. En El Salvador ¿Cómo se ha manifestado ese resultado **de B A**? En primer lugar, se puede mencionar la situación de las personas con un empleo formal, generalmente ganan el salario mínimo, el cual no es suficiente para poder vivir dignamente, ni siquiera para satisfacer la canasta básica. El bajo nivel de agencia y empoderamiento de los/las trabajadores impide que actúen y se manifiesten. De ahí que el sector informal de la economía este aumentando y emplee al 62% de la población. El impacto que esta situación esta teniendo se percibe con el fuerte monto de salvadoreños/as que están emigrando.

Al mismo tiempo, la FE con una Agencia y Empoderamiento Alto tiene que estar trabajando coordinadamente con ciertos gremios, el Consejo del Salario Mínimo, Sectores Políticos y otras estructuras para poder incidir efectivamente en el Mercado, lo que demanda de mucha participación y presencia en las estructuras claves de poder.

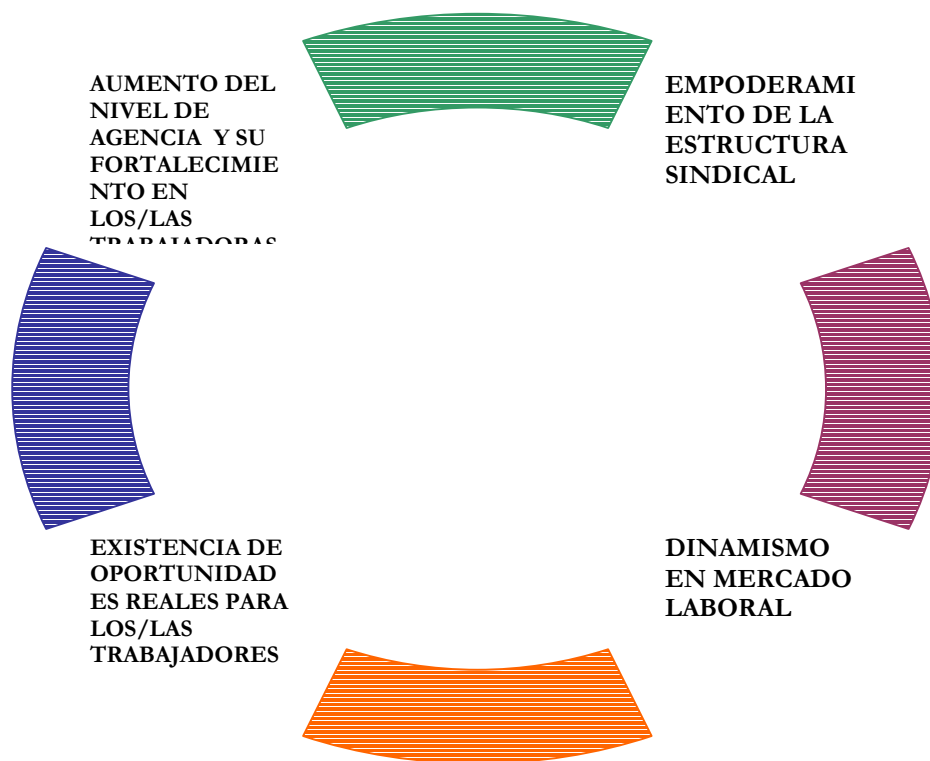
Para profundizar un poco más en la situación de los/las trabajadores y sobre todo en los impactos de la baja Agencia y Empoderamiento, se puede mencionar que el sueño de un considerable grupo de jóvenes salvadoreños/as es irse a vivir a los Estados Unidos y trabajar; mientras la familia los manda a traer los adolescentes, con suerte, terminan el bachillerato y se inscriben a clases de inglés; el resto pasa sin desempeñar una actividad productiva, viven en los centros comerciales comprando y gastando el dinero que les mandan los familiares en el exterior, quienes lo reúnen con mucho trabajo y sacrificio.

Una norteamericana voluntaria del Cuerpo de Paz afirmó: “Quizás la transformación más importante se mira en los jóvenes. Estos se visten ahora con T-Shirts traídas de Estados Unidos, zapatos tenis y pantalones a la moda, hablan en slangs típicos de algunas grandes ciudades de Estados Unidos, y sólo quieren estudiar para poder irse para allá. Nadie quiere hacer nada en el pueblo, sólo oyendo música, mirando televisión y jugar en las máquinas, estas gentes ya no quieren hacer nada y no se diferencian en nada de los que yo he conocido en Denver, de donde

soy. Yo estoy dando unas clases de Inglés a unos jóvenes y ellos me dicen que quiere aprender para poder irse a Estados Unidos, sólo eso tienen en la mente, no hay otras razones”¹⁹⁰

El fenómeno de la migración existe en El Salvador desde hace muchos años, se ha convertido en una especie de desagüe de los problemas del Mercado Laboral salvadoreño: puesto que ante la falta de empleo o salarios demasiado bajos, los/las salvadoreñas que no encuentran otra solución a sus problemas y necesidades, deciden emigrar y con ello, la búsqueda de mejores oportunidades para sus familias. Si no se establecen medidas concretas de parte del Estado Salvadoreño para atacar estos inconvenientes, difícilmente se logrará revertir esta situación y por tanto, la migración en lugar de registrar una tendencia decreciente, crecerá cada vez más.

Figura 5.7.
Desarrollo del Círculo Virtuoso para salir de la Pobreza



Fuente: Elaboración propia en función del contenido de las reflexiones finales.

¹⁹⁰ García, J.J. Remesas Familiares y Relaciones Sociales Locales: El Caso de San Isidro. Pág. 12

La Figura 5.7 claramente refleja el dinamismo que adquiere el Mercado Laboral ante la existencia de oportunidades reales en la sociedad, por una parte aumenta el nivel de Agencia individual y por tanto, el empoderamiento de los/las trabajadoras, desencadenando de esta manera, un círculo virtuoso de Agencia y empoderamiento que permite en el largo plazo, disminuir y superar la pobreza. En este sentido, es fundamental que se inicien estrategias y medidas concretas orientadas a iniciar ese cambio, enfocando el dinamismo.

Figura 5.8.

La Pirámide de la Agencia



Fuente: Elaboración propia sobre la base de análisis del apartado.

En sintonía con la búsqueda del círculo virtuoso de empoderamiento, es necesario la constitución de la pirámide de la Agencia. Para lograrlo es fundamental que ésta se constituya sobre la base de la implementación de acciones y medidas concretas de carácter gubernamental; directamente enfocadas a la obtención de resultados específicos en materia de una mejora en el desempeño de los/las trabajadoras.

En este sentido si la pirámide de Agencia se alcanza, será posible que las personas trabajadoras puedan consolidar una estructura sindical fuerte, de peso, capaz de revertir la tendencia de los actuales mecanismos. Por ello el objetivo en el corto plazo será incrementar el nivel de Agencia de los/las trabajadoras y, en el largo plazo, reducir la brecha entre los niveles de Agencia de trabajadores/as y los/las capitalistas.

De tal manera que el principal objetivo de los diferentes sistemas implementados, deberían consistir en la armonización de las acciones del sector público; éstas deberían enfocarse en el establecimiento de mecanismos de acción rápida y efectiva, capaces de permitir un verdadero empoderamiento de las personas, lo cual debería traducirse en niveles de Agencia elevados, lo que permitiría que los individuos puedan alcanzar o llegar a ser *Agentes* de su propio desarrollo.

CAPITULO VI

SALARIO Y EMPLEO

Preámbulo

En la sociedad salvadoreña tener trabajo y un salario justo es un privilegio, hay una gran cantidad de personas que contando con toda la capacidad y disposición para trabajar, no encuentran un trabajo que complazca sus expectativas. El salario que recibe una persona por ejercer una actividad específica varía en función del área de la actividad económica en que se desempeñe, el cargo, la organización a la que pertenece, entre otros aspectos.

A pesar de que existen variaciones significativas en los salarios, la ley establece una serie de lineamientos que si se cumplen, deberían asegurar la satisfacción de las necesidades de la persona; sin embargo, esto no ocurre en El Salvador, el estudio de los salarios durante los últimos veinticinco años, evidencia que éstos han registrado una tendencia a la baja y han provocado una drástica caída del poder adquisitivo de la población.

El presente Capítulo tiene como objetivo demostrar que los salarios de los/las trabajadoras salvadoreñas no garantizan una vida digna para las personas, y el Sector Público no ha sido capaz de implementar una Política de Ingresos activa y efectiva; al contrario, el análisis de los salarios de los diferentes Sectores económicos indican que hay inequidad y ciertas preferencias en función de las presiones que la Fuerza Empresarial ejerce.

A consecuencia de lo anterior, fenómenos como el desempleo y subempleo han aumentado considerablemente y por ello, el Sector informal de la economía absorbe a más del 60% de la Población Económicamente Activa; de hecho, estas condiciones explican en parte, el fenómeno de la migración o la gran cantidad de salvadoreños/as que no trabajan y viven a costa de las remesas que sus familiares en el exterior, les envían.

1. Antecedentes de los Salarios en El Salvador.

El salario constituye, el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las Organizaciones. Todas las personas dentro de las Organizaciones ofrecen su tiempo y su Fuerza de trabajo para obtener dinero a cambio, esto representa la compensación de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre la/el empleado y la/el empleador.

Para las personas, los salarios representan una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de la organización, por lo cual recibe un salario; así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el dinero, el ser humano es capaz de ofrecer gran parte de sí mismo, de esfuerzo y de su vida.

La participación de los salarios en el Valor del Producto, depende de la rama de actividad económica a la cual se pertenece; cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

1. 1. Niveles de Salarios y su Tendencia.

En El Salvador, la política salarial implementada por el Estado, se ha limitado a garantizar la obtención de un Salario Mínimo, en función del costo de la vida (Canasta Básica Nutricional) y de la labor que desempeñe un trabajador/a. Es posible encontrar categorías salariales que toman en consideración aspectos como: el nivel educativo, capacidad técnica, experiencia laboral, sexo, edad, entre otros, para adoptar distintos estratos salariales.

1. 1. 2. Establecimiento de los Salarios en El Salvador.

El inicio del cultivo del café a mediados de 1870, marcó un cambio en el mercado laboral ya que significó –entre otros hechos– un aumento del salario en ¢0.12 ctvs, pasando de ¢0.03 a ¢0.15 ctvs;

este incremento, fue posible gracias a la coyuntura económica: el café era el producto de exportación por excelencia, con muy buena cotización en el mercado internacional que permitió la generación de excedentes económicos.

Para finales del siglo XX, se logró pagar 0.25 ctvs a los trabajadores cafetaleros, sin faltarles la tradicional ración de alimentos basada en: tortilla, frijoles y sal. La entrega de esta ración no fue una medida nueva, sino que se consolidó durante todo el siglo XIX¹⁹¹.

Previo a 1933, la fijación de los Salarios Mínimos estaba en función de la oferta y la demanda. Fue en este año en que se publicó el *Reglamento para los operarios de barberías de la Ciudad de San Salvador*, el documento exigía el pago del 50% de los servicios brindados y se mantuvo hasta 1946, ya que en este año se emitió el Decreto Ejecutivo denominado *Reglamento de Trabajo para el Gremio de Peluqueros de la Ciudad de San Salvador*, el cual permaneció vigente durante los siguientes cuatro años¹⁹².

En 1950, se pronunció la Ley de Trabajo para el Gremio de Peluqueros, de parte del Consejo de Gobierno Revolucionario. A pesar de que se habían establecido este tipo de decretos, fue hasta junio de 1961 en que el Directorio Cívico Militar creó la primera norma específica sobre Salarios Mínimos nombrada Ley Transitoria de Fijación de Salario Mínimos para Empleados de Comercio. En este mismo año el Directorio emitió el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo según Decreto N° 190; luego en noviembre de 1962, se decretó la Ley Transitoria sobre Labores de Recolección de Cosechas.

Es importante señalar que, durante todo este período, el Código de Trabajo aún no se había creado y, solo se decretaban leyes que normaban y regulaban aspectos específicos del Mercado Laboral. El Primer Código de Trabajo entró en vigencia hasta el 22 de enero de 1963, según Decreto N° 241.

¹⁹¹ González, Francisco. 1985. Pág. 82

¹⁹² González, Francisco; et. al. 1985. Pág. 83

Dicho Código, contenía desde el Art. 122 al 138, una serie de criterios y leyes relacionadas con el Salario Mínimo: instituyó el Consejo de Salario Mínimo con participación de trabajadores, patronos y gobierno, con el fin de establecer la concertación sobre la base del derecho institucional. Además, reconoció que todo trabajador/a tiene derecho a un Salario Mínimo y definió, la forma en que éste se debía determinar.

Si bien el Consejo Nacional de Salario Mínimo surgió en 1963, no fue hasta el 2 de Abril de 1965 en que el Consejo emitió el primer Decreto Ejecutivo N° 70 denominado: Aprobación del Salario Mínimo para trabajadores agropecuarios, publicado en el Diario Oficial N° 65. Inicialmente, este Decreto sólo benefició a los trabajadores agropecuarios y recolectores de café, caña de azúcar y algodón, con el Decreto, se logró incorporar a los trabajadores asalariados agrícolas de temporada y a los de la industria y servicios, hasta 1967. Poco a poco, se fue ampliando la cobertura de la política de Salarios Mínimos, logrando a partir de enero de 1970, incluir a los empleados del comercio.¹⁹³

La necesidad de un Salario Mínimo, ha sido reconocida por los gobiernos, empresarios y en especial por las/los trabajadores. Sin embargo, no se ha logrado establecer homogeneidad en las concepciones de Salario Mínimo¹⁹⁴; los empresarios tienden a mantener una postura extrema, al considerar que el mismo debería reducirse estrictamente a la cantidad de dinero que se necesita para satisfacer las necesidades básicas¹⁹⁵.

El gobierno, si bien afirma la importancia de asegurar una vida digna a las/los trabajadores, no ha tenido un papel activo, eficaz y eficiente en función de la clase trabajadora; aun con la presencia y establecimiento del Consejo de Salario Mínimo hasta la fecha. Por lo que,

¹⁹³Idem. Pág. 85.

¹⁹⁴ En el Art. 119 del Código de Trabajo (1999) se encuentra la siguiente definición de salario: “Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo. Considérese integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador 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 utilidades...”.

¹⁹⁵ Sin embargo, las necesidades básicas, no consideran aspectos como: el esparcimiento, una educación y salud de calidad, entre otros aspectos importantes, para gozar de una vida digna.

resulta evidente que la representación del Sector público, constituye un requisito burocrático y superficial, que no busca como objetivo último, equilibrar las negociaciones entre empleadores y trabajadores/as, sino más bien se limita a evitar que entren en conflicto, de tal forma que pesan más las aportaciones y necesidades de la Fuerza Empresarial, sobre las demandas y necesidades de las/los trabajadores.

2. Evolución de los Salarios Reales en El Salvador.

2. 1. Panorama General.

El Banco Central de Reserva, (BCR) registra que el crecimiento de la Actividad Económica en El Salvador en 2005 fue de 2.8%, igual al promedio del período 1996-2001. Mientras que el crecimiento por habitante alcanzó un 1.1%. Estos datos superficialmente indican que el desempeño económico es bueno; sin embargo, para el 2001 el 48.9% de la población salvadoreña vivía en pobreza y el 22.1% en condiciones de indigencia¹⁹⁶ y al mismo tiempo hay que indicar que si bien, en los últimos cinco años la tasa de desempleo promedio se ha mantenido en 6.6%; más del 60% de la PEA labora en el Sector Informal de la Economía.

Definitivamente, la satisfacción de las necesidades básicas no ha sido la prioridad en la dinámica de desarrollo de El Salvador; la mayor importancia se ha concentrado en alcanzar crecimiento económico, pero sin un desarrollo integral. Históricamente las tasas de crecimiento del PIB se han visto acompañadas por una desigual distribución del ingreso, el Cuadro 6.1. recopila parte de estos datos.

¹⁹⁶ Panorama social de América Latina 2005, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Cuadro 6.1.
Tasas de Crecimiento y
Evolución del Índice de Gini

Año	PIB	Índice de Gini
1991	3.6	0.534
1992	7.5	0.515
1993	7.4	0.524
1994	6.1	0.547
1995	6.4	0.504
1996	1.7	0.519
1997	4.2	0.507
1998	3.7	0.524
1999	3.4	0.517
2000	2.2	0.529
2001	1.7	0.524
2002	2.1	0.534
2003	2.0	0.468

Fuente: Elaboración propia con base a cifras oficiales: CEPAL, SICA y estimaciones del grupo técnico ODM.

Antes del establecimiento de la Política de Salarios Mínimos, las violaciones de los derechos de las/los trabajadores, eran mayores y no existía un mecanismo para hacer frente a tal tendencia, lo más lamentable era la situación de ignorancia de la población que difícilmente podía leer y escribir, desconocía sus derechos y esto permitió que se mantuviera tal proceso y con ello, el círculo continuaba y se fortalecía cada vez más.

Desde que la Ley de Salarios Mínimos entró en vigencia (1965) hasta 1979 aproximadamente, hubo una total discrepancia entre la ley y su aplicación. Se tienen registros de

las constantes violaciones de las tarifas establecidas en los Sectores legislados¹⁹⁷, a través de medidas fraudulentas y pesas (café), planillas que reflejaban un pago mayor que el realmente efectuado, pago de salarios por debajo del establecido por el Consejo Nacional del Salario Mínimo (en los Sectores Comercio, Industria y Servicios), entre otros¹⁹⁸.

Para dicha época, la política de establecimiento de Salarios Mínimos, fue incapaz de mantener el poder adquisitivo de los/las asalariadas, hubo descensos significativos de los Salarios Mínimos Reales (más del 30%) en las diferentes categorías. La disminución del ingreso significó más pobreza, menor esperanza de vida, mayor vulnerabilidad en términos de salud, entre otros, favoreciendo de ese modo la gestación de las tensiones sociales.¹⁹⁹

La incapacidad de poder satisfacer las necesidades básicas, es una realidad que se ha mantenido de manera constante, continua y permanente en El Salvador. La situación del asalariado, en la década de los setenta, puede evidenciarse con las siguientes estadísticas *“para 1975 el 94.5% de la PEA ocupada ganaba menos de \$400 mensuales, para 1978 este porcentaje había descendido a 89.3%. Para el área urbana los porcentajes eran en 1975 de 89.7% y en 1978 de 78.6%. Estas discrepancias indican que la situación en el área rural es peor”*²⁰⁰

El análisis de los Decretos que establecen las variaciones que ha experimentado el Salario Mínimo desde finales de la década de los setenta hasta el 2004²⁰¹ muestra que las decisiones tomadas en materia de Política de Salarios a lo largo de estos veinticinco años, no han registrado un cambio oficial significativo: las autoridades, en general, antes de establecer los nuevos Salarios Mínimos, justifican estos aumentos en el Diario Oficial de la siguiente manera:

“El Órgano Ejecutivo de la República de El Salvador, considerando:

¹⁹⁷ De acuerdo a investigaciones realizadas por el CIDAI en 1984, en el campo laboral se suscitaron con frecuencia casos de incumplimiento respecto a lo acordado en materia de Salarios Mínimos, pago de vacaciones, pago de cotizaciones al ISSS, pago de horas extras entre otras anomalías.

¹⁹⁸ González, Francisco; et al, 1985. Pág. 93

¹⁹⁹ Ibid. Pág. 93

²⁰⁰ Ibisate, F., 1983. Pág. 447

²⁰¹ Ver Anexos 6.1.(a) y (b)

- I. Que todo trabajador tiene derecho a devengar un Salario Mínimo suficiente que le permita satisfacer las necesidades normales del hogar, en el orden material, moral y cultural;
- II. Que el establecimiento periódico del Salario Mínimo contribuye a mantener el equilibrio entre una razonable utilidad de la empresa y una justa retribución a los trabajadores, lo cual da como resultado un incremento en la producción;
- III. Que no obstante haberse tomado medidas oportunas para evitar el alza inmoderada en el costo de la vida, la inflación mundial ha venido a disminuir el poder de compra de los/las trabajadoras, con el consiguiente impacto en sus economías;
- IV. Que por los motivos expuestos en las consideraciones anteriores, es justificable aumentar los Salarios Mínimos fijados por el decreto “x” de la Junta Revolucionaria de Gobierno..., dentro de ciertos límites que favorezcan al trabajador sin que por ello conduzca a las empresas a condiciones que propicien una situación de desempleo no deseable.”²⁰²

Finalmente, hay que señalar que antes de la década de los noventa, los/las trabajadoras no recibieron un beneficio significativo por la existencia de una Ley de Salarios, puesto que la Política de Ingresos no se había implementado activamente.

2. 2. Salarios Reales: 1979-1989.

En este período la ideología dominante sostenía que la inflación era un problema que exigía un tratamiento inmediato, pues de lo contrario, se traduciría en un fuerte desempleo. Se argumentaba que *“las causas principales de la inflación eran el gasto público y las demandas salariales (aunque los salarios sobretudo en nuestra economía, son una parte reducida y declinante de los precios de venta, crecidos más bien por las exigencias de beneficios de las empresas oligo-monopolistas)”*²⁰³

A pesar de lo anterior, el estudio de informes de esta época sugiere que se trataba de argumentos que únicamente pretendían justificar la reducción del gasto público, las políticas de austeridad, así como para exigir responsabilidad en las propuestas hechas por los sindicatos²⁰⁴ Se

²⁰² Diario Oficial. Varios tomos.

²⁰³ Boletín Económico y Social. 1983. Pág.447.

²⁰⁴ Se exigía que siempre toda medida de cambios ante todo, debía mantenerse por debajo de la tasa de inflación

trataba de medidas disfrazadas, que alegando “lucha contra la inflación”, ocultaban el objetivo principal de reducir los Salarios Reales.

De tal manera que en este período los impactos del conjunto de medidas, tuvieron severas repercusiones sobre el poder adquisitivo de la población y, en especial la clase trabajadora. Según el documento elaborado por una Comisión Técnica Interinstitucional (CTI) del Banco Central de Reserva (BCR) y el Ministerio de Planificación en 1983, *“el poder de compra del colón se había reducido a 55.8 centavos para mayo de 1983 si se tomaba como año base diciembre de 1978, el colón había perdido prácticamente un 50% de su valor en sólo 4.5 años”*²⁰⁵

Según la encuesta de MIPLAN para 1980, el 10% de la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) no percibía ingreso monetario alguno; el 37% de la PEAO percibían ingresos mensuales de hasta ¢600. *“Se requería que dentro de una familia típica urbana y rural de 5.2 miembros, trabajaran por lo menos 3.7 miembros de dicho grupo familiar para poder adquirir la canasta de 158 productos, considerada como básica. Para 1983, dada la vigencia de la Ley Temporal de Estabilización Económica -Decreto 544²⁰⁶- y los ritmos de inflación reportados por fuentes gubernamentales, un 96% de la PEAO no tendrían ingresos suficientes para adquirir esa canasta mínima”*.²⁰⁷.

²⁰⁵ Boletín Económico y Social. 1983 Pág.147.

²⁰⁶ El Decreto 544 señala su propósito básico en el Art. 1 de la Ley Temporal de Estabilización Económica: “La presente ley tiene por objeto establecer las medidas necesarias para evitar, en lo posible, el alza en los precios de determinados bienes servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas de la población y otras medidas tendientes a detener la espiral inflacionaria que afecta al país; así como establecer las sanciones correspondientes para quienes infrinjan las regulaciones contenidas en el Decreto.”

En la primera mitad de la década de los ochenta, se ejecutaron las siguientes medidas de política pública para dar cumplimiento al objetivo del Decreto 544:

- a) Los precios del arroz, frijol, maíz, maicillo y azúcar fueron regulados.
- b) Se reguló el valor de prestaciones médicas, hospitalarias y odontológicas.
- c) Los precios de las medicinas se mantuvieron rígidos y prevaleció la adquisición de productos farmacéuticos nacionales solicitados por instituciones oficiales del Estado.
- d) Los plazos de vencimiento de los arrendatarios de bienes inmuebles, cuyo destino era vivienda, negocio o servicios profesionales, se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 1981.
- e) Disminuyeron (hasta ¢500) en forma porcentual diferenciada los cánones de arrendamiento de los inmuebles designados a la vivienda, con excepción de las del IVU.
- f) Se congelaron las cuotas de escolaridad y matrícula y se prohibió exigir o solicitar cualquier otro tipo de cuota o contribución.
- g) Las remuneraciones de todos los asalariados, públicos o privados, igualmente, fueron congelados.

Además, se dispuso que el control de precios, pesas y medidas se ejercería por el Ministerio de Economía, y se establecerían sanciones monetarias, cierre de establecimientos y suspensión del ejercicio profesional a quienes contravengan lo decretado en la ley. (González, Francisco; et al, 1985. Pág.108.)

Los análisis que se efectuaron en años posteriores a la vigencia del decreto, consideran la ineficacia del mismo ya que, no se logró detener la espiral inflacionaria ni se solucionó el problema del empleo, solamente se pudo controlar las remuneraciones al factor trabajo, reduciéndoles con ello su poder de compra (González, Francisco; et al, 1985. Pág. 110) “El Decreto 544 aparentemente tenía como finalidad congelar precios y salarios para reducir el índice inflacionario y sostener el poder adquisitivo de la moneda”.

Las explicaciones que en su momento se atribuyeron a la Política Salarial, sostuvieron que tales medidas habían respondido al fuerte déficit fiscal y al mismo tiempo a la necesidad de compensar a la empresa privada por la difícil situación económica. En este período aumentó el nivel de ingresos y de consumo nominal, pero no significó la plena satisfacción de las necesidades de la población ya que los incrementos fueron absorbidos exclusivamente por el alza en los precios de bienes y servicios. La población salvadoreña sufrió en esta década una crisis de carácter multidimensional (económica, política, social y militar) ocasionada por causas estructurales internas²⁰⁸ que indudablemente deterioraron las condiciones de vida del asalariado y de la población en general.

Por otra parte, al agudizarse el conflicto armado, las necesidades de una economía de guerra presionaron a que año con año, se incrementara la asignación presupuestaria de defensa y seguridad, con ello, otras áreas orientadas a la inversión y servicios sociales, sufrieron recortes presupuestales.

El Decreto 544 intentó implementar una política combinada de precios y salarios, para lograr estabilidad económica, afrontando directamente el fenómeno de la inflación. Sin embargo, en la práctica la legislación estuvo orientada a congelar los salarios, pero los precios de los principales bienes de consumo y artículos de primera necesidad, experimentaron alzas de precios.

Es importante analizar los Salarios Mínimos mensuales por Sector según los datos recopilados en los Cuadros 6.2 y 6.3 para este período. En el caso del Sector Industria para 1979 el Salario Mínimo Nominal correspondía a ¢270 y experimentó una variación en 1980 del 22.2% ascendiendo a ¢330; dicho salario se mantuvo durante los siguientes cuatro años²⁰⁹, luego en los siguientes seis años, las variaciones en los salarios se efectuaron cada dos años, así pasó de ¢330 a ¢390 (1984-1985); de ¢390 a ¢450 (1986-1987) y de ¢450 a ¢540 (1988-1989). Es decir, una

No obstante, los salarios efectivamente se congelaron los precios experimentaron alzas realmente inmoderadas. Según el FMI, de 1979 a 1983 el IPC incrementó un 75% (Op. Cit.), los bienes de consumo popular subieron de precio y con un salario congelado el poder de compra se vio claramente deteriorado

²⁰⁷ Op. Cit. Pág.148.

²⁰⁸ Así como la concentración de la riqueza, gobiernos autoritarios, fraudes electorales, ingreso desigualmente distribuido, entre otros.

²⁰⁹ Violando el Art. 159 de la Constitución de la República.

variación del 17.6% en promedio entre cada ciclo. Sin embargo, los Salarios Mínimos reales muestran una tendencia decreciente desde principios de la década de 1980.

Los estudios de Montesino y Góchez (1995) sostienen que, los Salarios Mínimos reales han tendido a decrecer sistemáticamente, desde principios de la década de los ochenta, “ya sea por el congelamiento absoluto de los salarios (1980-1985) frente a elevadas tasas de inflación o por ajustes salariales por debajo de las tasas de inflación”, y en especial en los últimos años, lo cual se ha traducido en un fuerte deterioro de la capacidad adquisitiva de los trabajadores.²¹⁰

En el caso del Sector Agropecuario, la situación no es diferente, puesto que desde 1979 se mantuvo invariable el Salario Nominal en ¢156 hasta 1985, puesto que en 1986 ascendió a ¢240, lo cual significó una variación del 53.85%, luego se comienza a modificar cada dos años pasando de ¢240 a ¢300. Los Salarios Mínimos Reales, en el Sector Industrial, muestran una tendencia a la baja: de ¢143.53 en 1979 pasó a ¢51.12 en 1990; lo que significó una reducción del poder adquisitivo del 64.38%.

Cuadro 6.2.
Salarios Mínimos Mensuales Nominales para la Industria,
el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios. (En colones)

Años	Salarios de industria, comercio y servicios	Tarifa agropecuaria general	Jornal del café	Jornal de la Caña de Azúcar
1979	270	156	427.5	270
1980	330	156	427.5	345
1981	330	156	427.5	345
1982	330	156	427.5	345
1983	330	156	427.5	345
1984	390	156	427.5	345
1985	390	156	427.5	345
1986	450	240	427.5	345
1987	450	240	427.5	345
1988	540	300	487.5	405
1989	540	300	487.5	405

Fuente: Montesino y Góchez, basados en datos del Departamento de cuentas Macroeconómicas del Banco Central de Reserva e indicadores económicos sociales de MIPLAN y tomando en los salarios de industria, el comercio y los servicios, los mínimos para San Salvador.

²¹⁰ Montesino, Mario y Góchez, Roberto: “Salarios y Productividad”. Revista de Estudios Centroamericanos ECA. N° 594. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA) San Salvador, Octubre, 1995, Pág.949.

El Sector del Jornal de Café registró la misma tendencia, pero la situación fue más preocupante, puesto que desde 1979 hasta 1987 se mantuvo en ¢427.5; fue hasta 1988 en que se registró un aumento a ¢487.5, lo que significó una variación del 14%; mientras que los Salarios Reales pasaron de ¢393.32 a ¢83.06, es decir, fue una significativa pérdida de poder adquisitivo de 78.88%.

Cuadro 6.3.
Evolución de los Salarios Mínimos Reales Mensuales de la Industria, el Comercio, los Servicios y la Agricultura (Colones de 1978)

Años	Salarios de industria, comercio y servicios	Tarifa agropecuaria general	Jornal del café	Jornal de la Caña de Azúcar
1979	248.41	143.53	393.32	248.41
1980	258.72	122.3	335.16	270.48
1981	225.35	106.53	291.93	235.59
1982	201.71	95.35	262.31	210.88
1983	178.31	84.29	230.99	186.42
1984	188.64	75.46	206.78	166.88
1985	154.24	61.69	169.07	136.44
1986	134.88	71.93	128.13	103.4
1987	108.03	57.61	102.63	82.82
1988	108.24	60.13	97.71	81.18
1989	92.01	51.12	83.06	69.01

Fuente: Montesino y Góchez, basados en datos del Departamento de cuentas Macroeconómicas del Banco Central de Reserva e indicadores económicos sociales de MIPLAN y tomando en los salarios de industria, el comercio y los servicios, los mínimos para San Salvador

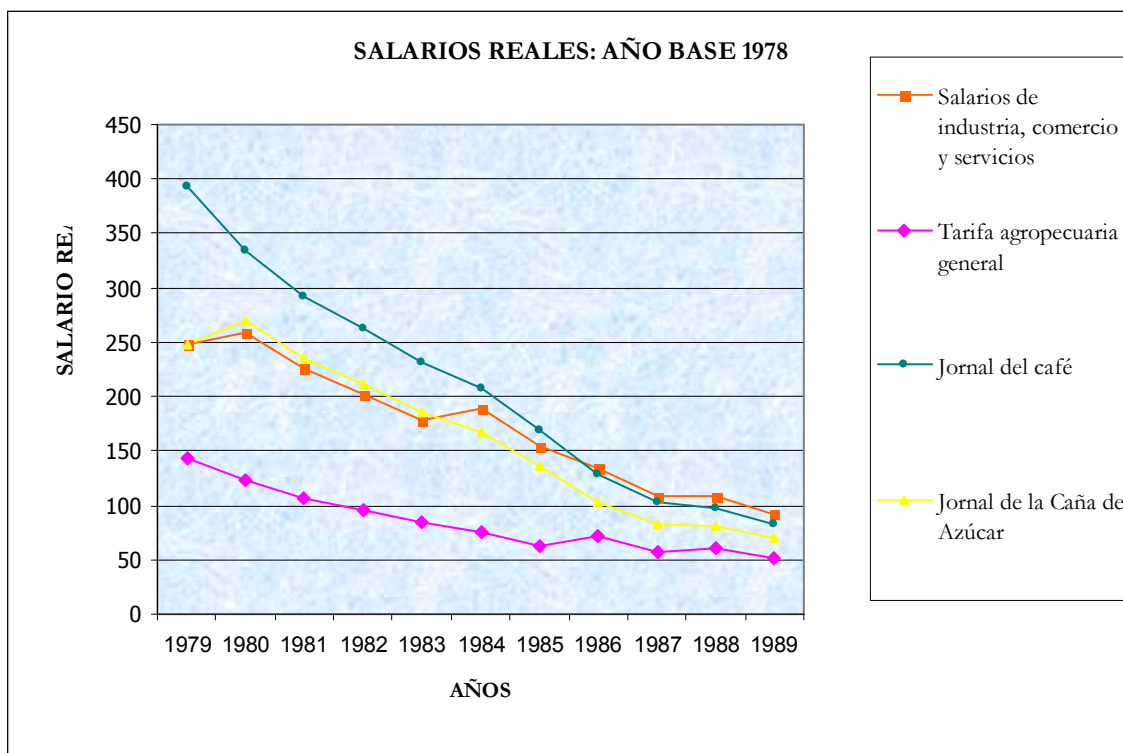
En relación con el Sector del Jornal de la Caña de Azúcar, se registró un aumento del 27.7% del Salario Nominal pasando de ¢270 (1979) a ¢345 en 1980. El Salario se mantuvo invariable hasta 1988 que creció un 17.4% hasta llegar a ¢405. Los Salarios Reales pasaron de ¢248.41 en 1979 hasta ¢69.01 en 1989. Lo que significó una fuerte variación, en el poder adquisitivo de estos trabajadores, correspondiente a un 72.21%.

De tal manera que, el análisis de estos diez años refleja que en términos de los Salarios Nominales, los salarios mantuvieron una tendencia a crecer, a pesar de que se mantuvieron estáticos en todos los Sectores, al menos durante dos años; pero, los Salarios Reales en todos los Sectores sin excepción, registraron una caída significativa. El más afectado en este sentido, fue el trabajador/a que ganaba la tarifa agropecuaria general.

En el Cuadro 6.3 es evidente que los Salarios Reales desde 1979 han registrado una tendencia a la pérdida de poder adquisitivo considerablemente. *“La capacidad adquisitiva viene dada principalmente por la evolución de los precios y el ingreso de los diferentes agentes económicos, de tal forma que ante un crecimiento en los ingresos menor que el crecimiento de los precios, sería de esperar que el poder adquisitivo o los términos de su intercambio, se vean deteriorados”*²¹¹

Gráfico 6.1.

**Evolución de los Salarios Reales
Período 1979-1989**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Montesino (1995) Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

²¹¹Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE) “Inflación y Capacidad Adquisitiva”. Actualidad Económica. Boletín Mensual N° 2. San Salvador. Diciembre de 1996. Pág. 9.

2.2.1. Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria: Período 1979-1989.

Resulta importante analizar la cobertura que han registrado los salarios mínimos en relación con la Canasta Básica Alimentaria. Los Cuadros 6.4. y 6.5, detallan los componentes de la Canasta Básica Alimentaria Urbana(CBAU) y la Canasta Básica Alimentaria Rural (CBAR): para todos los años del período se mantienen constantes los productos, así como los gramos requeridos por persona.

Cuadro 6.4.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Urbana
Año 1989
(Valores Promedio)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
1989	Pan Francés	49	0.02
1989	Tortillas	223	0.47
1989	Arroz	55	0.22
1989	Carnes 1_/_	60	1.27
1989	Grasas 2_/_	33	0.33
1989	Huevos	28	0.28
1989	Leche Fluida*	106	0.64
1989	Frutas 3_/_	157	0.35
1989	Frijoles	79	0.39
1989	Verduras 4_/_	127	0.46
1989	Azúcar	69	0.19
1989	Costo Diario por persona	0	4.66
1989	10% Combustible	0	5.13
1989	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	22.11
1989	Costo Mensual por familia	0	663.32

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>₡8.75)

1_/_Res, Cerdo, Aves.

2_/_Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_Naranja, Plátano, Guineo.

4_/_Papa,. Cebolla, Chile Verde, Tomate, Guisquil.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

El estudio de los precios de cada uno de los componentes de la CBAU para el año 1989²¹², confirma que el salario mínimo nominal de los Sectores *Industria, el Comercio, los Servicios y la Agricultura* no cubría el costo de la misma, que ascendía a ¢663.32. De tal manera que un trabajador/a con salario mínimo de ¢300 (ganando la tarifa agropecuaria general) ni siquiera podía comprar la mitad de los productos de la misma; el nivel de cobertura ascendía al 45.23%. Se puede argumentar que las necesidades de un trabajador agropecuario deben analizarse en función de la Canasta Básica Alimentaria Rural; sin embargo, a pesar de que no debería existir diferencia en relación con los componentes de una CBA, tampoco se alcanzaba a adquirir la CBAU, ya que costaba ¢478.44.

Cuadro 6.5.
Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Rural
Año 1989
(Valores Promedio)

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
1989	Tortillas	402	1.28
1989	Arroz	39	0.16
1989	Carnes 1_/_	14	0.3
1989	Grasas 2_/_	14	0.14
1989	Huevos	30	0.3
1989	Leche Fluida*	31	0.19
1989	Frutas 3_/_	16	0.04
1989	Frijoles	60	0.3
1989	Azúcar	65	0.18
1989	Costo Diario por persona	0	2.88
1989	10% Combustible	0	3.16
1989	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	15.95
1989	Costo Mensual por familia	0	478.44

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/_/Res, Cerdo, Aves.

2_/_/Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_/Naranja, Plátano, Guineo.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

²¹² Para este período únicamente se estudió el año 1989 debido a la falta de datos relacionados con el IPC de la CBA previos a 1988.

2. 3. Salarios Reales: 1990-2000.

Durante estos diez años se registra un cambio considerable en la Política de Ingresos, puesto que existió un papel más activo en la determinación de los Salarios Mínimos Nominales. En el caso del Sector Industria, el Salario Mínimo experimentó una variación promedio de 12.89% anual, durante los primeros cinco años. A partir de 1995 el salario se estancó en ¢1,155 hasta 1998 que se aumentó en un 9% y, se mantuvo en ¢1,260 para 1999. Los Salarios Reales, tomando como año base 1992, mostraron una pérdida de un punto porcentual y con ello, el deterioro durante la década pasó de ¢37.18 a ¢36.79.

Cuadro 6.6.

Salarios Mínimos Mensuales Nominales para la Industria, el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios. (En colones)

Años	Salarios de Industria, comercio y servicios	Tarifa agropecuaria general	Jornal del café	Jornal de la Caña de Azúcar
1990	630	345	585	486
1991	705	390	585	486
1992	810	390	585	486
1993	930	480	585	486
1994	1050	540	645	546
1995	1155	594	645	546
1996	1155	594	709.5	600
1997	1155	594	709.5	600
1998	1260	648	709.5	600
1999	1260	648	709.5	600

Fuente: Elaboración propia con base a datos de Montesino (1995), Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

También los Salarios Mínimos Nominales, para el Sector Agropecuario registraron cambios anuales los primeros cinco años, pasando de ¢345 a ¢594, con una variación promedio del 12%. En este Sector, el aumento se registró en 1998, cuando creció un 9% y subió a ¢648. Los Salarios Mínimos Reales pasaron de ¢20.36 en 1990 a ¢18.92 en 1999. Es decir, el poder adquisitivo cayó un 7% durante estos diez años.

Cuadro 6.7.

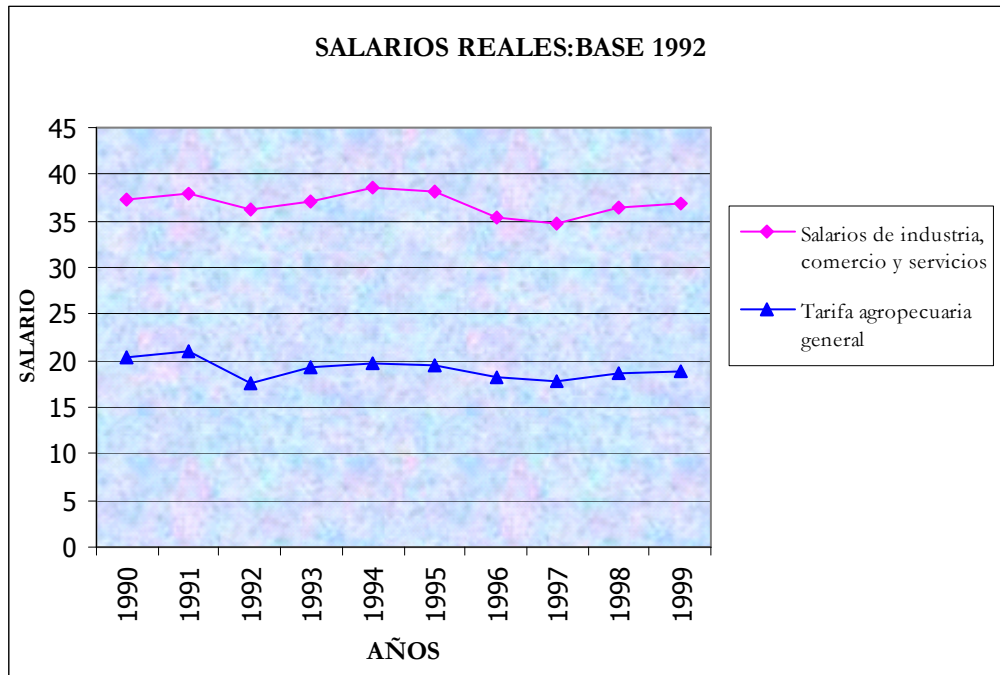
**Evolución de los Salarios Mínimos Reales Mensuales de la Industria,
el Comercio, los Servicios y la Agricultura (Colones de 1992)**

Años	Salarios de industria, comercio y servicios	Tarifa agropecuaria general
1990	37.18	20.36
1991	37.88	20.95
1992	36.29	17.47
1993	37.17	19.18
1994	38.54	19.82
1995	38.06	19.58
1996	35.45	18.23
1997	34.78	17.89
1998	36.41	18.73
1999	36.79	18.92

Fuente: Elaboración propia con base a datos de Montesino (1995), Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

El Salario Mínimo Nominal, para el *Jornal de Café* se mantuvo en ¢585 los primeros cuatro años, luego se aumentó en 10.25% y subió a ¢645. Hasta en 1996 se fijó en ¢709.5, lo que significó un aumento del 10%, dicho salario, se mantuvo constante hasta el final de la década. De igual manera en el Sector del *jornal de la caña de azúcar* se verificó el mismo comportamiento y se mantuvo en ¢486 sin ningún cambio, hasta que en 1994 subió a ¢546, variación correspondiente al 12.34%. Luego creció un 9.89% en 1996, llegando a ¢600.

Gráfico 6.2.
Evolución de los Salarios Reales
Período 1990-2000



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Montesino (1995) Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

2.3.1. Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria: Período 1990-2000.

La tendencia a la falta de cobertura de los salarios mínimos a la CBA tanto Urbana como Rural se mantuvo a lo largo de estos diez años, así para el año 1990 la CBAU tenía un costo de ¢ 742.10 frente a un Salario *de la Industria, Comercio y Servicios* de ¢630. Es decir, el nivel de cobertura del salario nominal era del 84.89%. De hecho, la CBAU ascendía a ¢528.7 y únicamente los trabajadores del *Jornal de Café* podían comprarla puesto que ganaban ¢585, el resto de *Trabajadores Agropecuarios* no tenían un ingreso suficiente para tal fin; y solamente alcanzaban a cubrir el 58.97% de las necesidades alimenticias.

Cuadro 6.8.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Urbana
Año 1990
(Valores Promedio)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
1990	Pan Francés	49	0.02
1990	Tortillas	223	0.53
1990	Arroz	55	0.22
1990	Carnes 1_/_	60	1.57
1990	Grasas 2_/_	33	0.36
1990	Huevos	28	0.27
1990	Leche Fluida*	106	0.61
1990	Frutas 3_/_	157	0.39
1990	Frijoles	79	0.48
1990	Verduras 4_/_	127	0.56
1990	Azúcar	69	0.22
1990	Costo Diario por persona	0	5.22
1990	10% Combustible	0	5.74
1990	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	24.74
1990	Costo Mensual por familia	0	742.10

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/_Res, Cerdo, Aves.

2_/_Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_Naranja, Plátano, Guineo.

4_/_Papa, Cebolla, Chile Verde, Tomate, Guisquil.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

Para el año 1999 con un salario mínimo de ¢1260, si se podía comprar la CBAU cuyo costo era de ¢1164.9; sin embargo, un leve incremento en los precios de estos productos, atentaba a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores de la *Industria, el Comercio y los Servicios*. Es decir, se podía comprar, pero con un mínimo margen de diferencia para satisfacer otras necesidades.

Cuadro 6.9.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Rural
Año 1990
(Valores Promedio)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio de 1990
1990	Tortillas	402	1.44
1990	Arroz	39	0.15
1990	Carnes 1_/	14	0.37
1990	Grasas 2_/	14	0.15
1990	Huevos	30	0.29
1990	Leche Fluida*	31	0.18
1990	Frutas 3_/	16	0.04
1990	Frijoles	60	0.36
1990	Azúcar	65	0.19
1990	Costo Diario por persona	0	3.18
1990	10% Combustible	0	3.5
1990	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	17.62
1990	Costo Mensual por familia	0	528.7

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/Res, Cerdo, Aves.

2_/Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/Naranja, Plátano, Guineo.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

La situación era más difícil para los trabajadores que ganaban la *Tarifa Agropecuaria*, *Los Jornaleros de Café* y *los Jornaleros de Caña de Azúcar*, cuyos ingresos mensuales ascendían a ¢648, ¢708.9 y ¢600 respectivamente, frente a una CBAR de ¢855.35. Por tanto, los niveles de cobertura correspondieron al 75.76%, 82.88% y 70.15% cada uno; es decir, en ninguno de estos Sectores los trabajadores alcanzaron una satisfacción del 100% de sus necesidades alimenticias básicas.

Cuadro 6.10.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Urbana
Año 2000
(Valores Promedio)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
2000	Pan Francés	49	0.6
2000	Tortillas	223	1
2000	Arroz	55	0.41
2000	Carnes 1_/_	60	2.25
2000	Grasas 2_/_	33	0.47
2000	Huevos	28	0.49
2000	Leche Fluida*	106	0.64
2000	Frutas 3_/_	157	0.52
2000	Frijoles	79	0.66
2000	Verduras 4_/_	127	0.84
2000	Azúcar	69	0.38
2000	Costo Diario por persona	0	8.26
2000	10% Combustible	0	9.09
2000	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	37.00
2000	Costo Mensual por familia	0	1110.18

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>₡8.75)

1_/_/Res, Cerdo, Aves.

2_/_/Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_/Naranja, Plátano, Guineo.

4_/_/Papa,. Cebolla, Chile Verde, Tomate, Guisquil.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

En este sentido, se refleja que a medida pasan los años, los salarios mínimos nominales y reales, no cubren una de las necesidades fundamentales de las personas, como lo es la CBA. Se trata de una situación negativa ya que los productos que conforman esta canasta, cubren únicamente las necesidades energéticas, no sobrepasa la docena de artículos y a pesar de esto, resulta imposible adquirirla.

Cuadro 6.11.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Rural
Año 2000
(Valores Promedio)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
2000	Tortillas	402	2.48
2000	Arroz	39	0.31
2000	Carnes 1_/_	14	0.53
2000	Grasas 2_/_	14	0.21
2000	Huevos	30	0.53
2000	Leche Fluida*	31	0.19
2000	Frutas 3_/_	16	0.06
2000	Frijoles	60	0.59
2000	Azúcar	65	0.36
2000	Costo Diario por persona	0	5.26
2000	10% Combustible	0	5.78
2000	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	28.51
2000	Costo Mensual por familia	0	855.35

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>₡8.75)

1_/_Res, Cerdo, Aves.

2_/_Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_Naranja, Plátano, Guineo.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

2. 4. Salarios Reales: 2001-2006.

Transcurrieron cinco años sin ningún tipo de modificación en los Salarios, hasta que el 23 de mayo de 2003 se publica en el Diario Oficial Número 93, el Decreto No.37 sobre el aumento del Salario Mínimo con tasas diferenciadas en los diversos Sectores económicos, de acuerdo al siguiente detalle: Sector Comercio y Servicios 10%; Sector Industrial (excepto maquilas y textiles) 7.5%; Industria Textil y Confección 5.0%. El argumento oficial estableció: El Sector

Agropecuario debido a la difícil situación por la que atraviesa, no debía registrar ningún ajuste al Salario Mínimo ya que podía tener efectos contrarios en el nivel de empleo²¹³. Hasta la fecha, este ha sido el último Decreto.

En el caso del Sector Industria, el Salario Mínimo Nominal pasó de ¢1,260 (2000) a ¢1,386 en 2003. Y el Salario Real en sólo cinco años ha decrecido un 4.8% puesto que ascendía a ¢35.27 en 2000 hasta llegar a ¢35.1 en 2004. Luego el Sector Agropecuario ha mantenido el mismo salario de ¢648 desde 2000, lo cual ha significado un deterioro del salario real correspondiente a una tasa de 10.14%. El Sector del Jornal de Café así como la Caña de Azúcar no han registrado ningún tipo de variación en sus salarios nominales.

Los últimos siete años se han caracterizado por una tendencia a la invariabilidad de los Salarios Nominales y por la discriminación de ciertos Sectores en relación con otros²¹⁴. No se justifica que no se haya aumentado los salarios de los/las trabajadoras agropecuarios aduciendo *la crisis del Sector*, puesto que precisamente, por la difícil situación económica que existe, se tenía que haber tomado una medida concreta, que permitiera hacerle frente a la problemática: no se trata de beneficiar únicamente a los empresarios, sino a las/los trabajadores y en especial, los que laboran en el Sector agropecuario quienes tienen los mayores niveles de pobreza en la sociedad.

Cuadro 6.12.
**Salarios Mínimos Mensuales Nominales para la Industria,
el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios. (En colones)**

Años	Salarios de industria, comercio y servicios	Tarifa agropecuaria general	Jornal del café	Jornal de la Caña de Azúcar
2000	1260	648	709.5	600
2001	1260	648	709.5	600
2002	1260	648	709.5	600
2003	1386	648	709.5	600
2004	1386	648	709.5	600
2005	1386	648	709.5	600
2006	1386	648	709.5	600

Fuente: Elaboración propia con base a datos de Montesino (1995), Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

²¹³ Ver Anexo 6.1.(b)

²¹⁴ En el último aumento de los salarios nominales, el Sector maquila y la maquila no registraron variación.

Aunque en el 2003, algunos Sectores hayan experimentado aumentos de sus Salarios Mínimos, al no haber logrado cubrir la Canasta Promedio de Mercado (CPM), y en muchas veces la Canasta Básica Alimentaria(CBA), es una señal que estos incrementos no han sido lo suficientemente significativos para que los/las trabajadoras satisfagan plenamente sus necesidades materiales, morales y culturales.

Cuadro 6.13.

Evolución de los Salarios Mínimos Reales Mensuales de la Industria, el Comercio, los Servicios y los Agropecuarios (Colones)

Años	Salarios de industria, comercio y servicios	Tarifa agropecuaria general
2000	35.27	18.14
2001	34.78	17.89
2002	33.83	17.4
2003	35.58	16.63
2004	35.1	16.3

Fuente: Elaboración propia con base a datos de Montesino (1995), Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

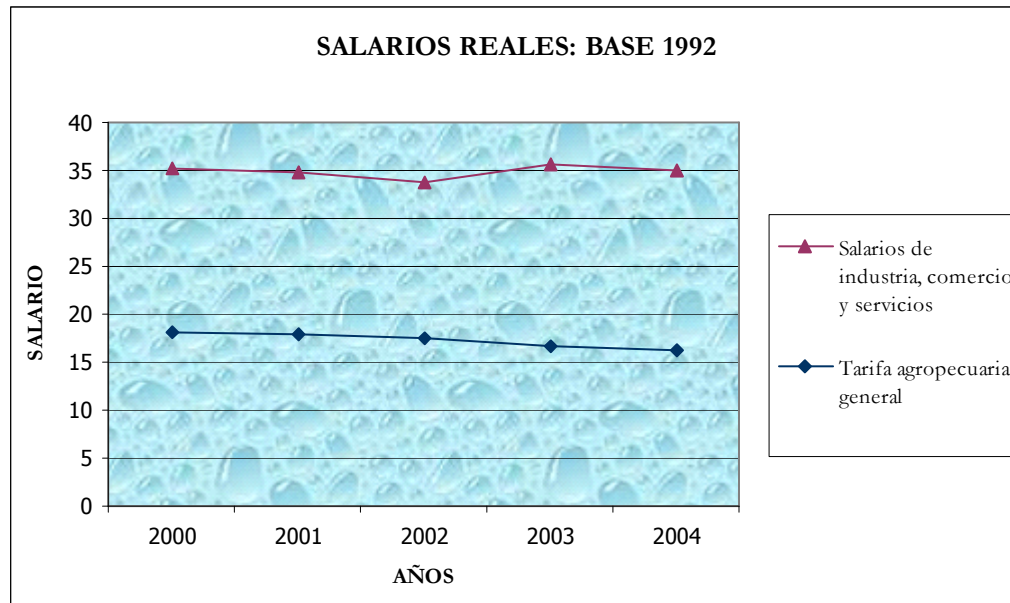
El deterioro progresivo de la capacidad adquisitiva a lo largo del tiempo, no ha logrado ser cubierta por los ajustes en los Salarios, ante lo cual, es importante destacar que el problema radica en la debilidad de la estructura sindical, que no permite que las/los trabajadores organizados tengan mayor fuerza y capacidad de hacerse oír en la sociedad²¹⁵, así también, la falta de capacidad de gestión del Sector Público, que no ejecuta eficientemente las medidas de Política Económica en el momento en que se necesitan²¹⁶. De igual manera los “incrementos no han sido capaces ni siquiera de recuperar el nivel real que tenían los salarios en el mes que se realizó el anterior ajuste salarial”²¹⁷.

²¹⁵ Y sobre todo de ser tomados en cuenta de parte del Sector Público a través de las instancias correspondientes, en este caso de parte del Ministerio de Trabajo y por medio de éste llevar las propuestas a la Asamblea Legislativa.

²¹⁶ Sucedió con el MCCA, luego con la Reforma Agraria, entre otras.

²¹⁷ FUNDE. “Inflación y Capacidad Adquisitiva”. Op. Cit. Pág.11

Gráfico 6.3
Evolución de los Salarios Reales
Período 2001-2006



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Montesino (1995) Delgado (2004) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2005)

Si bien, se ha logrado el objetivo de mantener tasas de inflación estables, esto ha sido posible a expensas del deterioro de los ingresos de los empleados a quienes, bajo el argumento de no generar presiones inflacionarias, se les ha mantenido su salario con mínimos y esporádicos incrementos, haciendo que se conformen con salarios insuficientes de cubrir las necesidades básicas de la fuerza de trabajo.

2.4.1. Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria: Período 2001-2006.

El costo de la CBAU para 2001 fue de ¢1119.75 y el salario mínimo no aumentaba de ¢1260 para la *Industria, el Comercio y el Sector Servicios*. En relación con el año 2000, la CBAU (¢1110.18) tuvo nominalmente un aumento del 0.86%. Fue hasta 2003, que ciertos Sectores registraron un aumento en los salarios nominales, a pesar de ello, los/las trabajadores no percibieron una mejora significativa en el poder adquisitivo: el incremento fue tan pequeño, que no ha solucionado el problema de la baja cobertura, por lo cual la política salarial no constituye un instrumento para la equitativa distribución de los ingresos.

Cuadro 6.14.

Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Urbana
Año 2001
(Valores Promedio)

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
2001	Pan Francés	49	0.58
2001	Tortillas	223	0.99
2001	Arroz	55	0.41
2001	Carnes 1_/	60	2.24
2001	Grasas 2_/	33	0.45
2001	Huevos	28	0.52
2001	Leche Fluida*	106	0.66
2001	Frutas 3_/	157	0.53
2001	Frijoles	79	0.65
2001	Verduras 4_/	127	0.95
2001	Azúcar	69	0.39
2001	Costo Diario por persona	0	8.32
2001	10% Combustible	0	9.15
2001	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	34.22
2001	Costo Mensual por familia	0	1119.75

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/Res, Cerdo, Aves.

2_/Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/Naranja, Plátano, Guineo.

4_/Papa., Cebolla, Chile Verde, Tomate, Guisquil.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

La misma situación se registró con el *Sector Agropecuario, los Jornaleros de Café y Jornal de la Caña de Azúcar*, que lograron adquirir la CBAU a un menor costo ¢846.85 (disminución del 0.99%) con sus salarios congelados en ¢648, ¢709.5 y ¢600. respectivamente. De tal forma, que se puede constatar que dado el congelamiento de los salarios nominales, los Salarios Reales se

reducen, de modo que la cobertura de la CBA y la CPM²¹⁸ por parte de los Salarios Mínimos, tiende a decrecer conforme avanza el tiempo.

Cuadro 6.15.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Rural
Año 2001
(Valores Promedio)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio Anual
2001	Tortillas	402	2.69
2001	Arroz	39	0.29
2001	Carnes 1_/_	14	0.52
2001	Grasas 2_/_	14	0.19
2001	Huevos	30	0.52
2001	Leche Fluida*	31	0.19
2001	Frutas 3_/_	16	0.05
2001	Frijoles	60	0.49
2001	Azúcar	65	0.49
2001	Costo Diario por persona	0	5.3
2001	10% Combustible	0	5.83
2001	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	28.23
2001	Costo Mensual por familia	0	846.85

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/_Res, Cerdo, Aves.

2_/_Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_Naranja, Plátano, Guineo.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

Por otra parte, al comparar el Salario Nominal de la *Industria* correspondiente a ¢1360 con el costo de la CBAU del primer semestre de 2006, resulta que éste sí alcanza una total cobertura pero, sin una diferencia sustancial, ya que los ¢159.95 restantes, difícilmente alcanzan para

²¹⁸ CPM: Canasta Promedio de Mercado.

satisfacer el resto de necesidades fundamentales como salud, vivienda, educación, esparcimiento, entre otras..

Cuadro 6.16.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Urbana
Año 2006
(Valores Promedio del Semestre)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio de 2006
2006	Pan Francés	49	0.66
2006	Tortillas	223	1.08
2006	Arroz	55	0.43
2006	Carnes 1_/	60	2.56
2006	Grasas 2_/	33	0.5
2006	Huevos	28	0.55
2006	Leche Fluida*	106	0.69
2006	Frutas 3_/	157	0.72
2006	Frijoles	79	0.85
2006	Verduras 4_/	127	0.86
2006	Azúcar	69	0.44
2006	Costo Diario por persona	0	9.35
2006	10% Combustible	0	10.28
2006	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	40
2006	Costo Mensual por familia	0	1200.05

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/Res, Cerdo, Aves.

2_/Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/Naranja, Plátano, Guineo.

4_/Papa, Cebolla, Chile Verde, Tomate, Guisquil.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

En relación con el costo de la CBAR, éste es de ¢881.45 y se logra una menor cobertura de parte de estos Sectores frente a los períodos anteriores: así para el *Sector Agrícola*, le corresponde un 73.51%, es decir 2.25 puntos porcentuales menos que 2001. Para *los Jornaleros de Café*, su salario

permite adquirir el 80.49% de la CBAR (2.39 puntos porcentuales menos que 2001) y finalmente, el *Jornalero de la Caña de Azúcar* registra una disminución de 2.08 puntos porcentuales respecto de 2001, con una cobertura de 68.07%.

Cuadro 6.17.

**Índice de Precios al Consumidor
Canasta Básica Alimentaria Rural
Año 2006
(Valores Promedio del Semestre)**

Años	Artículo	Gramos Por Persona	IPC Promedio del Semestre
2006	Tortillas	402	2.92
2006	Arroz	39	0.31
2006	Carnes 1_/_	14	0.6
2006	Grasas 2_/_	14	0.21
2006	Huevos	30	0.59
2006	Leche Fluida*	31	0.2
2006	Frutas 3_/_	16	0.07
2006	Frijoles	60	0.65
2006	Azúcar	65	0.42
2006	Costo Diario por persona	0	5.96
2006	10% Combustible	0	6.56
2006	Costo diario por familia de 4.31 miembros	0	29.38
2006	Costo Mensual por familia	0	881.45

Nota: Valores en colones (US\$1.00_>¢8.75)

1_/_/Res, Cerdo, Aves.

2_/_/Aceite, Margarina, Manteca Vegetal.

3_/_/Naranja, Plátano, Guineo.

*Se utilizó precio de leche Fresca de Vaca.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Digestyc. Agosto 2006.

Para muchos trabajadores/as los salarios que perciben son insuficientes para cubrir las necesidades materiales y espirituales de ellos y sus familias, esto se debe a que en el país los Salarios Mínimos son fijados de acuerdo a la CBA, por lo que, desde aquí no se asegura que la/el trabajador pueda reproducir su vida. Si bien el Salario Mínimo de la Industria, logra cubrir el valor

de la CBA urbana del país, éste no alcanza a satisfacer las necesidades de vestuario, vivienda y esparcimiento; situaciones similares e incluso más deplorables presentan los miembros que se ubican en el Sector agropecuario.

El cálculo de la CBA, adolece de serias deficiencias, debido a que los productos que la integran se determinaron en una encuesta de ingresos y gastos realizada en 1991, consecuentemente a la fecha los patrones de alimentación en el país han cambiado. La cobertura del Salario Agrícola es mucho más baja, éste no logra cubrir la canasta rural, mucho menos la urbana. Para que el Salario Agrícola lograra cubrir el valor de la CBA rural, éste debería experimentar un incremento considerable²¹⁹. De tal manera que ningún Sector de la economía logra dar cobertura a la CPM.

Por otra parte, la política laboral denominada “Flexibilización laboral”, implementada en los últimos años busca sobre explotar a la mano de obra manteniendo fijos los salarios, para que la tasa de ganancia capitalista aumente, esto ocasiona que en El Salvador, año con año las estadísticas revelen incrementos continuos del SIU y el subempleo (tanto visible como invisible).

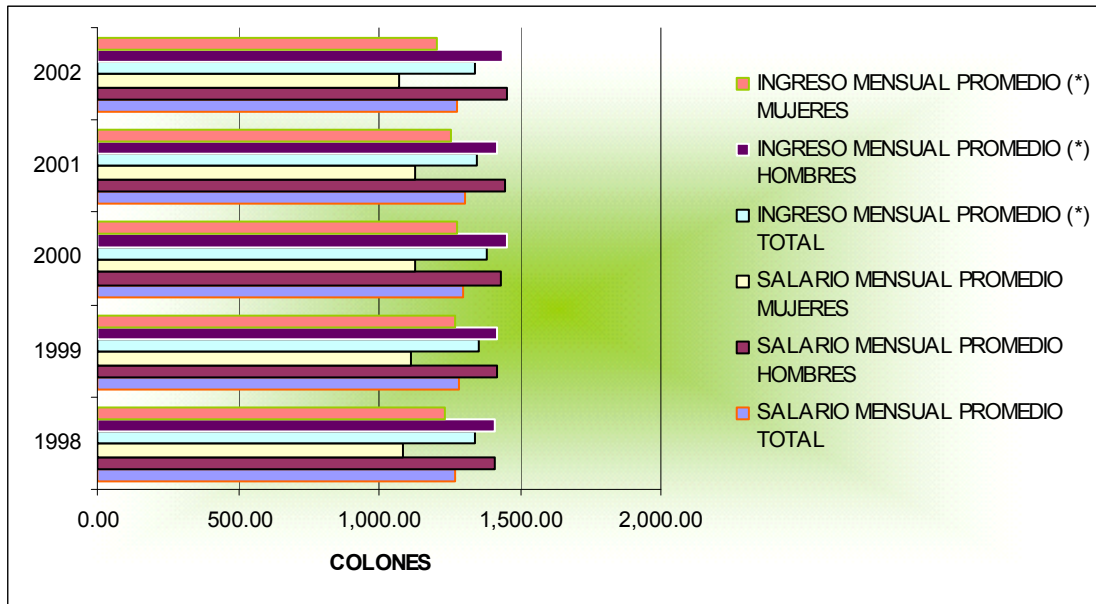
Además, de acuerdo con la teoría, los ajustes en el mercado de trabajo, deben de ser realizados a través del Salario Real o el nivel de empleo. En el país la inflación ha sido controlada por las autoridades monetarias durante la década de los noventa; dado el nuevo régimen monetario (con la ley de Integración Monetaria) impulsado por el gobierno, ante shocks externos con incidencia negativa, estos no pueden enfrentarse con política monetaria o fiscal debido al poco margen de maniobra que existe. Por ende, el ajuste debe hacerse a través de los niveles de empleo²²⁰.

²¹⁹ Lara, Edgar. “Empleo formal e informal en el salvador informe sobre el desarrollo de la fuerza laboral”.
http://www.gpn.org/wfd/el_salvador_spanish.doc

²²⁰ En el país, en los últimos años el desempleo abierto ha representado el 6%, mientras que el subempleo cerca del 30%.

Gráfico 6.4.

Salarios e Ingresos Mensuales Promedio Reales



Fuente: Elaboración Propia con datos Ministerio De Economía, Dirección General De Estadística Y Censos

*/ Se refiere solo a personas ocupadas

En relación con el comportamiento de los salarios, es importante señalar lo siguiente:

- Que los Salarios Reales son bajos debido al control de la Fuerza Empresarial.
- Lo anterior se refuerza por la existencia de una débil Estructura Sindical en El Salvador.

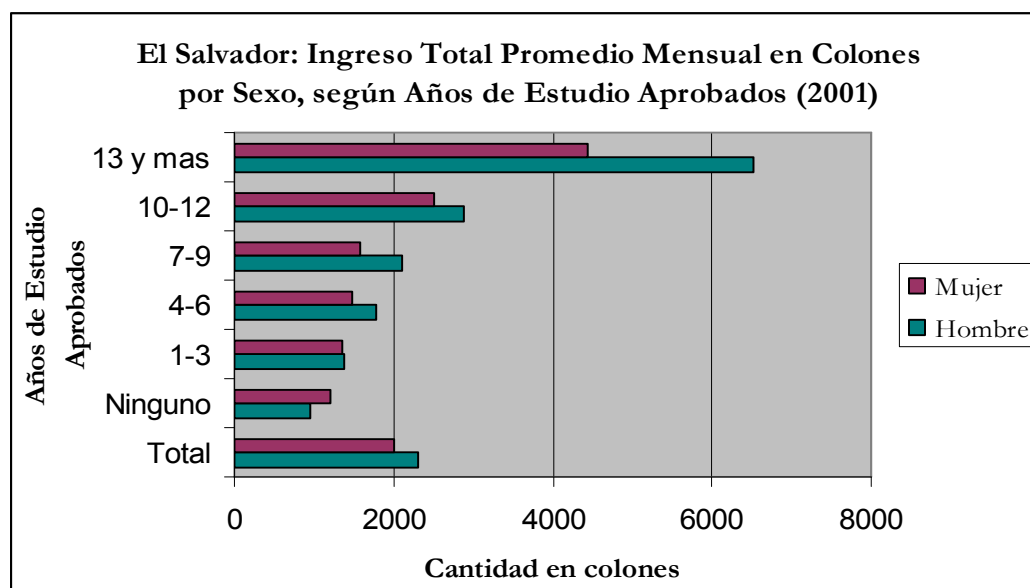
2.5. Evidencias de Influencias de Monopsonio en Ingresos, Salarios y Nivel de Ocupación en el Mercado Laboral Salvadoreño.

Para ampliar la situación del Mercado Laboral Salvadoreño en relación con el impacto que el Monopsonio tiene sobre los ingresos, salarios y el nivel de ocupación, es importante estudiar lo siguiente: en primer lugar, se hará referencia al gráfico 6.5. en este se presenta el comportamiento que registraron los Ingresos Totales Promedio Mensuales para el año 2001, clasificados por sexo. Durante este año los Ingresos Totales Promedio Mensuales de la mujer representaron al 87.59% de los Ingresos Totales Promedio Mensuales de los hombres.

De tal manera que existe una brecha y es interesante observar que cuanto mayor es el nivel de años de estudio aprobados entre hombres y mujeres, la brecha de Ingresos aumenta. Cuando los años de estudio oscilan entre los *4-6 años*, el Ingreso de la mujer representa el 83.62% del Ingreso del hombre. Mientras que cuando los años de estudio son *13 o más*, únicamente representan el 67.83%, evidenciando una diferencia de 32.17% y por tanto, la discriminación y violación que la mujer trabajadora salvadoreña es sujeto.

Gráfico 6.5.

El Salvador: Ingreso Total Promedio Mensual en Colones Por Sexo, según Años de Estudio Aprobados (2001)

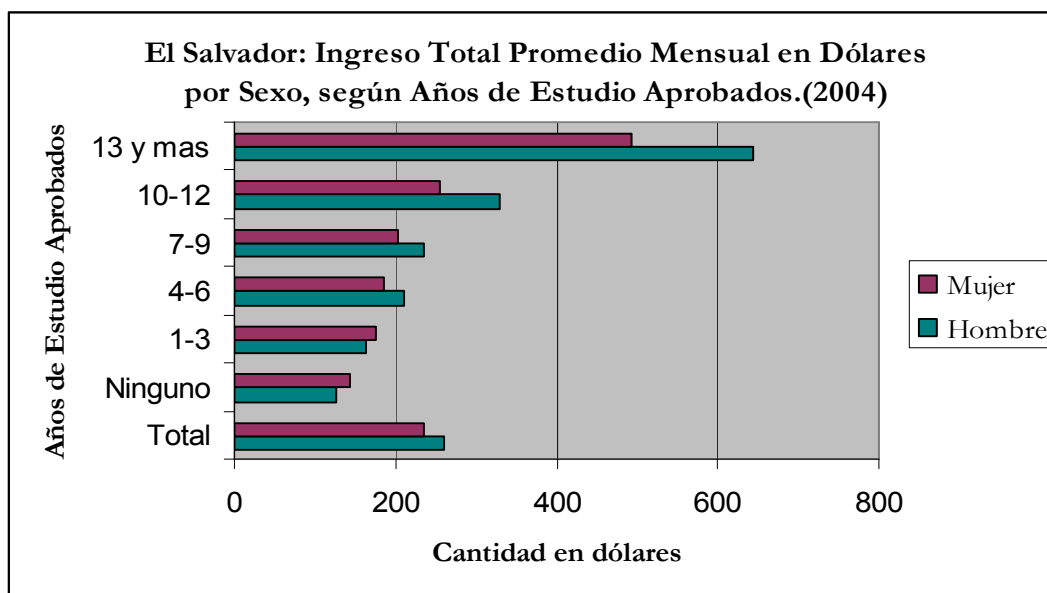


Fuente: Elaboración propia sobre base de datos Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001.

Para el año 2004, se mantuvo el mismo comportamiento que en 2001, en total, los Ingresos Promedio Mensuales de la mujer representaban el 90.88% del salario de los hombres. Luego resultaba importante analizar si se mantuvo la tendencia de 2001 sobre las brechas de Ingresos Promedios en función de los Años de Estudio Aprobados; los datos indican que efectivamente cuando la mujer y el hombre tienen entre *13 y más años de estudio aprobados*, la mujer gana un 23.50% menos que el hombre, ya que el Ingreso Promedio Mensual de la mujer era de \$492.1 frente a \$643.29 de los hombres.

Gráfico 6.6.

El Salvador: Ingreso Total Promedio Mensual en Dólares por Sexo, según Años de Estudio Aprobados (2004)



Fuente: Elaboración propia sobre base de datos Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2004.

Por otra parte, es importante señalar para este año, las categorías de: *Ningún Año de Estudio Aprobado*, y *De 1-3 años*. Para la primera de éstas, la mujer gana un 12.78% más que el hombre y, en la categoría de *1-3 años*, el Ingreso de los hombre representaba en un 93.19% al Ingreso de la mujer. La razón por la que esto se verifica no es única, existen muchas posibilidades; sin embargo, a pesar de que se pueden presentar opciones de trabajo para hombres y mujeres con poca educación, la misma lógica y cultura de valores de la sociedad patriarcal, podría explicar. que es más fácil para la mujer asumir este rol que un hombre.

De tal manera que el estudio de estos dos años ha permitido evidenciar que en el Mercado Laboral Salvadoreño, los/las trabajadores tienen bajos salarios y además existen elementos que tienden a situar en peores condiciones a la mujer trabajadora. El cuadro siguiente muestra la situación de los Ingresos y Salarios Mensuales Promedio por sexo, según rama de actividad económica.

Cuadro 6.18.
El Salvador: Salarios e Ingresos Mensuales Promedio por Sexo,
Según Rama de Actividad Económica 1_/
Total País

Rama de Actividad Económica 1/	Salarios			Ingresos (*)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	2108.02	2349.74	1803.58	2184.33	2301.09	2015.64
Agricultura, Ganado, Caza, Silvicultura	770.78	773.14	739.05	765.07	766.25	746.74
Pesca	2050.70	2189.33	667.27	2124.27	2267.88	691.12
Explotación, minas y canteras	1498.37	1498.37	-	1539.08	1539.08	-
Industria Manufacturera	1750.43	2117.37	1370.53	1948.36	2348.60	1530.65
Suministro Electricidad, Gas y Agua	4004.74	4091.57	1603.53	4542.58	4639.86	1798.94
Construcción	2125.04	2044.31	5390.33	2262.91	2158.97	6261.27
Comercio, Hoteles y Restaurantes	2139.20	2795.22	1699.52	2309.08	2978.29	1856.92
Transporte, Almacenamiento y Comunicación	3123.76	3039.67	3925.19	3388.5	3304.72	4160.56
Intermediación Financiera e Inmobiliaria	3779.6	3836.92	3679.64	4204.34	4305.57	4028.9
Administración Pública y Defensa	3564.59	3354.99	4132.31	3727.76	3526.75	4259.94
Enseñanza	3304.95	3494.3	3191.91	2593.43	3831.94	3366.1
Servicios Comunes, Sociales y Salud	2269.46	2587.32	2048.26	1187.41	2984.73	2320.66
Hogares con Servicio Doméstico	716.75	1022.52	689.94	3836.24	1272.59	1179.84
Otros 2_/	3649.07	2302.81	9724.22		2432.02	10172.98

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001.

*Se refiere solamente a personas ocupadas.

_1/ Conforme CIU Revisión 3

_2/ Incluye Organizaciones y Órganos Extraterritoriales.

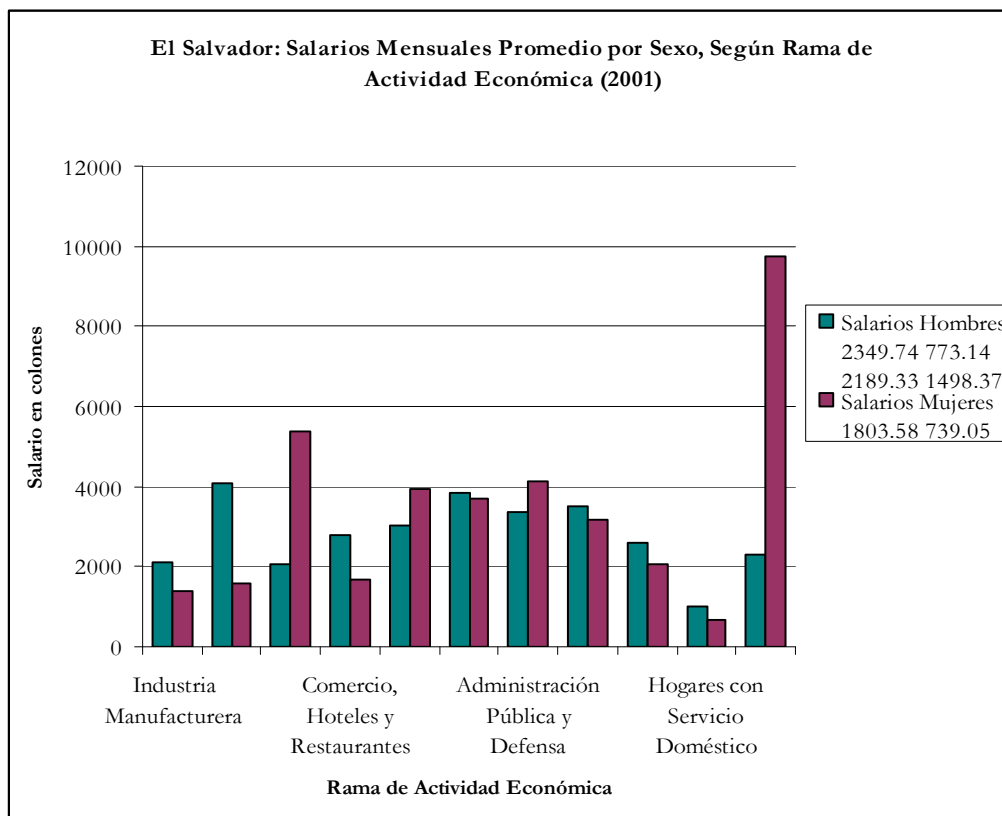
Se iniciará el análisis de los salarios promedios: los datos indican que los salarios totales de las mujeres eran el 76.75% de los salarios promedios de los hombres, es decir que las mujeres

ganan un 23.25% menos que sus compañeros hombres. Si se observa a lo largo del cuadro, existen diferencias entre las categorías pero en la mayor parte de ellas, la mujer percibe un menor salario promedio que el hombre, así se puede mencionar las siguientes ramas: en el Sector de la Pesca, la diferencia es de 69.52%, en *Suministro de Electricidad, Gas y Agua*, la brecha asciende a 60.79%, en *Enseñanza* la diferencia es de 8.65%, *Intermediación Financiera e Inmobiliaria* presenta un 4.1%, y en el *Sector Comercio, Hoteles y Restaurantes* la brecha es de 39.2%, por mencionar algunos de ellos.

Sin embargo, resulta interesante el Sector *Otros* que incluye Organizaciones y Órganos Extraterritoriales puesto que, la mujer percibió un salario mensual promedio de 9724.22 colones (total país) frente a 2302.81 colones que ganaron los hombres; el gráfico siguiente refleja lo anterior.

Gráfico 6.7.

El Salvador: Salarios Mensuales Promedio por Sexo, Según Rama de Actividad Económica (2001)



Fuente: Elaboración propia sobre base de datos Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001.

De la misma manera, se procedió al análisis de los Salarios del año 2003, datos que se resumen en el siguiente cuadro, en donde es clara la permanencia de la tendencia en relación con 2001.

Cuadro 6.19.
El Salvador: Salarios e Ingresos Mensuales Promedio por Sexo,
Según Rama de Actividad Económica 1_/
Total País (2003)

Rama de Actividad Económica 1/	Salarios			Ingresos (*)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	2029.93	2260.06	1749.02	2158.67	2281.73	1990.85
Agricultura, Ganado, Caza, Silvicultura	811.93	818.10	755.34	934.52	950.59	742.84
Pesca	1452.76	1505.77	796.63	1520.98	1578.52	808.71
Explotación, minas y canteras	3202.75	3337.41	1300.00	3303.63	3437.62	1410.24
Industria Manufacturera	1833.34	2183.6	1497.89	1994.51	2360.72	1643.88
Suministro Electricidad, Gas y Agua	3205.25	3114.02	3743.86	3446.58	3285.46	4520.89
Construcción	2013.83	1982.29	3783.69	2100.57	2069.84	3790.14
Comercio, Hoteles y Restaurantes	2032.03	2584.81	1672.34	2231.6	2776.73	1871.44
Transporte, Almacenamiento y Comunicación	3056.67	2995.49	3683.06	3320.46	3208.68	4419.07
Intermediación Financiera e Inmobiliaria	2928.20	2907.48	2973.63	3240.5	3136.64	3472.09
Administración Pública y Defensa	3527.87	3449.39	3745.45	3552.95	3492.58	3716.54
Enseñanza	3307.42	3349.14	3282.53	3632.34	3765.14	3553.24
Servicios Comunales, Sociales y Salud	2141.71	2526.42	1889.22	2411.98	2811.39	2412.82
Hogares con Servicio Doméstico	780.7	1060.78	744.97	1352.21	1531.76	1329.32
Otros 2_/	11687.87	11250.72	12143.28	11568.93	9990.34	13656.45

Fuente: Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2003

*Se refiere solamente a personas ocupadas.

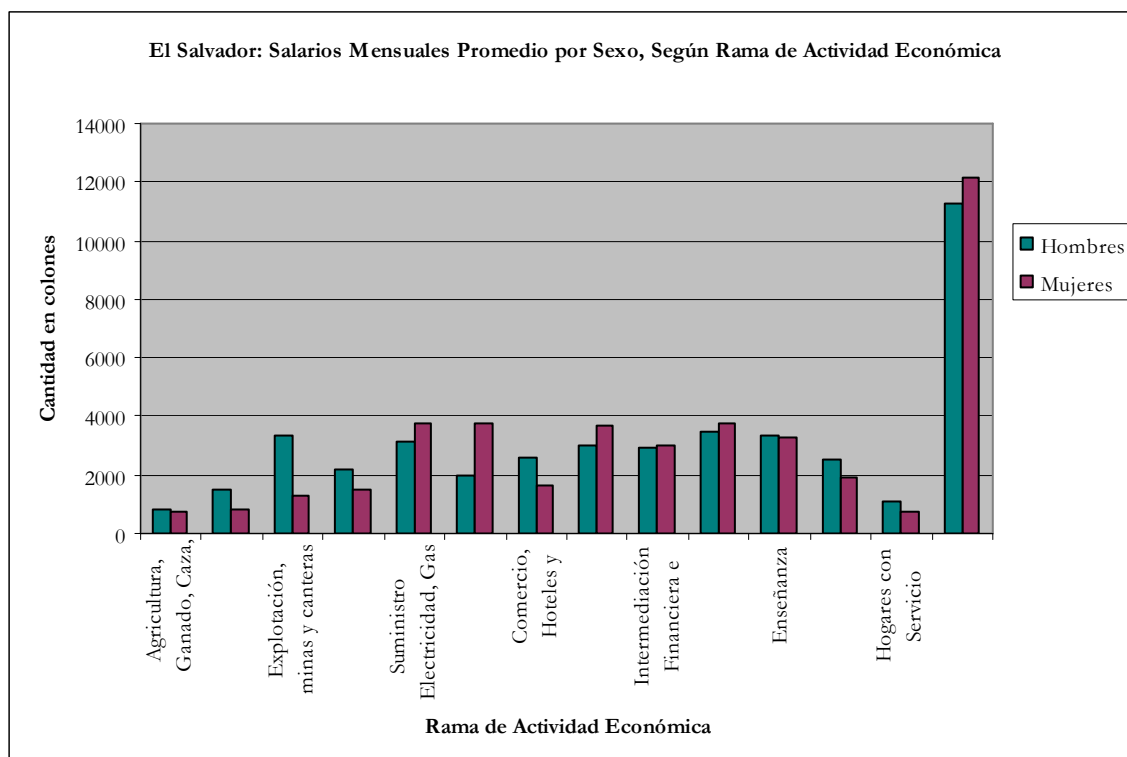
_1/ Conforme CIU Revisión 3

_2/ Incluye Organizaciones y Órganos Extraterritoriales.

Para el año 2003, los salarios promedio mensuales de la mujer representaban el 77.39% de los salarios promedio de los hombres. Las disparidades en los salarios de las diferentes ramas de la actividad económica se mantuvieron; sin embargo, se registra una considerable diferencia puesto que a pesar que las brechas existen y, se mantendrán en la medida que la sociedad patriarcal exista y domine, aparentemente tienden a disminuir y ser menos drásticas.

Gráfico 6.8.

El Salvador: Salarios Mensuales Promedio por Sexo, Según Rama de Actividad Económica (2001)

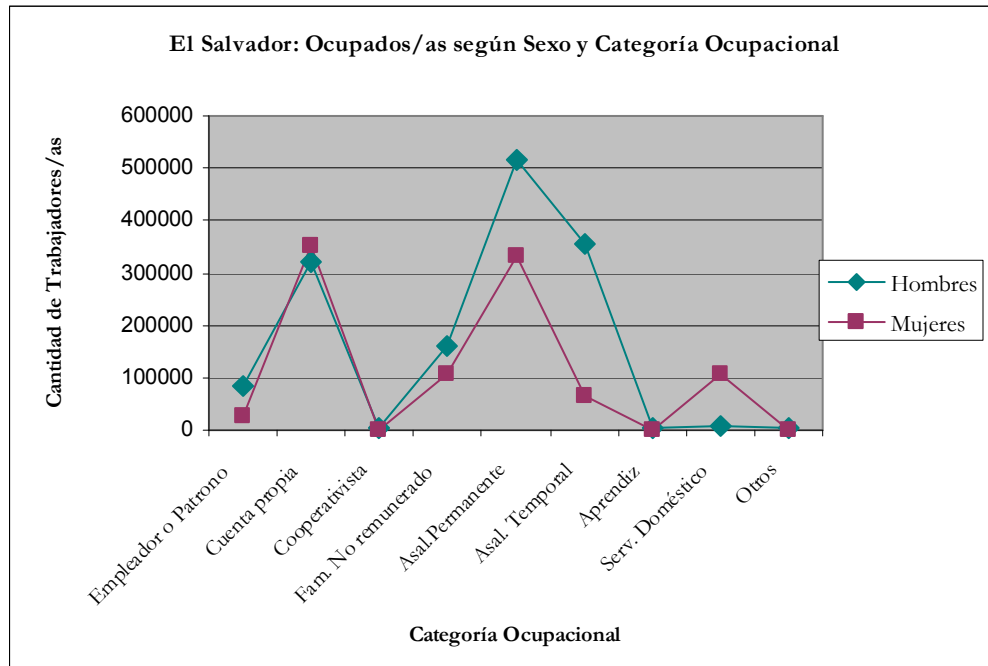


Fuente: Elaboración propia sobre base de datos Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2003.

Así el sector de *Explotación de Minas y Canteras* no tenía mujeres registradas en 2001 y para 2003 sí, con un salario promedio mensual de 1300 colones frente a 3337.41 colones que ganaban los hombres, en este caso hay una brecha del 39.95% pero ha significado un gran avance que este sector de la actividad económica del país, ya incorpore a mujeres trabajadoras. Mientras que en el *Sector Comercio, Hoteles y Restaurantes* el salario promedio de la mujer era el 64.7% del salario del hombre; en *Servicios Comunales, Sociales y de Salud* el salario promedio de la mujer representaba a penas el 74.75% del salario del hombre, si se continua por el resto de sectores, el comportamiento se mantiene.

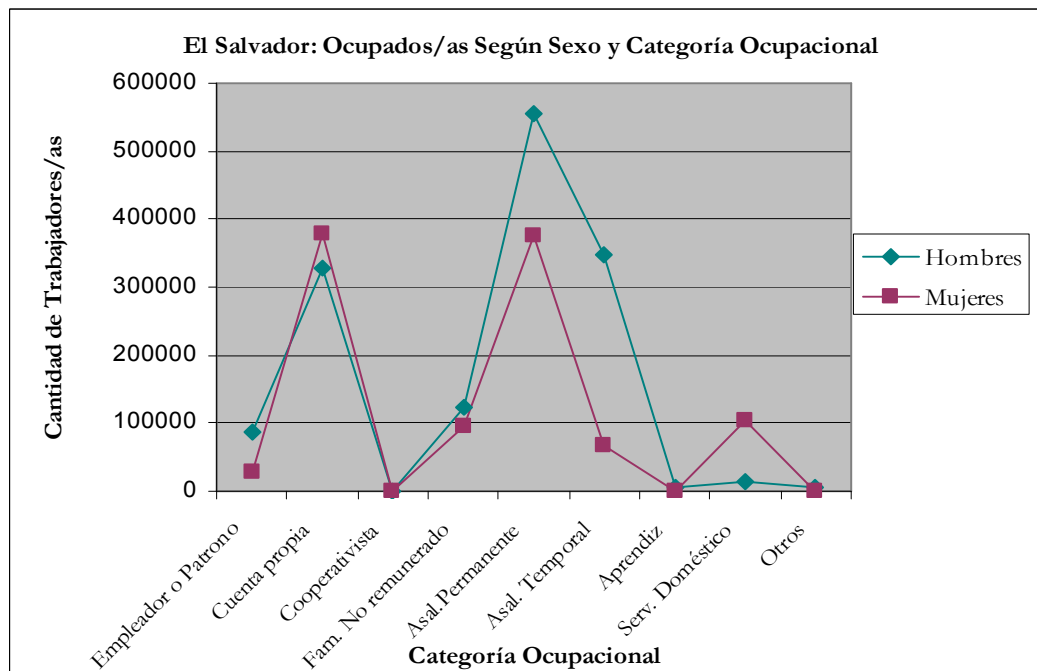
Resulta interesante abordar el tema del nivel de ocupación en el Mercado Laboral de El Salvador, antes de proceder en el siguiente apartado relacionado con el desempleo. En el Gráfico 6.9. se presenta la situación de 2001, en donde del total de ocupados, el 40.47% son mujeres frente al 59.53% de hombres. En ciertas categorías ocupacionales la brecha que registra la discriminación y exclusión de la mujer, es más drástica, específicamente entre *Familiar no remunerado*, en donde se registra una diferencia de 20.45% entre hombres y mujeres; en la categoría *Asalariado Permanente* la brecha es de 21.76% y en donde la diferencia es aún mayor es en *Asalariado Temporal* ya que corresponde al 68.8%, lo cual resulta evidente en la gráfica.

Gráfico 6.9.
El Salvador: Ocupados Según Sexo y Categoría Ocupacional.(2001)



Fuente: Elaboración propia sobre base de datos Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2001.

Gráfico 6.10.
El Salvador: Ocupados/as Según Sexo y Categoría Ocupacional.(2003)



Fuente: Elaboración propia sobre base de datos Ministerio de Economía, Dirección General de Estadística y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2003.

Para el año 2003, la situación en el nivel de ocupados/as reflejó lo siguiente: del total de ocupados/as un 41.76% eran mujeres, es decir, siempre los hombres superan a las mujeres con un 58.24% de hombres ocupados. En relación con las diferencias entre hombres y mujeres del resto de categorías, se mantuvo con el mismo patrón que en 2001, así las diferencias más significativas se registraron en los/las ocupados de las categorías *Familiar no Remunerado* con un 13.24%, en los *Asalariados Permanentes* fue de 19.12% y de 67.2% entre hombres y mujeres ocupados en *Asalariados Temporales*²²¹.

Es posible sostener luego del análisis de estas variables y de las evidencias, la existencia en el Mercado Laboral Salvadoreño de una influencia de Monopsonio, reflejándose en: un reducido nivel de empleo, bajo nivel de salarios, disminución en la producción y por lo tanto, si se incorpora a lo anterior, el hecho de que hay una debilidad en la agencia de los/las trabajadores frente al alto nivel de agencia de los/las empresarios, es posible suponer que mientras impere este estado de hechos, los/las trabajadores salvadoreños no podrán ser *Agentes* de su propio desarrollo.

3. Desempleo en El Salvador.

3.1. Contextualización.

En los últimos años la política económica de El Salvador ha estado basada en las políticas contempladas en el “Consenso de Washington”, así pues, los procesos de desregulación económica, liberalización comercial y privatización, han sido los factores claves que continúan determinando el comportamiento económico y social del país.

Desde 1996 la economía ha entrado a un proceso de desaceleración económica, el cual mostró para el 2004, la tasa más baja de crecimiento del PIB, desde inicio de la década de los noventa hasta 2005. De igual manera se observa un deterioro de los ingresos por habitante, en el 2004, el PIB por habitante cayó en un -0.2% (Cuadro 6.18). A nivel Latinoamericano, El Salvador

²²¹ En cierta medida esta categoría no es muy deseable para los/las trabajadoras ya que se trata de trabajadores temporales y por ello, se esperaría que en este segmento no concentre la mayor parte de la PEA sino que lo ideal es que la mayor parte se encuentre como parte de los Asalariados Permanentes.

junto con Haití se ubican como las dos economías de la región con menor crecimiento económico.²²²

Cuadro 6.20.

El Salvador: Indicadores Macroeconómicos

Indicadores	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Población (Millones)	5.7	5.8	5.9	6.0	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7
Crecimiento Anual del PIB	6.4	1.7	4.2	3.7	3.4	2.2	1.7	2.2	1.8	1.5
Crecimiento Anual del PIB por habitante	4.2	-0.4	2.1	1.6	1.4	0.2	-0.2	0.3	0.0	-0.2
Carga tributaria	12.0	10.6	10.3	10.2	10.2	10.2	10.5	11.1	11.6	11.5
Gastos y Concesión Neta de Préstamos/PIB	18.1	19.5	17.1	17.6	17.8	18.8	18.5	18.8	18.4	16.9
Superávit (Déficit) Fiscal / PIB	-0.1	-2.5	-1.8	-2.6	-2.8	-3.0	-4.4	-4.4	-3.7	-2.4
Deuda Interna / PIB	10.8	9.4	8.5	7.2	7.5	9.5	12	11.6	11.4	11.9
Deuda Externa										
Saldo / PIB	20.8	22.0	24.2	22.0	22.5	20.4	21.6	26.9	29.1	28.5
Servicio / PIB	3.1	2.8	8.0	5.4	4.4	2.6	3.5	4.8	3.0	4.2
Crecimiento de los ingresos corrientes	26.2	11.1	-3.4	-87.9	3.4	6.5	2.0	5.5	12.5	20.0
Crecimiento de los gastos corrientes	17.0	23.1	-5.2	87.1	9.6	12.2	-4.6	2.4	10.6	16.0
Remesas familiares/PIB	10.8	11.3	11	13.3	13.8	13.5	14.1	16.1
Saldo de Balanza Comercial/PIB	17.7	13.9	11.9	12.7	13.0	15.3	15.7	15.4	17.6	18.8
Tasa de inflación	..	7.4	1.9	4.2	-1.0	4.3	1.4	2.8	2.5	5.4

Fuente: Banco Central de Reserva.

Al observar el cuadro anterior, se destaca que 2004 no fue uno de los años más favorables para el país. Entre los aspectos destacables, se puede mencionar la deuda pública (interna y externa) sufrió un incremento, llegando a representar cerca de un 40.5% del PIB y por tanto, se está aproximando cada vez más a los límites exigidos por los Organismos Internacionales de financiamiento, lo cual impone un desafío al gobierno de mantener niveles sostenibles de endeudamiento.

²²² Fundación Nacional para el Desarrollo, Área Macroeconomía y Desarrollo “Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005”.

Por otra parte, el déficit comercial se ha venido incrementando en los últimos años, alcanzando el 18.8% del PIB en el 2004; lo cual se ve afectado al acelerarse los proceso de apertura comercial (Tratados de Libre Comercio) que no garantizan competitividad del aparato productivo y promueven una mayor sustitución de la producción nacional por la externa. Además, el *“país presenta poca diversificación en su producción exportable y en el destino de las mismas, ya que la industria maquiladora representa el 55.2% de las exportaciones totales y el 65.4% de las exportaciones tienen como destino los Estados Unidos; tal situación coloca a El Salvador en un estado de vulnerabilidad, debido a que el desempeño del Sector exportador depende mucho de la evolución de economía estadounidense y de la maquila”*²²³.

3.2. Tipos de Desempleo.

En El Salvador los tipos de empleo que se contemplan, dada la estructura de mercado, son los *Ocupados Plenos, Sub- Ocupados, Sector Formal y Sector Informal*. Así pues, se considera como desempleo **aquella parte de la Población Económicamente Activa que se encuentra desocupada y en búsqueda de trabajo.**

Bajo tal concepto, parece ser que las cifras que revelan los datos estadísticos de la Dirección General de Estadísticas y Censos son muy optimistas, en tanto que reflejan una tasa de desempleo que se ha mantenido constante en los últimos años (desde 1998) y en un nivel de 7% de la PEA.

En El Salvador, la tasa de desempleo ha mostrado una tendencia a la baja con cierto estancamiento entre 1999 y 2004, que es coincidente con el proceso de desaceleración económica que atraviesa el país.

Según las estadísticas, en el 2004 la tasa de desempleo fue de 6.8%, disminuyendo en 0.1% con respecto a 2003. Entre los Sectores en los que se observó un incremento en los niveles de desempleo destacan: el Sector construcción e industria manufacturera; el primero, debido al agotamiento de los procesos de reconstrucción del país, después de los terremotos del año 2001.

²²³ Fundación Nacional para el Desarrollo, Área Macroeconomía y Desarrollo “Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005”.

Para el caso de la industria manufacturera, el desempleo ha estado inducido por un deterioro en el desempeño de la industria maquiladora, en la que se han estado perdiendo empleos, debido a la competencia que ha generado el mayor acceso de China al mercado estadounidense y la competencia que existe entre los países de la región Centroamericana y del Caribe, también, exportadores de maquila, especialmente maquila textil.

El Sector agropecuario en el 2004 redujo su participación en el desempleo, pero continúa siendo el Sector con los mayores niveles de desempleados a nivel nacional.

A finales de la década de los noventas, se ha observado una mayor presencia de desempleados con mayores niveles de formación. En 1994, los desempleados sin ningún año de estudios aprobados representaban el 22.1% del total, al 2004 ese porcentaje se reduce a un 15.1%; mientras que los desempleados con 13 y más años de estudios aprobados que en 1994, representaban el 6% de los desempleados, en 2004 éstos ascendieron a un 10.2% (Cuadro 6.21.). Tal situación indica que los empleos que se generan en la economía están residiendo en actividades que requieren menores niveles de formación.

Cuadro 6.21.
El Salvador: Desempleados Según Años de Estudios Aprobados

Años de estudios aprobados	1994		1998		2002		2004	
	No.	Part. %	No.	Part. %	No.	Part. %	No.	Part. %
Total	162,298	100	175,723	100	160,192	100.0	183,874.0	100.0
NINGUNO	35,888	22.1	21,013	12.0	19,410	12.1	27,701	15.1
1 - 3	26,973	16.6	25,691	14.6	22,075	13.8	23,693	12.9
4 - 6	33,289	20.5	39,421	22.4	32,438	20.2	36,929	20.1
7 - 9	27,257	16.8	35,227	20.0	30,511	19.0	38,233	20.8
10 - 12	28,991	17.9	41,199	23.4	41,160	25.7	38,596	21.0
13 Y MAS	9,760	6.0	13,172	7.5	14,598	9.1	18,722	10.2
Otros	140	0.1

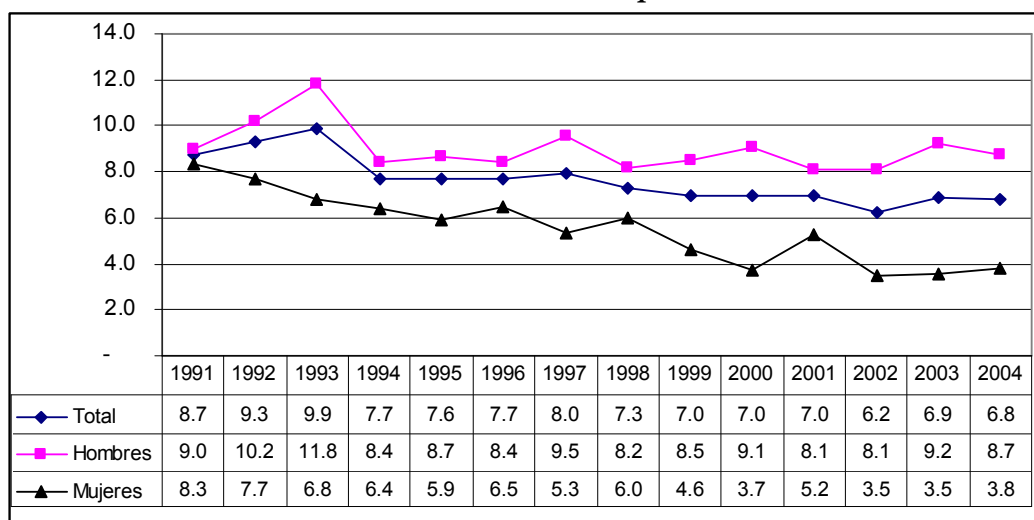
Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

Otro aspecto interesante en el Mercado de Trabajo salvadoreño, es que las mujeres presentan menores niveles de desempleo que los hombres; la tasa de desempleo de las mujeres es del 3.8%, mientras que la de los hombres es del 8.7%.

Los niveles de desempleo de las mujeres se han venido reduciendo constantemente, tal como lo muestra el Gráfico 6.11., mientras que la de los hombres se ha mantenido alrededor del 9%. La menor tasa de desempleo femenino se debe a que las actividades económicas que han generado mayores niveles de empleo en el país, durante la década de los noventa a la fecha, han permitido una mayor inserción laboral de las mujeres; entre estas actividades se encuentran: Comercio/Hoteles/Restaurantes e Industria Manufacturera (especialmente maquila); sin embargo, es importante destacar que dichas actividades no les proporcionan mejores condiciones de empleo en términos de ingreso y respeto de los derechos laborales; además, la carga del hogar continua siendo asumida por las mujeres, lo que implica un jornada de trabajo que sobrepasa considerablemente a la jornada de trabajo de los hombres.

Gráfico 6.11.

El Salvador: Tasa de Desempleo Abierto



Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

Las bajas tasas de desempleo de los últimos años coinciden con un deterioro de la calidad de los empleos que se generan; desde finales de los noventa se ha observado una mayor precariedad en los empleos. Como se observa en el Cuadro 6. 20, a partir del 2000 los niveles de empleo en el Sector informal han venido creciendo, al 2005 cerca de la mitad (el 49.8%) de los empleos son informales. De igual manera la tasa de subempleo que a mediados de los noventa presentó una tendencia a la baja, desde el 2001 esa tendencia se revirtió; no obstante en el 2004 se observó una leve reducción, pero la tasa continúa siendo mayor a la presentada en 1994.

En cuanto a la cobertura de la seguridad social, si bien la Constitución en su Art. 50 plantea: “*La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio*”, en el área urbana el 56% de los/las empleadas no tienen acceso a la seguridad social. Es preocupante que más de la mitad de trabajadores/as no tengan acceso a la seguridad social, ya que ello indicaría que a las personas trabajadoras se les están irrespetando sus derechos laborales, al igual que no se les están facilitado los medios para mejorar la productividad de la fuerza de trabajo.

Cuadro 6.22.

**El Salvador: Indicadores de Precariedad en el Empleo
(Área urbana, Porcentaje de Ocupados)**

Año	Trabajadores en el Sector informal	Tasa de subempleo	Trabajadores sin seguridad social
1994	48.8	32.7	59.1
1995	47.1	31.9	61.6
1996	47.4	30.6	62.1
1997	49.5	29.9	61.3
1998	46.6	31.7	56.2
1999	46.5	29.1	51.5
2000	47.7	26.3	54.2
2001	49.4	27.8	53.6
2002	49.7	29.8	54.5
2003	47.9	37.1	54.3
2004	49.8	35.4	56.0

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Para el 2004 no se observaron avances positivos en cuanto a la sindicalización; en diez años la tasa de sindicalización se ha mantenido alrededor del 5%. Existe una percepción por parte de la población trabajadora de que en el país hay una conducta antisindical por parte del Sector Empresarial y de la Institucionalidad Laboral; ello está generando que los nuevos trabajadores que ingresan al mercado de trabajo, vean con escepticismo el sindicalismo.

Para poder confirmar el comportamiento de la tasa de desempleo, es fundamental mantener una postura crítica, la realidad oculta la verdadera problemática que existe en relación con el Mercado Laboral; es necesario, avanzar en este estudio para descubrir, cuál es la situación real de este país, ya que aparentemente, la tasa de desempleo se ha congelado.

Debido a lo anterior y considerando que difícilmente se puede obtener un registro que muestre con certeza el número de desempleados en la economía salvadoreña, si es posible deducir la cantidad o porcentaje de personas desempleadas, si se obtiene un registro fiable sobre el número de empleados/as en El Salvador. Tal como se muestra en el Cuadro 6.21 y Gráficas 6.5 y 6.6.

Considerado dentro del total de personas ocupadas: el Subempleo y el Sector informal, es necesario tomar en cuenta la calidad del empleo (esto se ha procurado en el cálculo de los datos) debido a que en el modelo neoclásico (punto de partida del presente estudio), no define el empleo por categorías, (ya que si se incluyen dichas categorías se estaría abordando distorsiones en el mercado) ya que se trata **de libre mercado**.

Cuadro 6.23.
Desempleo Según Cotizantes del ISSS

AÑO	PEA urbana	Cotizantes ISSS	Desempleados	Tasa de desempleo
1970	476,354.00	92,942.00	383,412.00	80%
1971	500,697.48	108,333.00	392,364.48	78%
1972	526,285.00	124,061.00	402,224.00	76%
1973	553,180.15	136,197.00	416,983.15	75%
1974	581,449.73	155,230.00	426,219.73	73%
1975	611,164.00	169,026.00	442,138.00	72%

1976	628,905.79	182,798.00	446,107.79	71%
1977	647,162.62	182,798.00	464,364.62	72%
1978	665,949.43	206,299.00	459,650.43	69%
1979	685,281.61	232,609.00	452,672.61	66%
1980	705,175.00	210,868.00	494,307.00	70%
1981	728,555.19	209,944.00	518,611.19	71%
1982	752,710.56	209,395.00	543,315.56	72%
1983	777,666.80	227,852.00	549,814.80	71%
1984	803,450.47	220,019.00	583,431.47	73%
1985	830,089.00	220,708.00	609,381.00	73%
1986	879,792.88	230,571.00	649,221.88	74%
1987	932,472.91	233,056.00	699,416.91	75%
1988	988,307.31	246,596.00	741,711.31	75%
1989	1,047,484.94	291,951.00	755,533.94	72%
1990	1,110,206.00	315,641.00	794,565.00	72%
1991	1,153,425.00	335,138.00	818,287.00	71%
1992	1,199,453.00	357,139.00	842,314.00	70%
1993	1,247,208.00	403,326.00	843,882.00	68%
1994	1,295,496.00	448,155.00	847,341.00	65%
1995	1,343,192.00	485,344.00	857,848.00	64%
1996	1,390,830.00	479,258.00	911,572.00	66%
1997	1,440,921.00	505,260.00	935,661.00	65%
1998	1,494,786.67	529,193.00	965,593.67	65%
1999	1,532,989.29	581,334.00	951,655.29	62%
2000	1,567,717.22	571,346.00	996,371.22	64%
2001	1,636,083.50	581,249.00	1,054,834.50	64%
2002	1,620,975.51	576,564.00	1,044,411.51	64%

Fuente: Elaboración Propia según datos de la DIGESTYC e ISSS

De tal manera que la concepción de desempleo que se debe considerar en esta investigación se plantea bajo la siguiente igualdad:

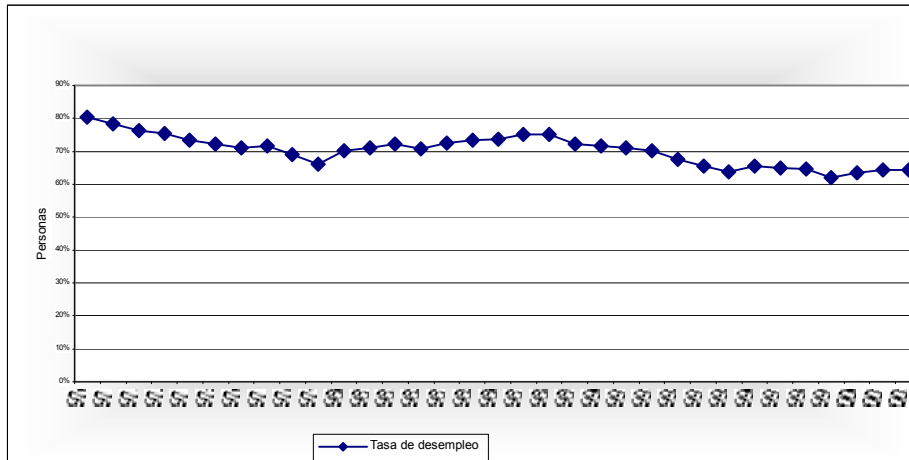
- **Empleado Formal \equiv Trabajador Cotizante**

- **Trabajador Cotizante**²²⁴ : Es toda persona natural, que se obliga a prestar sus servicios a otra natural o jurídica mediante un salario; y que contribuye directamente al sostenimiento de Régimen de Seguro Social, en la cuantía establecida por la ley.

La conveniencia de tomar esta definición, es que permite descartar el Sector Informal o subempleo. Así pues, se han tomado como equivalentes de desempleo, puesto que las condiciones en que estos últimos se generan, no satisfacen los requerimientos necesarios para ser considerados como empleo (Así como: ganar por lo menos el Salario Mínimo, trabajar la jornada laboral completa, ni más ni menos)

Bajo esta concepción de empleo, que responde al modelo, cambia de manera radical la información, en tanto que permite ver de manera más objetiva el desempleo total, incluyendo al: Voluntario, Involuntario y estructural (que podría incluir el involuntario, en función del nivel de salario que se este ofreciendo).

Gráfico 6.12.
Tasa de Desempleo



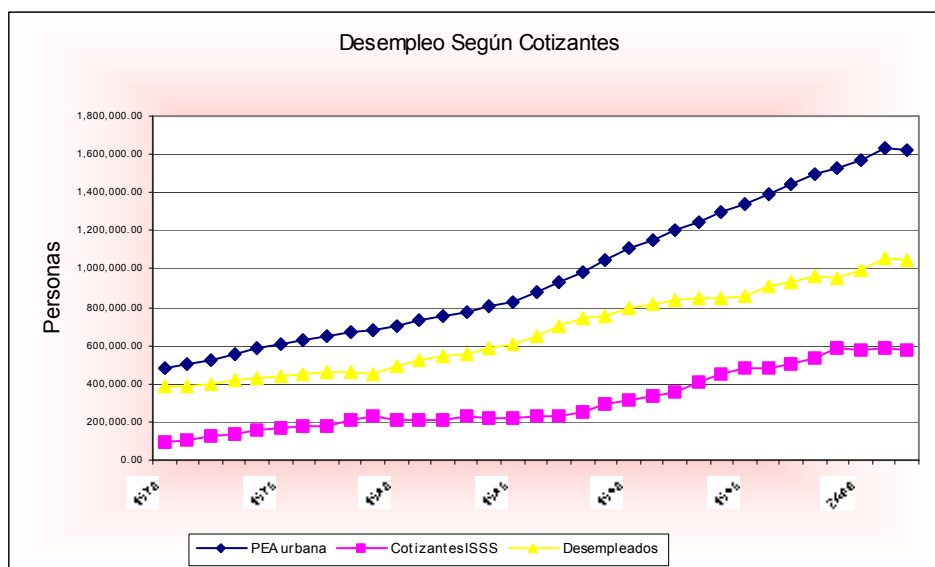
Fuente: Elaboración Propia con datos Ministerio De Economía, Dirección General De Estadística y Censos

²²⁴ Para efectos estadísticos se entiende por cotizante el trabajador que figura en una planilla mensual de cotizaciones. Estadísticas 2002. Instituto Salvadoreño del Seguro Social Pág.14.

Claramente se observa que el desempleo obtenido de esta manera, es mayor al presentado en las estadísticas de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples.

Gráfico 6.13.

Desempleo según Cotizantes



Fuente: Elaboración Propia con datos Ministerio De Economía, Dirección General De Estadística Y Censos

Si se analiza nuevamente la información del Cuadro 6.23, es un hecho que la tasa de desempleo se dispara (pasando de un 7% a un 60% aproximadamente), lo cual confirma y verifica la sospechas que se tenían frente a los datos anteriores. De tal manera que si se existen bajos salarios, se puede concluir que: la Tasa de Sustitución²²⁵ de los/as salvadoreñas es alta por las remesas que reciben, lo que les permite hacer una valoración superior del ocio. En este caso el desempleo es voluntario.

²²⁵ Es el Ingreso que una persona recibe sin trabajar versus el Salario que recibe.

3. 3. Actitud Voluntaria al Desempleo.

Los planteamientos neoclásicos, sostienen que, sobrepasado un nivel de salario real, se tiende a mostrar un gusto por el placer y el ocio; de tal forma que ya no se incentiva a continuar vendiendo sus servicios de trabajo.

Es importante destacar el hecho de que en El Salvador, el ocio representa “*no querer trabajar dentro del Sector Formal de la economía*” ya que este no satisface las necesidades o expectativas económicas. Por lo cual, no significa que estas personas no trabajen, como el termino lo hace parecer, sino más bien, buscan otras alternativas de trabajo fuera del Sector Formal de la economía, lo que en El Salvador se conoce como Sector Informal²²⁶ de la economía, esto se presenta cuando las personas de forma independiente deciden “*vender al detalle*” comida, ropa, artículos de primera necesidad, en muchas oportunidades trabajando más de ocho horas diarias, sin prestaciones laborales.

En El Salvador si el Salario Mínimo de un trabajador/a, que labora en la recolección de la caña de azúcar es de \$2.24 y el de una persona que trabaja en la industria es de \$5.28 -por citar dos rubros- ello indica que, incluso trabajando en el Sector secundario, el salario mensual ascendería a \$128.4, cifra considerablemente baja para poder mantener a una familia típica salvadoreña con tres hijos/as.

Estos Salarios Mínimos, fijados por la legislación nacional conducen a que muchos salvadoreños, laboren en el Sector informal de la economía, o bien emigran hacia los Estados Unidos; tales situaciones se pueden considerar como una actitud voluntaria, en el sentido de que es la persona quien toma dicha decisión, quien prefiere poner una venta de frutas a la salida de un colegio que, esperar morir de hambre por falta de ingresos para comer.

La desventaja del Sector informal radica, en que no hay estabilidad en los ingresos: si la persona se enferma, no gana ni un dólar, no hay vacaciones anuales pagadas (si el trabajador/a decide tomarse unos días de descanso, sencillamente no recibirá ningún ingreso) no hay un horario definido; muchas vendedoras de frutas a las cuatro de la mañana ya están en la Tiendona

²²⁶ El Desempleo Voluntario o Estructural es casi igual al Sector Informal.

comprando la mercadería, luego se van a sus respectivos puestos (ya sea al mercado, colegios, paradas de buses o el lugar específico en donde venden) y no regresan a sus casas mientras no terminen su venta. A consecuencia, el trabajador informal, puede ganar diariamente más que el Salario Mínimo pero, presenta inestabilidad salarial por la informalidad del trabajo.

Por otra parte, se puede considerar que la actitud voluntaria al desempleo tiene una causa que es el bajo nivel de salarios, lo cual conduce a que los individuos se vayan del país o bien permanecen en El Salvador engrosando cada vez más el Sector informal de la economía.

Es fundamental que este problema no aumente, sino que tienda a decrecer puesto que, los impactos negativos son significativos y es una lástima que habiendo tanto potencial nacional de trabajadores/as, tengan que dejar a sus familias incidiendo a su vez en la pérdida de los lazos familiares.

En esta parte se ha de observar cual es la actitud voluntaria al desempleo, lo que permitirá conocer si el desempleo que existe es:

- **Desempleo Voluntario.** *La valoración del ocio (ya sea por la Tasa de sustitución o por que la desutilidad marginal que genera el trabajo es muy elevada). Concretamente en El Salvador, es la valoración del trabajo informal, que en general permite un nivel de agencia superior (flexibilidad de tiempo para desarrollar otras actividades que permitan un empoderamiento superior en el futuro) de lo que puede gozar en el sector formal.*
- **Desempleo Involuntario**²²⁷. *No exista trabajo disponible.*

En estudios realizados recientemente²²⁸ se muestra que uno de los principales problemas que enfrenta El Salvador es el desempleo, para los siguientes grupos: Según el *estrato*: obrero y marginal; según el *sexo*: para el masculino es mayor que para el femenino; según *Edad*: 26- 40, según *religión*: Evangélica; según *zona*: Central y Oriental.

²²⁷ (es el desempleo abierto + el desempleo equivalente involuntario)

²²⁸ Informe de IUDOP 2003-2005.

De acuerdo a la definición adoptada de desempleo (en la que se incluye al Sector informal y el Sub-empleo²²⁹), es que se evidencia la alta tasa de desempleo. De tal manera que, no solamente se esta incluyendo a las personas desocupadas (que apenas representaban un 7%), sino también las cifras del subempleo (y al Sector Informal); se puede decir que el Sector informal representa el 57% aproximadamente. Ante lo cual, es importante aclarar que estas personas realmente quieren trabajar, pero no alcanzan a ubicarse en un trabajo formal²³⁰.

La existencia de Sub-empleo y Sector Informal de la economía indica que la actitud de estos últimos, no es voluntaria al desempleo; sino más bien se debe a la estructura del Mercado Laboral. Por lo tanto, este Sub-empleo es consecuencia de que exista un alto grado de flexibilidad laboral. A esto contribuye la fuerte Estructura Oligárquica que existe en el país, dado que les permite a los/las empresarias comportarse como un monopsonio en el mercado de los/las trabajadoras.

Por otra parte, al hablar de las personas desocupadas, se podría decir que este tipo de desempleo es voluntario ya sea por: los bajos salarios que no cubren su valoración de ocio, desutilidad marginal y además por su Tasa de Sustitución que vendría dada por el cociente (en el caso de El Salvador) de entradas de cantidades de dinero recibidas sin trabajar en el Sector formal, entre el salario pagado que, está representando la desutilidad marginal.

A consecuencia, una persona al momento de decidir acceder a un empleo, lo primero que se pregunta es, si realmente el salario logrará cubrir su desutilidad marginal. Por ello, si un salvadoreño/a recibe remesas y le permiten cubrir sus necesidades, esto conlleva a hacer una valoración superior del ocio, favoreciendo de esta manera una actitud voluntaria al desempleo, dado que el cociente es positivo; de manera análoga si no recibiera cualquier otro ingreso, estaría dispuesto a trabajar por ese salario.

Aun cuando el salario es bajo, todavía puede cubrir la canasta básica energética, pero es la misma estructura²³¹ del mercado la que impide el dinamismo que éste debería tener y provoca efectos inesperados e irreversibles. De tal manera que en nuestro país efectivamente se presenta

²²⁹ El Sub- empleo es voluntario, solo si las personas no quieren trabajar todo el tiempo reglamentario.

²³⁰ Que cumpla con los requisitos mínimos establecidos por la ley (que estén registrados y debidamente asegurados)

²³¹ Que incluye el Sector informal y los sub- ocupados.

una actitud voluntaria al desempleo, pues aunque las personas necesiten un buen trabajo, no ven en el Mercado Laboral salvadoreño, la respuesta a sus necesidades; de hecho, se pueden inferir a la insuficiencia de empleos formales, por la acción del Monopsonio, la causa de los fenómenos: Migración y Remesas.

CAPÍTULO VII

INFLUENCIAS DEL MONOPSONIO EN EL SALVADOR

Preámbulo

La evaluación de la realidad que se ha desarrollado con el análisis del Mercado Laboral en El Salvador, ha permitido demostrar la falta de efectividad que surge de la implementación de modelos prefabricados, sin analizar previamente las condiciones y características necesarias para una ejecución y desempeño exitoso. A consecuencia, la presente investigación inició con el estudio sistemático de las características principales de los elementos claves del Mercado Laboral.

Uno de los elementos importantes evaluados, fue la influencia de la Estructura Sindical en El Salvador; dicha estructura, es débil y por lo tanto, incapaz de controlar en alguna medida las variables que rigen el Mercado Laboral. Lo más lamentable es que los/las trabajadoras, no están desempeñándose en un ambiente de trabajo adecuado y sin embargo, ningún sector de la sociedad civil ha perseverado en la búsqueda de alternativas que favorezcan la disminución de estos problemas. En este sentido, es fundamental favorecer un cambio radical en la actitud de los/las trabajadores y principalmente en la mujer, que es la más perjudicada, dado el porcentaje que representa en el Mercado Laboral.

Al mismo tiempo, existe un nivel de Salarios Reales muy bajo, de hecho la tendencia a la baja se ha registrado desde hace décadas y aún cuando en la actualidad se pretende aumentar el Salario Mínimo, existen pocas posibilidades que este llegue a cubrir la reproducción satisfactoria de la Fuerza de Trabajo. Debido a lo anterior, existe un alto nivel de desempleo estructural, que a su vez permite comprender la insaciable necesidad de los/las salvadoreñas por emigrar hacia una ciudad en donde, con muchos sacrificios, podrán obtener aun cuando sea por más horas de trabajo²³², mayores ingresos que les permitan a ellos y a sus familias una vida mejor, aunque sea únicamente desde el punto de vista económico.

²³² Si el Salvadoreño promedio, esta dispuesto a trabajar una mayor cantidad de horas, para recibir un mejor salario; es evidente que no es que no este dispuesto a trabajar, o que sea haragán, sino que dada la oportunidad de un futuro mejor (en otro país) se

De tal manera que, dados los supuestos y de acuerdo a la visión neoclásica, existe una fuerte presencia de Control Empresarial que actúa como Monopsonio en El Salvador, por lo cual resulta imprescindible comprender la acción y desempeño imperante en la sociedad, es decir se presenta una situación en donde existe una Oligarquía Salvadoreña, bien organizada, la cual se comporta como un solo comprador de la Fuerza de Trabajo en el Mercado Laboral; ya que en conjunto, dominan gran parte del mismo. Incluso, la trayectoria alcanzada a lo largo del tiempo, refleja que han tenido la capacidad, no solo de influir en el precio de la Fuerza de Trabajo, sino también, han podido manipular la Legislación Laboral; mientras que el Estado, en su papel de “mediador”, con sus Políticas, parece no estar beneficiando equitativamente a ambas partes.

1. Introducción al Problema del Control Empresarial en El Salvador: El Monopsonio.

A este nivel de la investigación es importante consolidar el propósito del presente estudio, que consiste en establecer el Impacto que la Fuerza Empresarial tiene sobre el Mercado Laboral, la Agencia y el Desarrollo. Previamente se han abordado los diferentes componentes del Mercado Laboral, ampliando el análisis con el estudio de la *Agencia*. De tal manera que en este Capítulo, se trata de establecer de una manera más clara, concreta y directa las implicaciones que tienen la Agencia, Estructura Sindical y Fuerza Empresarial en la sociedad en su conjunto y, específicamente en el desarrollo de la sociedad salvadoreña.

La influencia que el Control Empresarial tiene sobre el Mercado Laboral, es una realidad que muchos desconocen; otros saben que existe pero, no tienen claro el mecanismo a través del cual estos grupos económicos, reaccionan y logran obtener acciones concretas. Se trata de un tema tabú en la sociedad salvadoreña, ya que implica estudiar a la Fuerza Empresarial y sus secretos; es decir, resulta difícil puesto que se trata de entender y explicar una especie de caja de pandora. Debido a lo anterior, se construyó un diagrama con una serie de interrelaciones, que tienen como fin, establecer una evidencia más clara de la existencia de un fuerte Control Empresarial en El Salvador.

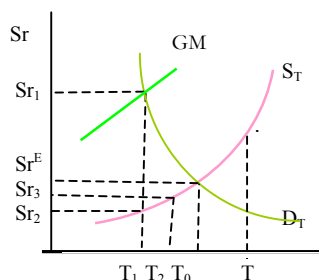
niega a ofrecer su fuerza de trabajo por tan poco. Aunque cabe aclarar que mucha de la fuerza de trabajo femenina, esta dispuesta a vender su fuerza de trabajo por Salarios Realmente pésimos.

Es trascendental, identificar bajo qué vías, está influenciando el Control Empresarial (Monopsonio) al Mercado Laboral (a los trabajadores y trabajadoras) y cómo la intervención del Estado en El Salvador, reducen la capacidad de Agencia de los/las salvadoreñas.

En primer lugar, resulta importante señalar que el Control Empresarial, se puede presentar de diferentes maneras, existen diversos mecanismos de acción de las redes de poder; sin embargo, en la realidad particular de El Salvador, se presenta este Control, bajo la forma de Monopsonio. Al hacer referencia al Monopsonio, implica una situación en la que existe un único comprador en el Mercado, que tiene la capacidad de influir en el precio de un bien. Previamente se indicó que el comprador puede adquirir un bien a un precio inferior, al que estaría vigente en un mercado competitivo²³³, porque la oferta a la que se enfrenta tiene pendiente positiva.

Específicamente es necesario hacer referencia al primer cuadrante de la Figura 1.9. que se estudió en el capítulo I, es decir:

Gráfico 7.1.
El Monopsonio en El Salvador



Fuente: Elaboración propia tomando como base diagrama 1.9. del Capítulo I.

²³³ Es decir, a su valor marginal

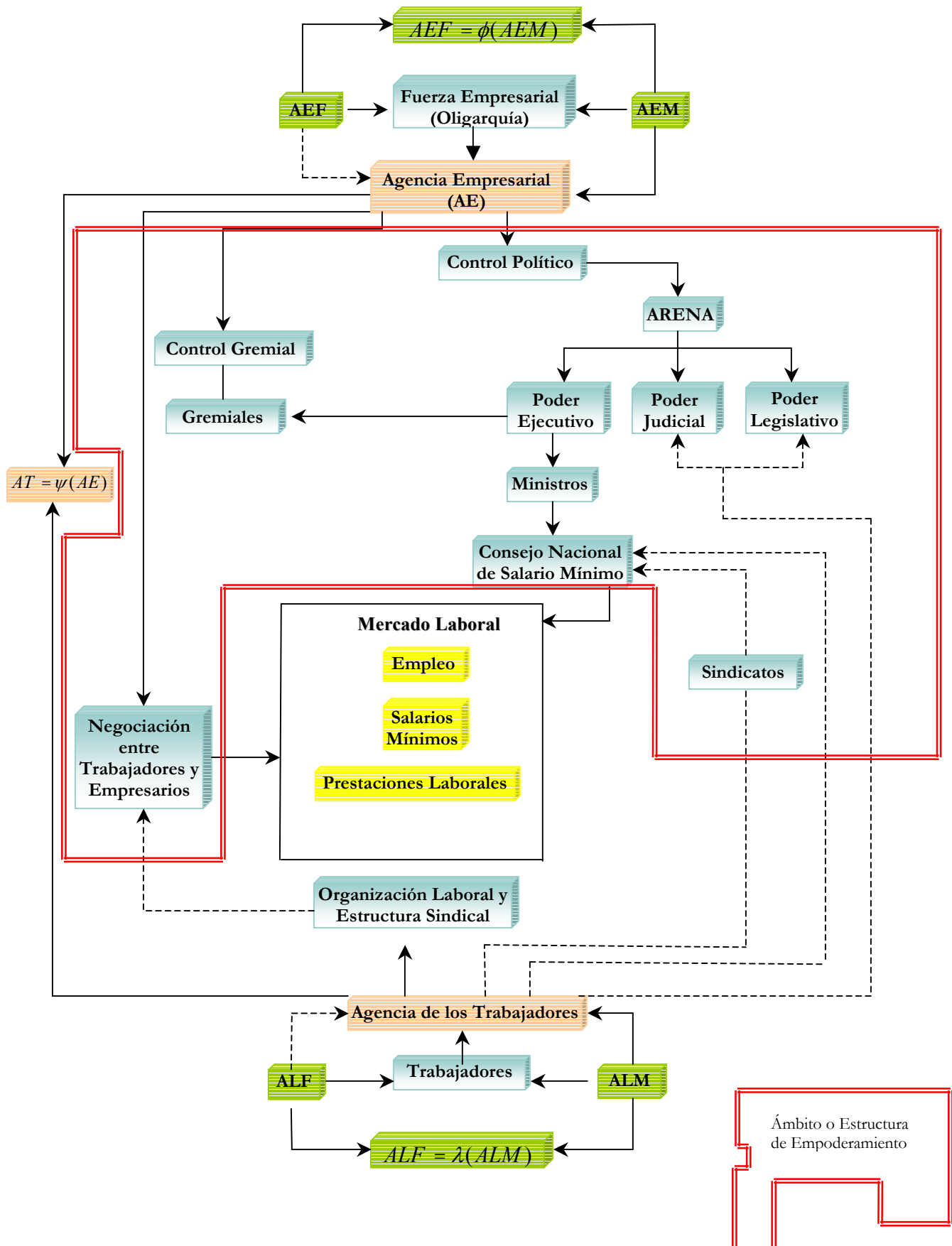
Al hacer referencia a esta sección de la Figura 1.9, es posible recordar que en éste se plantea la relación entre Salario Real y Nivel de Empleo, es decir, se evidenció que si el Salario Real se fija a un nivel inferior al de equilibrio, pero superior al Salario Mínimo, se espera que las personas dispuestas a trabajar para dicho nivel de Salario aumente; sin embargo, dado el comportamiento en condiciones de Monopsonio, el nivel de empleo no va a variar, dejando de esta manera, a un grupo de personas en condiciones de desempleo voluntario.

Lo anterior ocurre debido a que en condiciones de Monopsonio, el Costo Marginal es mayor que el Salario Real; a consecuencia para poder mantener todas las estructuras de poder los empresarios/as deben de actuar en la esfera económica, política, social y por tanto, la curva de Costo Marginal se encuentra en un nivel más alto que la curva de Oferta o Salario Real. De ahí que el resultado se traduce en un rendimiento **BA** en la economía.

En estas condiciones, la autoridad monetaria podría bajar el Salario y cuando lo vaya bajando, el desempleo involuntario va a ir disminuyendo aunque va a ir aumentando el desempleo estructural. Ya no se van a encontrar personas que manifiesten buscar trabajo, cuando el salario empieza a bajar, las personas se dedican al ocio. Pero se trata de un ocio que no significa un dejar de trabajar, sino que comprende un mecanismo en donde el/la trabajadora opta por una actividad productiva en el mercado informal o bien decide irse a los Estados Unidos para mejorar su situación económica.

Habiendo establecido lo anterior, se procederá al estudio más detallado de las relaciones y de los mecanismos de acción del Monopsonio en El Salvador.

Diagrama 7.1.: Radiografía del Control Empresarial sobre el Mercado Laboral y la Agencia en El Salvador.



2. Diagrama de Interrelaciones.

Para proceder al estudio del Diagrama de *Radiografía de la Agencia* es fundamental establecer que la *Agencia* es un concepto complejo, subordinado a una diversidad de interpretaciones, indudablemente depende del carácter ético del sujeto individual o colectivo que lo cuestione; sin embargo, a pesar de la subjetividad que le caracteriza, no puede dejar de asociarse al grado de libertad que una persona tiene de poder desarrollar sus capacidades y oportunidades, para lograr ser *Agente* de su propio desarrollo.

En el diagrama del Capítulo denominado: *Radiografía de la Agencia* se ha tratado de representar la **Agencia** de una manera más sistemática, empleando un esquema que permite establecer una trayectoria lógica del mecanismo de acción y no de forma, de la Agencia de los diferentes sujetos económicos. Es importante aclarar que este diagrama se compone de cajas y flechas conectadas, que en la realidad nunca existen, ni trabajan de manera aislada o separada; de hecho, la interrelación que se registra entre cada agente se puede representar por flujos que a continuación se procederá a explicar.

La *Radiografía de la Agencia* es un esfuerzo que permite ver y en especial comprender, aquellos elementos que la Agencia incluye pero que no se pueden percibir fácilmente: en este sentido, se puede empezar a analizar el diagrama desde la parte superior, específicamente se partirá de la caja **Fuerza Empresarial** (FE) esta estructura se consolida sobre los grupos económicos de poder y ha tenido una trascendencia histórica en El Salvador. La pregunta clave ante esta realidad es ¿Qué tipo de conexión o interrelación se da entre la **FE** y la **Agencia Empresarial**? Por las referencias previamente analizadas en los seis Capítulos previos, se puede decir que existe un impacto directo ya que, la capacidad de acción de la **FE** como una estructura de poder, surge por dos elementos: 1. El elevado nivel de *Agencia* de parte de la **FE**, es decir *la Agencia* colectiva de Carácter Institucional que le permite dictar leyes, normas, reglamentos, entre otros hechos, con el interés de alcanzar un beneficio propio. 2. Y además, por el actuar de individuos empoderados, ya que los líderes empresariales registran una alta tendencia a tener un nivel de *Agencia* elevado.

Es importante aclarar que la situación anterior es la que se registra en El Salvador, sin embargo, no se puede sostener que es la que impera en todas las sociedades; en este sentido, hay que tener claro que se puede presentar otra opción: es probable que la *Agencia Empresarial* sea muy fuerte desde el punto de vista Colectivo(o Institucional) y que no se complemente o fortalezca con una sólida Fuerza Empresarial, ante la presencia de una mayor *Agencia* de parte de otros Agentes del Mercado Laboral. Incluso no se puede descartar la posibilidad de que la Fuerza Empresarial tenga un bajo nivel de *Agencia*. De tal manera que toda esta serie de hechos, indican que **existe una relación**; por tanto, hay que descubrir de qué tipo es, en cada realidad particular.

No se puede avanzar a los niveles inferiores de la *Radiografía de la Agencia*, sin hacer referencia o distinguir la relación de género que se presenta dentro de la *Agencia* de la Fuerza Empresarial; es decir, al interior de esta estructura de poder económico-político deberían participar proporcionalmente hombres y mujeres; sin embargo, no siempre sucede lo anterior, en El Salvador como se ha logrado constatar mediante el análisis de la composición de las Juntas Directivas de algunas de las empresas con mayor poder económico en el país, la mujer no tiene participación significativa, evidenciando prácticamente una relación inversa entre la *Agencia Empresarial Masculina (AEM)* y la *Agencia Empresarial Femenina(AEF)*.

La diferencia sustancial entre la **AEM** y la **AEF** a su vez, se enmarca dentro de la lógica de la sociedad patriarcal, que coarta a la mujer a que participe y tenga un papel proactivo en las diferentes esferas de la sociedad; al contrario, se ha procurado disminuir cada vez más su incidencia ya que, atenta contra la ideología imperante: a la mujer si bien se le dan ciertos espacios²³⁴, no es con el fin de reconocerle su capacidad profesional y competitiva, sino con el afán de disminuir críticas, ataques, objeciones, entre otros problemas y trabas que los agentes más empoderados suscitan.

De alguna manera se ha logrado constatar las primeras grandes interrelaciones de la caja de la **Agencia Empresarial**, lo importante que se tiene que observar con este primer flujo, consiste en constatar que la acción de la **AE** se traduce a su vez en un sólido **Control Gremial y Político**.

²³⁴ En el Sector Público hay una mínima participación de la Mujer, entre éstas destacan: Lic. Darlyn Meza (Ministra de Educación); Lic. Ana Vilma de Escobar (Vicepresidenta de la República); Lic. Yolanda Mayora de Gavidia (Ministra de Economía) por mencionar algunas.

El **Control Empresarial** aparentemente surge como resultado de la sólida *Agencia Empresarial* pero, elevando el nivel de análisis, existe la posibilidad de que sea producto del poder e influencias que este Agente tiene sobre el **Consejo Nacional de Salario Mínimo** y la negociación entre trabajadores/as es decir, no se puede definir exactamente quien es más importante o cuál de ellos determina al otro, ya que el surgimiento o existencia de un elemento, provoca que el otro también lo haga.

De la misma manera, el **Control Gremial**, se complementa con el **Control Político** que ejerce actualmente el Partido Alianza Republicana Nacionalista **ARENA**. Este Partido en el gobierno, tiene en su estructura de dirección, a empresarios asociados a las empresas que forman parte del Bloque Empresarial Hegemónico, es decir miembros de las Familias claves de la **Fuerza Empresarial**. La acción de los tres poderes: **Ejecutivo, Legislativo y Judicial** así como parte de la relación con el Consejo de **Ministros**, mantiene una dinámica muy estratégica y puntual. Esta relación tiene una importancia trascendental y por ello, se ampliará su análisis más adelante.

Siguiendo con las interrelaciones, es fundamental que se estudie la parte inferior de la *Radiografía de la Agencia* ya que el hecho de iniciar el análisis desde la parte superior, no indica superioridad; por tanto, para equilibrar los comentarios es necesario hacer referencia a la **Agencia de los/las Trabajadoras AT** (ubicada en la parte inferior del diagrama), la cual indica el grado de participación y acción que un trabajador/a es capaz de lograr en su lugar de trabajo. En este sentido, la teoría sugiere la existencia de muchas posibilidades, entre las más importantes se encuentran:

1. Un elevado nivel de Agencia **AT** producto de la acción de trabajadores/as muy empoderados.
2. Un elevado nivel de *Agencia AT* colectiva o más Institucional, es decir no surge a raíz de la participación de trabajadores/as con alta Agencia, sino que el nivel que se tiene de ésta, es resultado de la unión y conformación de un grupo que logra y alcanza acuerdos.
3. Una baja *Agencia* por la poca capacidad que tienen los Trabajadores/as que forman parte del grupo y por tanto, no alcanzan resultados concretos.

4. Una baja *Agencia Colectiva* a pesar de que existan ciertos miembros que sean empoderados; de alguna manera la heterogeneidad entre los niveles de *Agencia* de los/as trabajadoras no tiene muchas posibilidades de revertirse.

Independientemente del tipo de *Agencia de los/las Trabajadores* que se presenta en la sociedad, hay dos hechos que son fundamentales de destacar: en primer lugar, la interrelación que existe entre la **Agencia de los/las Trabajadores** y la **Organización Laboral y Estructura Sindical**. Indudablemente cuanto más fuerte sea el nivel de *Agencia* de los/las trabajadoras, más sólida será la Estructura Sindical y Organización Laboral y por tanto, será posible obtener mayores y mejores resultados en la búsqueda de una eficiente **Negociación entre Trabajadores/as y Empresarios/as**. De hecho, es necesario señalar que existen muchas posibilidades de interrelaciones:

1. La primera se manifiesta de la siguiente manera: los empresarios negocian con los/las trabajadores, vía Estructura Sindical (**ES**) y Organización Laboral (**OL**). Lo importante es que se verifica un contacto y **negociación directa** entre ambos agentes de manera **formal** (es decir **FE** y **ES**) e **informal** (lo que implica diálogos y pactos en el lugar de trabajo patrón y empleado/a)
2. Otra posibilidad se presenta, cuando los trabajadores/as quieren negociar con sus respectivos patronos, pero estos **no lo permiten** de manera informal; si participan, lo hacen exclusivamente en las negociaciones formales con las estructuras correspondientes.
3. También puede presentarse la situación en que los trabajadores/as no negocien a consecuencia de una **AT** muy baja. Este precisamente se corresponde con la realidad de El Salvador, en donde no hay una Estructura Sindical fuerte, ni una sólida Organización Laboral.

Nuevamente es necesario identificar y distinguir entre la Agencia de la Mujer Trabajadora, llamada **Agencia Laboral Femenina (ALF)** y la **Agencia Laboral Masculina (ALM)**, ambas coexisten y mantienen una relación. Por tanto, puede presentarse lo siguiente: una relación directa que a **mayor** ALM, **mayor** ALF; puede ser inversa: a **mayor** ALM, le corresponde una **menor** ALF; y una tercera posibilidad, es que no haya interrelación o se encuentre en un nivel tan bajo

que sea casi inexistente. La falta de relación entre ambas *Agencias* es poco probable pero, se podría presentar si una persona tiene una *Agencia* cercana a cero, es decir es casi nula²³⁵.

Si se continúa subiendo un poco más en el diagrama de la *Radiografía de la Agencia* para observar la interrelación que se presenta entre AT y los Agentes que se desprenden del **Control Político**, resulta importante indicar lo siguiente:

1. El nivel de *Agencia* que posean los/las trabajadoras **AT** determinará la relación entre **AT** y los **Sindicatos**; es decir, el número de sindicatos registrados, y el mecanismo de acción que estos mantienen en el Mercado Laboral, variarán y por tanto, si en El Salvador se ha evidenciado un bajo nivel de AT, ello explica la debilidad en la Asociación Colectiva y a su vez, es entendible el bajo número de Sindicatos en las diferentes ramas de la actividad económica y al mismo tiempo, se comprende la poca capacidad de incidencia que éstos tienen sobre el **Consejo Nacional de Salario Mínimo**.

2. Al mismo tiempo hay una interrelación entre el **Poder Judicial** y la **Agencia de los/las Trabajadores AT**, entre mayor sea la AT se esperaría que los/las trabajadores fueran capaces de exigir un sistema de justicia con equidad, que garantice un verdadero cumplimiento de la ley.

3. La relación entre la **AT** y **El Poder Legislativo** debería indicar la capacidad que tienen los /las trabajadores de poder incidir en el establecimiento de leyes que favorezcan a los trabajadores/as en el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y de la mujer, junto con toda la normativa asociada al Mercado Laboral. Nuevamente hay que indicar la situación de El Salvador, en donde hay una ineficaz e ineficiente legislación en Materia Laboral, existen muchas violaciones a los derechos humanos y de la mujer, por tanto por esta otra vía también se explica el bajo nivel de AT en el país. De tal manera que en la medida se aumente el nivel de Agencia AT, podría comenzar a revertirse la situación y poder promover una reforma a la ley o sanidad en este Órgano del Estado.

4. Es importante estudiar la interrelación entre la **Agencia de los/las Trabajadoras** y el **Poder Ejecutivo**, ya que la relación, si existe, no es directamente sino que, se presenta de la siguiente

²³⁵ Hay que recordar que según el Capítulo VI todo ser humano tiene Agencia, la diferencia radical en el nivel en que la ha desarrollado; de alguna manera las condiciones permanecen constantes.

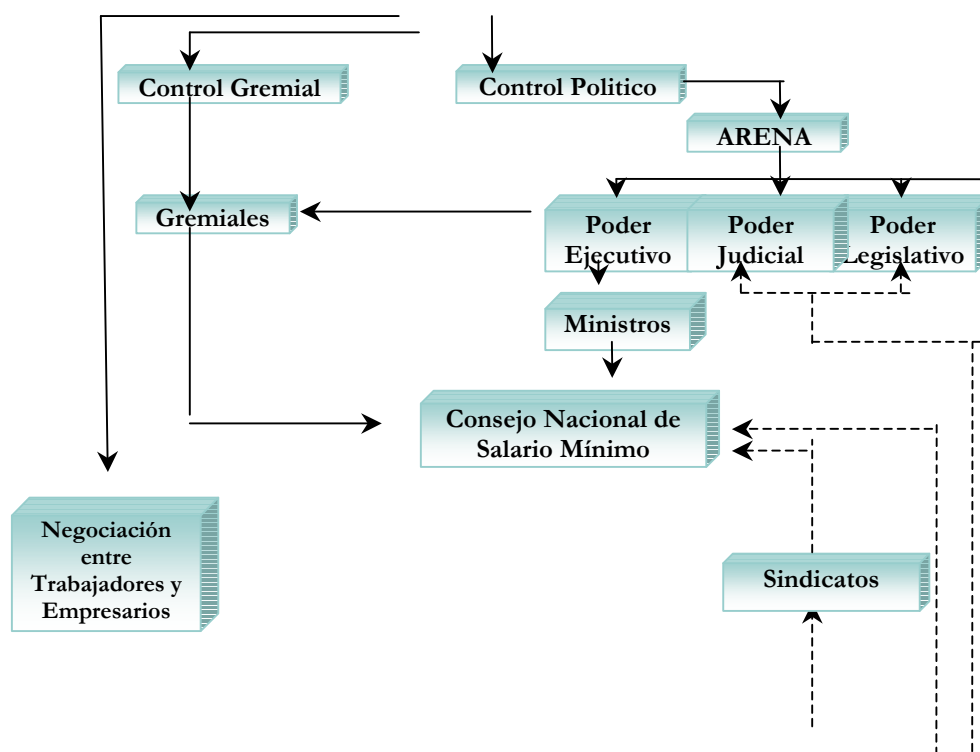
manera: los **Ministros** que forman parte del Sector Público tienen como deber, formar parte de las negociaciones del **Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM)** y, como previamente se ha indicado, los **Sindicatos** deben interactuar con éste (CNSM); por tanto, son los **Sindicatos** la estructura en donde el nivel de **Agencia de los/las Trabajadores** tendrá impacto y lo cual se determina a su vez, por el nivel de empoderamiento que tiene..

No se puede obviar una última interrelación evidente en la *Radiografía de la Agencia* y es la relación que se presenta entre las *Agencias*, es decir, la Agencia Empresarial (**AE**) y la Agencia de los/las trabajadoras (**AT**). En este punto, existen también muchos casos: Se puede registrar una relación inversa, es decir, a **mayor AE** le corresponde **menor AT** (o viceversa); puede ser directa que a **mayor AE**, **mayor AT**; incluso puede existir una relación casi cercana a cero, por la disparidad en los niveles de Agencia entre los agentes.

De tal manera que el ejercicio de sistematizar la Agencia y los diversos componentes del Mercado Laboral, ha permitido descubrir y comprender parte de los problemas de El Salvador. Resulta tan interesante determinar la existencia de este mecanismo que es posible continuar con esta dinámica, tomando del diagrama *Radiografía de la Agencia* la sección que corresponde al **Ámbito de Acción del Empoderamiento**:

Figura 7.1.

Ámbito de Acción del Empoderamiento



El propósito de seccionar el diagrama se hace con el fin de tener mas claro la situación de El Salvador, en ningún momento se debe perder la lógica que existe un vínculo y, en la realidad no se puede separar ni un solo elemento.

Si se hace referencia nuevamente a la caja de la **Fuerza Empresarial**, es necesario determinar que esta posee dos grandes fuentes que emergen de su Agencia, dichas influencias son importantes y extremadamente fuertes, por lo que se denotan por líneas continuas. En primer lugar, se tiene la presencia de un fuerte control empresarial a través del **Control Gremial**, este control se ha desarrollado por los vínculos que se han formado a lo largo del tiempo, lo cual se refleja en la poderosa Estructura Oligárquica que existe en El Salvador. La Fuerza Empresarial se ha visto en la necesidad de establecer alianzas matrimoniales, junto a uniones de capitales, que se han convertido en fuertes vínculos familiar-económicos.

Paniagua en su investigación, estableció relaciones entre familias, empresas y sectores que lograron evidenciar, los lazos de las familias que conforman la Oligarquía salvadoreña. Así pues, tomando como base dicha investigación, en la cual se establecieron algunos vínculos, se procede a mencionar cómo es que en la actualidad aun existen algunas de estas familias y se mantienen vinculadas en diversas empresas y sectores de la economía.

Es necesario hacer referencia en este momento, al análisis previo que se realizó en el Capítulo III acerca de las Juntas Directivas de algunas de las empresas con el mayor impacto económico²³⁶. Así resulta interesante analizar apellidos como Cristiani, Kriete, Schildknecht, entre otros. Este último por mencionar un caso parece estar fortaleciéndose dentro de los lazos de la Fuerza Empresarial, y tiene relación en muchas empresas, TACA²³⁷ es una de ellas.

Esta breve revisión, constata que en la actualidad se presenta el mismo fenómeno al que Paniagua hacia referencia hace aproximadamente cinco años; indica por tanto, la prevalencia de los fuertes lazos de tipo familiar-económico. En muchos casos se puede argumentar, que las

²³⁶ Ver Anexo 7.1. para detalle y mejor comprensión.

²³⁷ “Al frente de la aerolínea seguirán Roberto Kriete, Presidente de la Junta Directiva y CEO, junto con el presidente Alfredo Schildknecht, y vicepresidente Joaquín Palomo.” Diario de Hoy, de fecha 23 de Enero de 2006. <http://www.elsalvador.com/noticias/2006/01/23/negocios/neg7.asp> Agosto 2006.

alianzas familiares se encuentran supeditadas a determinadas decisiones de acumulación y centralización del capital, lo cual es un mecanismo que facilita la movilidad en una órbita superior del Capital y que básicamente, ha constituido la base del desarrollo de la Fuerza Empresarial.

De tal manera que, así como se planteó en el Tercer Capitulo, resulta imprescindible para la Fuerza Empresarial establecer interrelaciones al interior del grupo, para contar con el respaldo y la seguridad que garantiza su pertenencia. La dinámica de acción bajo la cual se desarrollan estos grupos económicos de poder, permite la existencia de este fuerte **Control Gremial**; de hecho mantienen un comportamiento muy solidario: nunca actúan de forma aislada, debido a que, si hacen un mal movimiento con su capital, pueden provocar una reacción en cadena desfavorable para otros miembros de la Fuerza Empresarial. Así pues, trabajando coordinadamente y sobre todo unidos, pueden aumentar su capacidad de Agencia y decidir sobre muchas áreas de la economía: el precio de los productos, un nivel de salario para los/las trabajadoras, entre otras medidas.

Con el examen de esta interrelación se enfatiza nuevamente que en El Salvador, el alto nivel de Agencia de la Fuerza Empresarial ha sido el resultado de una débil Estructura Sindical, es decir, cada vez se eleva la fuerza y el impacto de este grupo de empresarios capitalistas ya que los/las trabajadores no hacen nada para empoderarse y revertir este estado de cosas. De tal manera que la existencia de Fuertes Lazos ha permitido la formación de una Oligarquía y al mismo tiempo, esto se ha favorecido por la colusión en la toma de decisiones.

Entre las gremiales que ejercen parte de este control se destacan: la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador fundada en 1915, cuyo Órgano máximo es la Asamblea General de Socios; su función consiste en delegar la conducción institucional a una Junta Directiva. El Director Ejecutivo, es el responsable del funcionamiento de la Cámara²³⁸.

²³⁸ Para conocer la Junta directiva de La Cámara de Comercio e Industria Ver Anexo 7.2

También se puede mencionar otro gremio importante: la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI)²³⁹; al mismo tiempo se encuentran las gremiales de los sectores industriales como la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección, ASIC. Asociación Salvadoreña de Destiladores y Licores, ASDYL. Asociación de Industriales de Metalmecánicos y Metalúrgicos de El Salvador, ASIMETAL. Asociación Salvadoreña de Industrias Convertidoras del Azúcar, ASICA. Asociación Salvadoreña de Industriales Cárnicos, ASICARNE. Asociación Salvadoreña de la Industria Plástica, ASIPLASTIC. Asociación de Industriales Químicos Farmacéuticos de El Salvador, INQUIFAR. Unión de Industrias Textiles, y UNITEX.

Así mismo, se encuentran: La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP)²⁴⁰, la cual tiene actualmente 43 gremiales miembros²⁴¹, que representan a 55 sub-sectores de la economía del país, y aglutinan en su interior a más de diez mil empresas; y existen además 153 empresas²⁴² importantes que brindan su apoyo adicional²⁴³.

De tal forma que es claro que existe una influencia directa de parte de la **Fuerza Empresarial**, a través del **Control Gremial** el cual, logra hacerse efectivo a través de la conformación de sus **Gremiales** que se han ido estableciendo a lo largo del tiempo; basta con observar en los anexos correspondientes, los nombres de los representantes principales de las empresas que conforman las gremiales mencionadas.

El otro elemento que da origen o del cual surge la **Agencia Empresarial** (expresada también con una línea continua, dado su fuerte influencia), es el **Control Político**, este control se ha desarrollado por los vínculos político-económicos, que se han formado a lo largo del tiempo, evidenciando la poderosa influencia entre el Estado y las empresas con mayor poder económico en el Salvador.

²³⁹ Para ver la Junta Directiva de La Asociación de Salvadoreños Industriales. Ver Anexo 7.3

²⁴⁰ Para ilustrar un poco lo que es la representación del sector empresarial en la ANEP se menciona a continuación, los nombres de los Presidentes que han estado liderando en dicha asociación: Sr. Roberto Quiñones, Sr. Miguel, Ángel Salaverría, Ing. Guillermo Borja Natan, Ing. Eduardo Funes, Sr. Eduardo Menéndez, Sr. Eduardo Lemus O'vyome, Sr. Jaime Alvarez Golai, Ing. Conrado López Andreu, Sr. Francisco Callejas, Lic. Carlos Antonio Borja, Lic. Camilo Bolamos, Ing Roberto Vilanova, Sr. Ricardo Siman, Sr. Elias Antonio Saca y Sr. Federico Colorado.

²⁴¹ Ver Anexo 7.4.

²⁴² Ver Anexo 7.5.

²⁴³ Página Web. de ANEP <http://www.anep.org.sv/anaso.htm> Agosto 2006

Hay una caja denominada **ARENA** que corresponde al Partido Político Alianza Republicana Nacionalista, este Partido Político nació el 30 de septiembre de 1981 en El Salvador, en un momento en que el país estaba inmerso en una vorágine de violencia, debido a los problemas internos de la sociedad. El fundador del partido fue el Mayor Roberto D´Abuisson y un grupo de hombres visionarios que lo acompañaron en la formación de este Instituto Político²⁴⁴.

ARENA, ha sido desde 1989, el principal partido representativo de la derecha Salvadoreña, desde ese año se encuentra al frente del Poder Ejecutivo y ha logrado ganar de manera consecutiva cuatro elecciones presidenciales; así también, controla la mayoría de las alcaldías del país y ha tenido siempre una importante representatividad en cuanto a diputados en la Asamblea Legislativa. Una de sus instituciones importantes ha sido el Comité Ejecutivo Nacional (COENA)

Después de 1989, el Partido fue incluyendo dentro de su estructura, a personas relacionadas a los grupos económicos dominantes, vinculando de esta manera, la actividad económica, política y financiera.

A consecuencia de lo anterior, es importante hacer referencia a ciertas políticas que se han implementado a lo largo de los gobiernos que han sido liderados por ARENA.

1. Durante el período de gobierno de *Lic. Alfredo Félix Cristiani*²⁴⁵ (1989-1994) se implementaron una serie de medidas, de las cuales las más impactantes fueron: la privatización de

²⁴⁴ Quienes dieron una importante entrevista para la Prensa Gráfica revista enfoque el cual se tituló “El Rostro más allá del Mito” el día 7 de noviembre de 2004, en el cual expresan textualmente **“el problema era que éramos empresarios y de política no sabíamos nada”**

²⁴⁵ Quien gobernó en el período del 1 de junio de 1989 al 1 de junio de 1994/

exportación de café y azúcar (1989), reducción de aranceles (1991), cierre de Instituto IRA (1991), entre otras políticas²⁴⁶.

2. En el Gobierno del *Dr. Armando Calderón Sol* (1994-1999) se privatizaron los Ingenios Injiboa, El Carmen, Chanmico, Chaparrastique y la Magdalena en 1995, se decretó el aumento al IVA del 10% al 13%, al mismo tiempo se eliminaron los impuestos a los exportadores de azúcar (1995-1997), y se dio la privatización de los siguientes servicios: la Distribución de la Energía Eléctrica, el Sistema de Pensiones, entre otra serie de medidas.

3. Con *el Lic. Francisco Flores* (1999-2004) se dio la modificación del IVA, se eliminaron las exenciones a pagar IVA, los granos básicos, los medicamentos; inició la dolarización, así como la modificación del Impuesto sobre la Renta Empresarial, en donde se elimina el piso de 75 mil colones.

A raíz de todas las medidas establecidas y aplicadas, ha sido posible evidenciar cómo a lo largo de estos quince años, el poder político de ARENA ha ido fortaleciéndose y adquiriendo un predominio muy dinámico, que les ha permitido tomar decisiones en beneficio de las/los empresarios que conforman los grupos dominantes.

Retornando a la *Radiografía de la Agencia* seccionada, se observa que del partido **ARENA** emergen tres fuertes influencias, denotadas con líneas continuas, hacia el **Poder Ejecutivo, Judicial y Legislativo**, ya que, es el Partido, a través del **Órgano Ejecutivo**, el que *designa e instituye* a los **Ministros**; además son mayoría en la Asamblea, lo que les permite intervenir en las leyes y propuestas de ley. De tal forma que el **Control Político** trasciende fuertemente hasta cada uno de estos poderes de forma directa.

El **Poder Legislativo**, básicamente esta compuesto por la Asamblea Legislativa, la cual es un cuerpo colegiado por 84 diputados²⁴⁷ cuya función principal es legislar, según lo establece el

²⁴⁶ Ver detalle de Políticas en Anexos.

²⁴⁷ Los diputados son representantes del pueblo, son elegidos popularmente para un período de tres años y pueden ser reelegidos. Para poder aspirar a la posición de diputados, cualquier ciudadano (a) de el Salvador debe afiliarse a un partido político y participar en elecciones.

Art. 121 de la Constitución de la República. Para que una ley sea aprobada, se requiere, por lo general, el voto favorable de la mitad más uno de los diputados o legisladores, lo cual hace del debate y la negociación entre fracciones políticas, una actividad muy frecuente de este Órgano del Estado.

En el proceso de aprobación de ley actual: el veto o las observaciones a un proyecto de ley, son mecanismos que el Presidente de la República tiene para controlar la facultad principal de la Asamblea que es la de legislar. Por lo cual es fácil comprender la necesidad de la **Fuerza Empresarial** de que **ARENA** lidere el Ejecutivo, ya que representa los intereses de los/as empresarios y por tanto, aplicará las medidas que incidan positivamente a éstos.

Previamente se indicó que la legislación en El Salvador, es bastante deficiente, no solamente en cuanto a lo que es el establecimiento de leyes precisas que beneficien a las mayorías, sino también en la correcta ejecución e implementación de las leyes ya establecidas.

En términos de legislación para la contratación colectiva, El Salvador no ha presentado un fuerte desarrollo, ya que el número de trabajadores amparados bajo dichos términos es bastante reducido y en muchos casos inexistente.

En muchos de los casos, las leyes en El Salvador han dejado vacíos importantes que, han sido utilizados por la **Fuerza Empresarial** en detrimento de los derechos de las/los trabajadores, lo cual ha fortalecido la **Agencia de la Fuerza Empresarial** y ha disminuido la capacidad de **Agencia de los/las Trabajadores**.

En relación con el **Poder Judicial**, es importante indicar que se encuentra integrado por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establecen las leyes. Su misión principal es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de su función jurisdiccional y deben atenerse solo a las leyes.

De la misma manera en que el Poder Legislativo, tiene una fuerte influencia de parte del **Control Político** a través de **ARENA**, también podría tener influencia de los **Sindicatos**; sin embargo, dada la débil Estructura Sindical mostrada ampliamente en el Capítulo II, no es posible que influya de manera tan contundente como lo hace la **Fuerza Empresarial**, por lo que las líneas que emergen de la **Agencia de los/las Trabajadores** y por consiguiente de los **Sindicatos** hacia los poderes **Judicial** y **Legislativo**, es débil y con poca capacidad de influir a gran escala.

A su vez, es importante estudiar el **Poder Ejecutivo**, éste lo integra el Presidente²⁴⁸, y Vicepresidente de la República, los Ministros y Viceministros de Estado y sus funcionarios dependientes, según el Art. 150 de la Constitución²⁴⁹.

Luego de haber abordado con detalle las interrelaciones entre los Poderes del Estado, es importante recordar, al **Consejo Nacional del Salario Mínimo**. Como se explicó, en el Capítulo IV, en el Apartado de Regulación Salarial, este consejo esta formado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Al momento de elegir a los miembros de dicho Consejo, según lo expresa el presidente del Consejo Nacional del Salario Mínimo: Andrés Amilcar Borja Cuellar, los representantes del interés público son designados por el Órgano Ejecutivo, uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (cuyo único requisito es que sea abogado o economista), otro por el Ministerio de Economía y el representante por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Mientras que la elección de los representantes del interés de los trabajadores y de los patronos se lleva a cabo de conformidad con el reglamento respectivo; de éste es importante decir que no tiene acceso al público, y que la selección se hace (tanto para los patronos como para los trabajadores) por medio de la reelección de gremios, que se presentan al Consejo.

²⁴⁸Entre las principales responsabilidades y atribuciones del Presidente se encuentra: a)Cumplir y hacer cumplir la Constitución y demás leyes de la República. b)Mantener la Integridad del territorio y la Soberanía Nacional c)Procurar la armonía social y conservar la paz y la seguridad de la persona como miembro de la sociedad

²⁴⁹ Ver detalle de equipo de Gobierno en Anexos.

Otro elemento importante es, que finalmente después de ser presentadas las propuestas, quien finalmente toma la decisión de quienes serán los participantes de dicho Consejo, es la Secretaría Técnica de la Presidencia (cuyo principal Representante es Zablah-Touché²⁵⁰), con la observación de las propuestas enviadas por los diferentes sectores. Aún cuando el Código no lo menciona claramente, la Secretaría Técnica hace la selección a discrecionalidad tomando en cuenta las propuestas enviadas.

De tal forma que, al momento de decidir quienes serán electos por parte de los empresarios, se toma en cuenta a las **Gremiales** que forman parte de la **Fuerza Empresarial**, las cuales ejercen de forma directa influencia en el **Consejo**.

Así también se observa la influencia que hay al **Poder Ejecutivo** por parte de la **Fuerza Empresarial**, ya que **El Poder Ejecutivo** elige a los **Ministros** y también aquellos que forman parte de los 3 Representantes de interés público, de tal forma que tanto los *Representantes de interés público* y los *Representantes de las áreas de los patronos*, son elegidos en función de los intereses de la **Fuerza Empresarial**; con lo cual posee mayoría al momento de la toma de decisiones.

Lo anterior evidencia, que la influencia por parte de los **Sindicatos** hacia el **Consejo** es extremadamente débil, ya que en primer lugar, como se ha logrado observar a lo largo del Capítulo II, en El Salvador, la Estructura Sindical (Federaciones, Sindicatos de Empresa, de Industria) ha presentado fuertes deficiencias, con una propensión decreciente en la organización de las/los trabajadores y a su vez acompañada por una tasa de sindicalización, históricamente reducida.

Así pues resulta comprensible que a finales de 2005, el Ministerio de Trabajo tenía registrados 4 Confederaciones, 19 Federaciones y 175 sindicatos. Situación que prácticamente se ha mantenido constante en los últimos años. Estos datos evidencian que la Organización Sindical es muy débil y no existe, en las/los trabajadores salvadoreños, una cultura de la Organización Sindical.

²⁵⁰ Quien esta relacionado con el Sector Financiero, Industrial, Comercial, entre otros.

Se ha logrado constatar que en El Salvador, no se tiene una Estructura Sindical Fuerte, por el contrario, dicha estructura, es débil y por lo tanto, es incapaz de controlar en alguna medida las variables que rigen el Mercado Laboral. Lo más lamentable es que los/las trabajadoras no están desempeñándose en un ambiente de trabajo adecuado y sin embargo, ningún sector de la sociedad civil ha perseverado en la búsqueda de alternativas que favorezcan la disminución de estos problemas. En este sentido, es fundamental favorecer un cambio radical en la actitud de los/las trabajadores y principalmente en la mujer, que es la más perjudicada, dado el porcentaje que representa en el Mercado Laboral.

Al mismo tiempo, la colusión de decisiones que se toman al interior de los Gremios y el Gobierno, quienes juntos conforman mayoría y por lo tanto, ejercen un control al momento de la toma de decisiones.

De tal forma que pese a que recientemente se han planteado revisiones y posibles acuerdos sobre aumentos del Salario mínimo nominal, es imperante resaltar que el deterioro que ha sufrido el Salario Real, dadas las condiciones bajo las cuales se han desarrollado los trabajadores, como lo es el alza de los precios en la mayoría de los bienes de consumo básico, la gasolina, el incremento del catorce por ciento de electricidad, el transporte público, etc. Se logra ver que no existe una regulación realmente negociada de los salarios mínimos entre empresarios, trabajadores y gobierno.

Por otra parte, para lograr llegar a una decisión sobre los elementos importantes que se presentan en el Mercado Laboral, como el Empleo, Salarios y Prestaciones Laborales, las condiciones bajo las cuales se desenvuelven los/as trabajadores son en su mayoría difíciles, ya que, existe una gran escasez de empleo y el nivel actual, no asegura una vida digna para los/as trabajadoras; sin embargo, mucho de ellos toman los empleos pese a que no satisfacen todas sus necesidades, así como diría Marx, *solo existe una cosa peor que ser explotado, y es el no serlo*. En este sentido, los Salarios Mínimos han presentado una tendencia preocupante en el tiempo, de tal forma que los Salarios Reales no son suficientes, de ahí que no es de extrañar que muchos de los/las salvadoreños arriesguen sus vidas en busca de un “sueño americano” que no solamente les

permite suplir las necesidades de su familias, sino que a nivel macroeconómico asegura el mantenimiento y la reproducción del actual sistema.

De tal manera que toda la dinámica de acción de la **Fuerza Empresarial** sobre el Mercado Laboral, ha sido el resultado de un elevado nivel de Agencia así como de un fuerte Empoderamiento de parte de este grupo de empresarios, lo cual les ha permitido asegurar el control en la actividad económica y política. Para la **Fuerza Empresarial** el mantener estas condiciones, genera costos muy altos y por ello, adoptan medidas como reducir el nivel de empleo, disminuir prestaciones y pagar generalmente salarios mínimos; lo anterior provoca un elevado desempleo encubierto, abierto y subempleo, que a su vez se traduce en una inestabilidad social y por ello, el fenómeno de la migración presenta una tendencia creciente en la sociedad salvadoreña.

Actualmente se presenta una discusión y conflicto, entre trabajadores/as y empresarios ya que, por una parte éstos desean maximizar la utilidad y reducir sus costos, mientras que los/las trabajadoras anhelan una alimentación adecuada y una reproducción satisfactoria. Es decir, se trata como expresara Marx, de una lucha de clases, en donde existe un conflicto constante entre trabajadores/as y patronos. Por lo tanto, ante estas condiciones en que opera el Mercado Laboral, es necesario que exista una negociación entre los/as trabajadores y empresarios

Así pues, al momento de negociar sobre las condiciones del Mercado Laboral y los derechos que se ponen en juego, se observa que la **Fuerza Empresarial** posee una fuerte influencia (línea continua) que le permite dominar en cuanto a las decisiones, dada su estructura y vinculación de capitales, lo cual le permite conducirse como “un solo sentir” y ser fuertes. Por otra parte, se tiene a **los/las Trabajadoras** quienes con su poca capacidad de Agencia y con su débil Estructura Sindical, no logran influenciar de la manera en que lo hace **la Fuerza Empresarial** (por lo que se observa una línea discontinua que representa la débil influencia que ejercen) en la negociación de aspectos fundamentales dentro del Mercado Laboral.

Se puede argumentar que la **Fuerza Empresarial** posee al menos tres fuertes vías de influencia, en primer lugar el nivel de Agencia que han desarrollado ha sido producto de los fuertes *vínculos familiar-económico* que ha logrado y a su vez, ha permitido ejercer un poderoso

impacto a la hora de la negociación. Al mismo tiempo existe un fuerte control que logran ejercer por medio de las *Gremiales*, que logran avanzar como un solo comprador de la Fuerza de Trabajo y, a su vez debido al liderazgo y nivel de organización que poseen como grupo económico.

Finalmente impera un fuerte **Control Político** que se ha desarrollado y se encuentra tan bien estructurado que, ha sido posible una triple vinculación *familiar-económico-política*, y de esta manera se han establecido elementos claves del Estado para hacer que las políticas no dañen sus intereses económicos, pudiendo de esta manera intervenir a nivel del **Poder Ejecutivo** y lograr que al momento de elegir los representantes del **Consejo Nacional de Salario Mínimo**, se tomen en cuenta sus **Gremiales** y los representantes de los **Ministerios**, extraídos del propio gabinete de gobierno instituido por **ARENA**, logrando así mayoría sobre las tres partes que representan en el Consejo, lo cual no representaría problema alguno si la Agencia de la **Fuerza Empresarial** no progresara en detrimento de las y los trabajadores.

CONCLUSIONES

El Impacto que el Control de la Fuerza Empresarial tiene sobre el Mercado Laboral, y la Agencia de los/las trabajadoras salvadoreñas, es muy fuerte y sobre todo dinámico. De hecho, demanda de un mecanismo de acción estratégico entre los diferentes agentes que participan en el Mercado, exige de éstos una coordinación y trabajo conjunto, puesto que las tendencias del modo de producción capitalista provocan cambios a nivel mundial y ante éstos, los empresarios y los grupos económicos de poder, responden con medidas cada vez más severas para las personas trabajadoras. El análisis efectuado a lo largo de los capítulos ha permitido plantear las siguientes conclusiones:

- En El Salvador no existe una cultura de la Organización y Asociación colectiva, los/las trabajadores no cuentan con el nivel de *Agencia* necesario para velar y hacer cumplir sus derechos como trabajadores y principalmente como personas. Al mismo tiempo, los Sindicatos y Organizaciones de trabajadores/as no han desarrollado el *Empoderamiento* que se necesita para constituir un Sindicato fuerte y así, poder reclamar por adecuadas condiciones de trabajo, pago de horas extras, exigir un aumento de salarios, etc. De tal manera que un primer *Agente* que participa en el Mercado Laboral y, que debería constituir un respaldo para las personas trabajadoras, está debilitado y cada vez se van agotando los recursos para revertir tal tendencia
- Para los/las capitalistas salvadoreños, que constituyen la Fuerza Empresarial, la situación en la que se encuentran los/las trabajadoras es óptima, puesto que ha facilitado y favorecido que los/las trabajadoras no cuenten con una *Agencia y Empoderamiento* suficiente, para incidir en el Mercado. Los fuertes lazos familiares-políticos-económicos que han constituido estos grupos económicos de poder, les ha permitido alcanzar un *Empoderamiento* tan alto, que se ha convertido en la garantía de su éxito empresarial; el mantener estas condiciones es la prioridad, a pesar de los fuertes costos que les representan.

- Todo ser humano posee derechos, por ser persona. Si bien cada uno de estos Derechos son importantes y necesarios, el derecho al trabajo es fundamental. Sin embargo, la Legislación Laboral en El Salvador, tiene muchas deficiencias ya que no vela por el cumplimiento de los Derechos de los/las trabajadores, ni siquiera por el respeto de los Derechos de las personas. Impera una falta de eficacia y eficiencia puesto que, las pocas leyes que existen no se aplican; de hecho tienden a establecerse leyes que favorecen más a los empresarios, que a las personas trabajadoras.
- La *Agencia* forma parte del individuo, es un elemento que se encuentra en su corporeidad. La diferencia radica en el nivel de desarrollo que cada uno ha alcanzado; de hecho resulta imprescindible que las personas conozcan lo importante y necesario que es *ser agente* del propio desarrollo. En el trabajo que cada persona realiza, la *Agencia* se percibe de distintas maneras: por una parte, en la participación y toma de decisiones de carácter laboral y en segundo lugar, por las interrelaciones que la persona tiene con el resto de compañeros de trabajo.
- En la actualidad, el *Empleo Formal* bien remunerado es el más bajo y, por el contrario, el *Empleo Informal* (que ha logrado niveles realmente preocupantes) es inseguro e inadecuado para el crecimiento económico de El Salvador; sin embargo, se reconoce la importancia de un Sector Informal, que es el generador de la mayor fuente de ingresos para las familias salvadoreñas y en el cual se emplean, aquellas personas que han sido desplazadas (por edad y falta de productividad) por la *Fuerza Empresarial*, formando un Ejército Industrial de Reserva cada vez más grande.
- Se ha incrementado de forma alarmante el número de salvadoreños/as que han buscado opciones de empleo fuera del país, por falta de una vida digna y oportunidades reales que aseguren la reproducción de la fuerza de trabajo. El actual gobierno, ha prometido más empleo mediante el impulso de la inversión extranjera, pero ésta, no ha promovido el desarrollo productivo del país; al contrario, la mayor inversión se ha convertido en capital golondrina que ha aprovechado condiciones momentáneas, para obtener utilidades que difícilmente generarían en sus propios países.

- El desarrollo debe entenderse desde una perspectiva más allá de las cifras y al aumento del Producto Interno Bruto (PIB) y dirigirse, a la importancia que tiene el reconocimiento de las libertades fundamentales del hombre y la mujer dentro del desarrollo social; definidas éstas como la capacidad de satisfacer las necesidades básicas, el desarrollo integral del individuo y el derecho de cada persona de vivir sanamente, en una sociedad en donde se permita la libertad de expresión, con una participación activa en las decisiones que afecten su desarrollo y la importancia del mejoramiento físico, emocional e intelectual de los individuos. Además de la obligación del Estado de pensar estas necesidades dentro de los Planes de desarrollo.
- El Control Empresarial en El Salvador se presenta bajo la forma de Monopsonio, entre sus principales características y tendencias observadas se encuentran: la existencia de una Oligarquía, de redes familiares y empresariales, colusión de decisiones, frágil Estructura Sindical, niveles de desempleo elevados y salarios muy bajos; esto indica que existe un comportamiento de monopsonio en el mercado de trabajo, el cual está determinando: el nivel de ocupación, de producción y de salarios, entre otras cosas.
- Mientras dominen las actuales condiciones en el Mercado Laboral de El Salvador, la *Agencia* de los/las trabajadores no se fortalecerá, ni se desarrollará el empoderamiento necesario para que pueda existir una verdadera igualdad de condiciones entre trabajadores/as y empresarios/as. Es imprescindible que surga una *Fuerza Laboral* sólida, dinámica y fuerte, capaz de competir e impactar sobre la Fuerza Empresarial. De tal manera, que poco a poco, se pueda contar con una sociedad nueva, formada por verdaderos ciudadanos salvadoreños/as, orgullosos del país, en donde reine la paz, igualdad, equidad, y la justicia.
- Finalmente es necesario establecer que *el alto nivel de Agencia y Empoderamiento Empresarial han generado un Gran Fracaso del modelo económico en El Salvador*. Los empresarios de ANEP en los últimos ENADES han reconocido que las medidas propias del Consenso de Washington, no han sido capaces de generar los beneficios esperados y, a pesar de esto, insisten en continuar e incluso aumentar la misma lógica, es decir, un “Consenso de Washington Ampliado”. De tal manera que el éxito del alto nivel de Agencia y Empoderamiento de la Fuerza Empresarial se ha traducido en un completo fracaso económico: *se trata de vencedores fracasados*.

RECOMENDACIONES

Los impactos que el poder de la Fuerza Empresarial Salvadoreña ejercen sobre el Mercado Laboral y específicamente en la Agencia de los/las trabajadoras, resaltan en el desempeño de la actividad económica del país. Las acciones que deberían implementarse con el propósito de revertir la situación actual, son básicamente las siguientes:

- El Ministerio de Trabajo deber impartir capacitaciones a los/las trabajadoras en materia de derechos humanos y de carácter laboral; es decir charlas y talleres enfocados a la superación personal, mejora en el desempeño del trabajo, entre otros aspectos; con el principal objetivo de fortalecer y elevar el nivel *de Agencia de las personas trabajadoras*. De tal manera que poco a poco, se logrará empoderar a los/las trabajadoras salvadoreñas y será posible un estructura sindical sólida y fuerte.
- El Estado Salvadoreño debe multar a los miembros de la Fuerza Empresarial que violan la normativa legal relacionada a los/las trabajadoras; para lograr tal objetivo, se debe fortalecer la Institucionalidad del Sector Público, a fin de que no exista ningún tipo de interés de parte de funcionarios de estas Instituciones, a favorecer a ciertos sectores en relación con otros.
- Es fundamental el diseño e implementación de medidas de Política Económica que permitan en el mediado y largo plazo, una real equidad entre el nivel *de Agencia* de los/las trabajadoras y el nivel *de Agencia* de los capitalistas. La situación actual es de completa inestabilidad, por las diferencias de pesos y caracteres.
- Resulta imprescindible que el Sector Público mejore su Institucionalidad, con el propósito de poder favorecer *el desarrollo de oportunidades reales para los/las salvadoreñas*, a través de la aplicación de medidas concretas que se traduzcan en una mejora en las condiciones laborales: un aumento del salario mínimo, que permita la verdadera satisfacción de las necesidades básicas de los/las trabajadores; se necesita una revisión a la normativa y legislación laboral; es fundamental que se generen nuevas fuentes de empleo, entre otros aspectos.

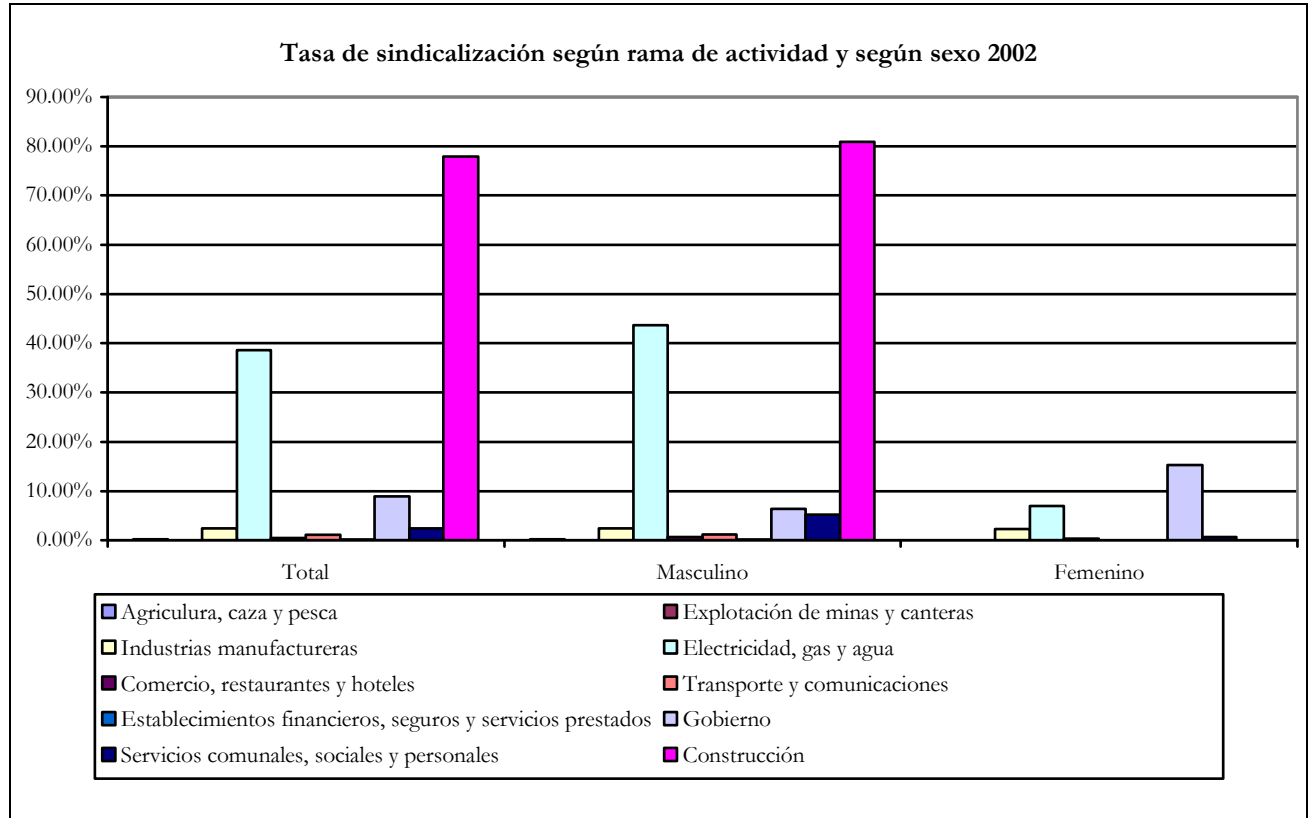
- El Estado Salvadoreño debe garantizar a todo trabajador y trabajadora el respeto y cumplimiento de los derechos que tienen como seres humanos y en especial, el derecho al trabajo. El 62% de la PEA que no tiene trabajo esta siendo violentadas y por tanto, se necesita implementar medidas concretas de apoyo para este sector de la población salvadoreña, que necesita trabajo y no tiene.
- Es necesario que cada persona haga esfuerzos por convertirse *en Agente* del propio desarrollo, pasar de ser un miembro más de la sociedad, hasta convertirse en una persona empoderada, dinámica y proactiva.
- El Estado debe participar activamente a favor de las necesidades de los/las trabajadores, por lo cual, debe impedir el abuso y la sobre explotación de la fuerza de trabajo, que es manipulada por la Fuerza Empresarial que domina el Mercado Laboral (entre otros sectores) en El Salvador.
- El Gobierno debe llevar a cabo su principal función: que consiste en ser árbitro de manera imparcial, sin favorecer a ningún sector., por lo tanto, se puede decir que debe ser el gobierno quien aplique una política en que obligue al Monopsonio a pagar por lo menos, el Salario de Equilibrio, que permita el correcto desenvolvimiento de la fuerza de trabajo y por tanto, su adecuada reproducción.
- Un aspecto muy importante es el fortalecimiento a los Sindicatos, para impedir que mientras el monopsonio domine y gobierne el Mercado Laboral, exista una violación al desarrollo de las personas trabajadoras. Debe promoverse una tendencia al equilibrio para ambas partes, logrando mejoras en el Salario Real, permitiendo que los trabajadores sean mejor remunerados.
- Existe un fuerte impacto de las migraciones y remesas sobre la pobreza y concentración del Ingreso en El Salvador, por cual es necesario implementar medidas que permitan el óptimo desarrollo de los más necesitados.

- Debe promoverse e iniciarse de parte de los diferentes sectores de la sociedad civil, una reflexión seria, de las acciones de Política Pública (Social - Económica) que estén en concordancia con los objetivos claves del país, y a favor de las mayorías, en lo que se refiere a la reducción de los niveles de pobreza y mejoras sustanciales en la distribución del Ingreso en El Salvador.
- Entre otras acciones de Política Pública, que se pueden implementar para incidir favorablemente en la distribución del ingreso y la reducción de la pobreza en El Salvador se pueden señalar: estimular la libre competencia y en este sentido, erradicar el control empresarial que impera en la sociedad; y además es importante eliminar la burocracia, especialmente en la área del Sector Público.

ANEXOS

Anexo 2.1.

Tasa de Sindicalización según Rama de Actividad y Según Sexo



Fuente: Elaboración propia en base a EHPM y datos estadísticos del Ministerio de Trabajo.

Anexo 2.2.

Principales Organizaciones Artesanales y Obreras en El Salvador 1917.

Organizaciones	Organizaciones
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sociedad de Obreros de El Salvador confederada 2. Sociedad de Obreros Gerardo Barrios 3. Unión Nacional de Amigos 4. Sociedad Cooperativa Gerardo Barrios 5. Sociedad de Artesanos La Concordia 6. La Defensa Obrera, Sociedad Cooperativa de R.L. 7. Sociedad Económica de Carpinteros 8. Gran Liga de Albañiles 9. Sociedad de Empleados de Comercio 10. Gran Liga de Zapateros 11. Sociedad Central de Maestros 12. Unión Católica de Obreros 13. Caridad de Obreros de El Salvador 14. Unión de Obreros 15. Sociedad Matías Delgado 16. El Porvenir de los Obreros 17. Caridad de Obreros 18. Juventud y Progreso 19. El Porvenir 20. Fraternidad de Obreros 21. Sociedad de Artesanos Unión Ahuachapán 22. Club Unionista 23. Sociedad de Obreros La Juventud 	<ol style="list-style-type: none"> 24. Comité Francisco Meléndez 25. Mengalas Unionistas 26. Sociedad de Obreros Dr. Antonio Rosales 27. Kegel Club 28. Sociedad de Artesanos 29. Unión Mutualista de Obreros 30. Sociedad Rafael Campo 31. Sociedad de Obreros 32. La Amistad 33. José María San Martín 34. Obreros Amigos 35. Marcelino Urrutia 36. Regeneración y Progreso 37. El Estímulo 38. Enrique Hoyos 39. Vida Obrera 40. Horizontes de Progreso 41. Cooperativa de Tipógrafos F. Mirón 42. Cooperativa Francisco Menéndez 43. Sara Zaldívar (de oficios) 44. Unión de Barberos 45. Liga Ferrocarrilera

Fuente: Tomado de R. Menjivar (1982)

Anexo 2.3.

Algunas Organizaciones Laborales a 1929 Organizadas y/o Afiliadas a la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador

Sindicatos	Sindicatos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sindicato de Trabajadores Manuales e Intelectuales de los diarios 2. Sindicato de Panificadores de San Salvador. 3. Sindicato de Ferrocarrileros. 4. Sindicato de Trabajadores de Salín. 5. Sindicato de Servicios Domésticos. 6. Sindicato de Sorbeteros y Refresqueros. 7. Sindicato de la Construcción. 8. Sindicato de Tejedores. 9. Unión de Pintores. 10. Unión Sindical de Barberos. 11. Sindicato de Instaladores Eléctricos. 12. Unión de Sastres. 13. Sindicato de Zapateros. 14. Unión de Empleados de Comercio. 15. Sociedad de Motoristas y Mecánicos. 16. Sindicato de Panificadores de Santa Ana. 17. Liga de Albañiles y Carpinteros. 18. Sindicato de Oficios Varios. 19. Comité pro-acción sindical. 	<ol style="list-style-type: none"> 20. Sindicato de Campesinos de Potrero Grande (Santa Ana) 21. Sindicato de Campesinos de Potrero Abajo (Santa Ana) 22. Sindicato de Obreros y Campesinos. 23. Sindicato de Fraternidad de Obreros y Campesinos. 24. Sindicato “Julio Antonio Mella”. 25. Sindicato de Obreros y Campesinos. 26. sindicato de Jornaleros. 27. Sindicato de Obreros del Campo y del Taller. 28. Sindicato de Albañiles y Carpinteros. 29. Sindicato de Panificadores de la Puerta de la Laguna. 30. Sindicato de Oficios Varios. 31. Unión Sindical de Proletario. 32. Sindicato General de Trabajadores. 33. Unión de Trabajadores Federados. 34. Sindicato de Oficios Varios de La Libertad. 35. Unión Sindical de Proletarios. 36. Sindicato General de Trabajadores de Ataco. 37. Unión de Obreros Federados 38. sindicatos de Campesinos

Fuente: Consejo Nacional del Salario Mínimo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Anexo 2.4.

El Salvador: Número de Sindicatos y Número de Afiliados 1962 – 1975

AÑO	Nº DE SINDICATOS	Nº DE AFILIADOS
1962	78	25, 9117
1963	87	27, 734
1964	70	20, 922
1965	68	24, 475
1966	80	24, 126
1967	124	31, 214
1968	104	34, 573
1969	104	40, 717
1970	113	44, 150
1971	121	47, 020
1972	124	49, 886
1973	117	54, 387
1974	122	62, 999
1975	127	64, 186

Fuente: Osorio, José Roberto. El caso del El Salvador.

Anexo 2.5.

Sindicatos y Afiliados según Actividad Económica 1972 – 1976

ACTIVIDAD ECONÓMICA	1972		1973		1974		1975		1976	
	Sindic.	Aflia.	Sindic.	Aflia.	Sindic.	Aflia.	Sindic.	Aflia.	Sindic.	Aflia.
TOTAL	124	49,886	117	54,387	122	62,999	125	63,545	127	64,986
Pesca	4	1,841	3	1,432	3	1,368	4	1,336	3	1,282
Indust. Manufactu.	69	21,942	66	24,322	67	24,404	69	26,050	73	26,303
Elect y agua	3	1,178	2	1,417	3	1,377	3	2,177	3	2,196
Construcción	9	9,325	6	14,780	6	23,362	7	23,099	8	24,594
Comercio	2	830	2	648	3	567	3	624	2	505
Transporte	14	8,417	12	5,156	11	3,078	12	2,969	11	2,734
Servicio	19	6,010	23	6,291	23	7,293	23	6,699	23	6,699
Otros	4	343	3	341	6	1,550	4	591	4	673

Fuente: Osorio, José Roberto. El Caso de El Salvador. Tomado de R. Menjuar (1982)

Anexo 2.6.

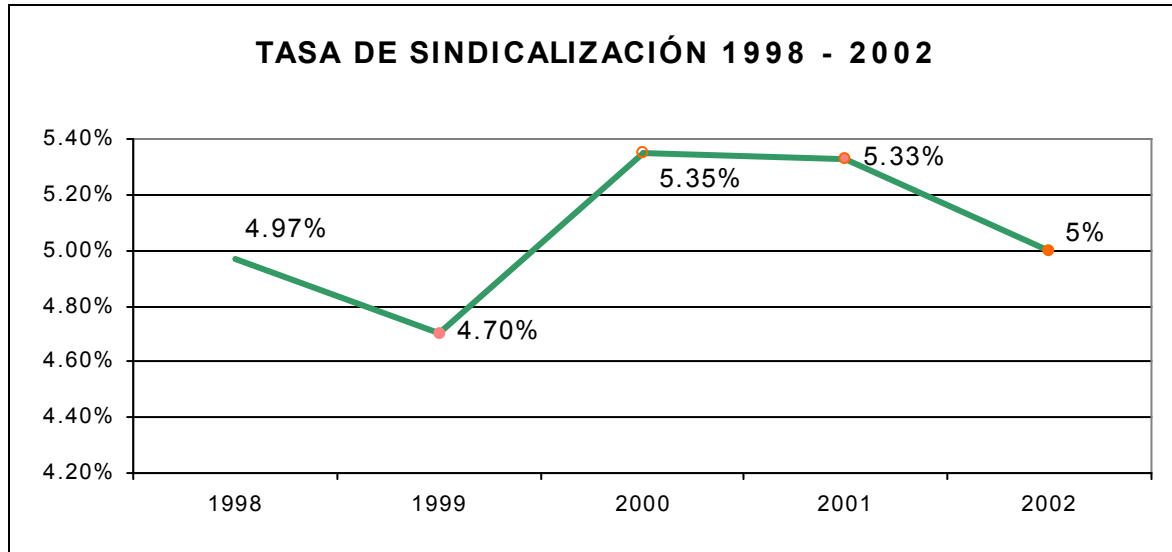
Sindicatos, por Actividad Económica y Federación Sindical

FEDERACIÓN	1971		1975		1976	
	No de sind.	Afiliados	No de sind.	Afiliados	No de sind.	Afiliados
TOTAL	121	47,000	125	63,545	127	64,986
CGS	53	19,470	38	10,988	40	12,592
FESITRISEVA		14	3,910	14	5,5,113	
FESINTEXSIN			7	3,012	66	2,979
FESINSTRABS			17	4,066	20	4,500
FUSS	24	9,526	19	7,754	19	7,587
FESTIIVCES	15	3,840	16	3,533	16	3,466
FESINCONSTRANS	13	4,602	10	19,773	15	20,681
INDEPENDIENTES	16	9,592	13	5,244	8	4,421
FENASTRAS			19	14,580	19	14,983
USTRAS			10	1,673	6	442
FESTRAS					4	814

Fuente: www.OIT.org.pe/portal/otiamericas.php.

Anexo 2.7.

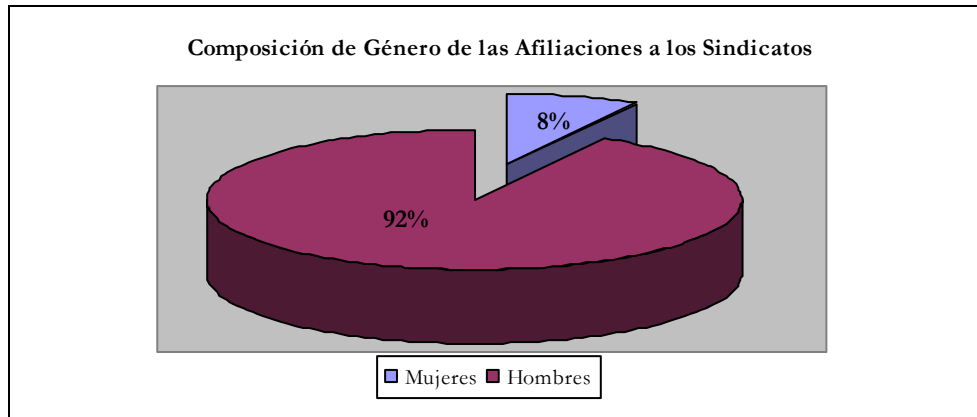
Tasa de Sindicalización



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo

Anexo 2.8.

Composición de Género de Las Afiliaciones a Los Sindicatos



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Anexo 2.9.

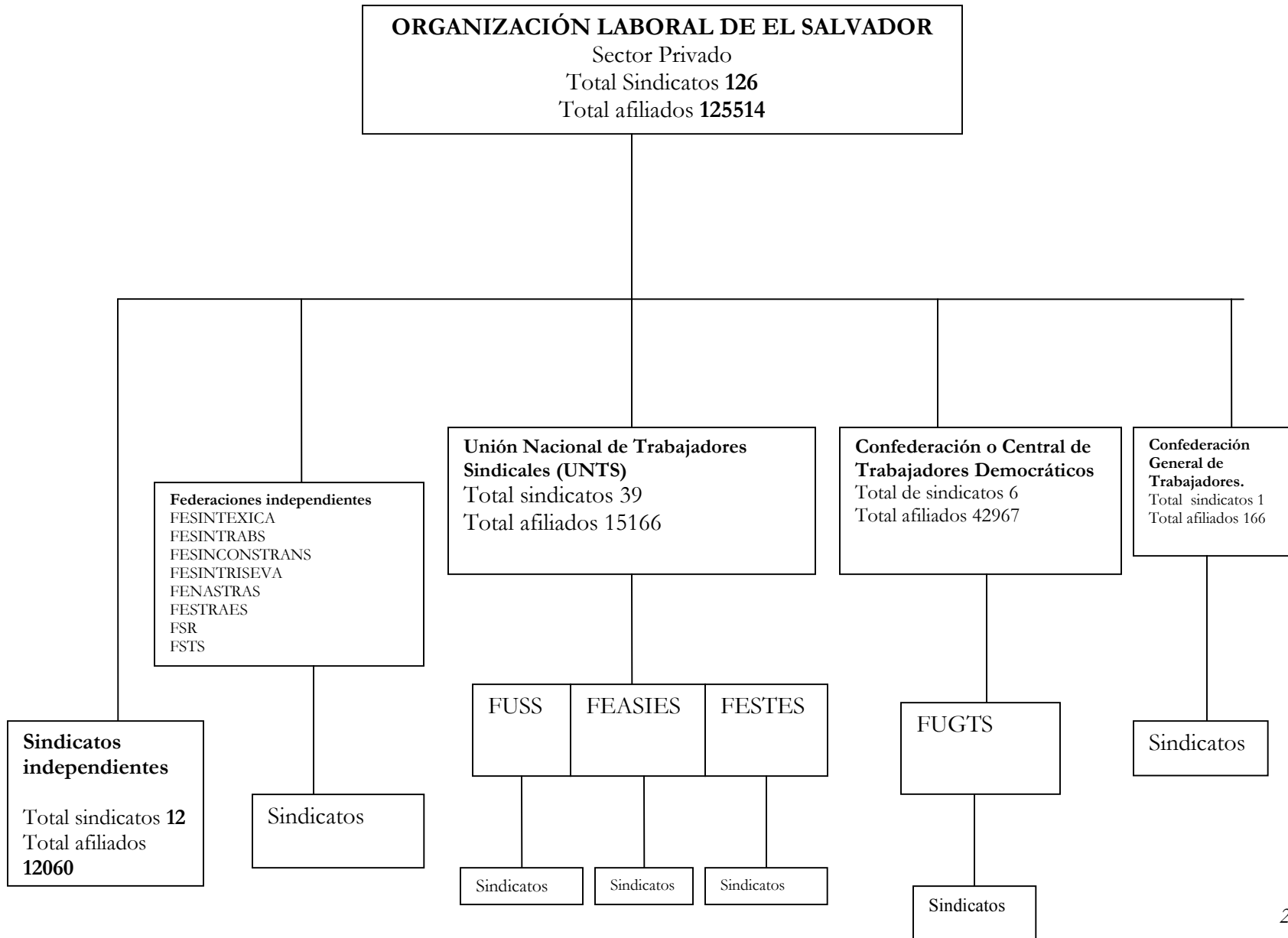
Sindicatos según Afiliados, Federación Sindical y Sexo

Sindicatos por Federación, afiliados y sexo en el 2002				
Federación Sindical	Sindicatos	Afiliados		
		Total	Masculino	Femenino
1. CGS	14	47074	46036	1038
	FESINTEXICA	4	693	125
	FESINTRABS	6	1921	913
	FESINTRISEVA	4	44460	--
2. CUTS	24	5806	2308	3498
	FUSS	7	1233	756
	FESTES	3	199	53
	FEASIES	6	897	251
	FENASTRAS	8	3477	2438
3. CNTS	6	58463	58307	156
	FUGTS	6	58463	156
	FESTICES	--	--	--
	FSTS	--	--	--
	FESICONSTRANS	22	6174	411
	FLATICOM	7	521	208
	FESTRAES	7	1112	95
	FS ₂₁	3	601	10
	Sindicatos independientes	41	6566	2186
	FESTRASPESES	6	12130	4138
TOTAL	130	138447	126707	11740

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Anexo 2.10.

Organización Laboral de El Salvador. Sector Privado.



Anexo 2.11.

Comparación de las Confederaciones y
Federaciones Legalmente Inscritas 2000 – 2001.

Nombre de la Confederación con su respectiva Federación	Número de sindicatos		Número de afiliados	
	2000	2001	2000	2001
TOTAL	129	138	136730	140427
Confederación General de Sindicatos (CGS)	10	14	2335	47074
Federación Sindical de Trabajadores de la Industria Textil (FESINTEXICA)		4		693
Federación Sindical de la Industria de Trabajadores de Bebidas y Conexos (FESINTRABS)	10	6	1335	1921
Federación Sindical de Trabajadores de Servicios Varios (FESINTRISEVA)		4		44460
Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS)	24	25	3746	5846
Federación Unitaria Sindical de El Salvador (FUSS)	8	8	1085	1273
Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador (FESTES)	7	3	1298	199
Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)	10	6	1363	897
Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS)	9	8	3368	3477
Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)	20	6	61144	58463
Federación Unión General de Trabajadores Salvadoreños (FUGTS)	7	6	60054	58463
Federación de Sindicatos de Trabajadores Independientes y del Comercio de El Salvador (FESTICES)	2	0	95	0
Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FSTS)	3	0	547	0
Federaciones no Confederadas	74	93	69505	29044
Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y de otras Actividades (FESINCONSTRANS)	20	24	327	6605
Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila (FLATICON)	7	8	621	569
Federación Sindical de Trabajadores de El Salvador (FESTRAES)	12	8	1295	1175
Federación Sindical Siglo Veintiuno (FS21)	1	3	523	601
Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPEs)	5	6	11817	1213
Sindicatos no federados	29	44	49352	7964

Fuente: Ministerio de Trabajo

Anexo 2.12.

Asociación Nacional de la Empresa Privada

Asociaciones en El Salvador

- Asociación Azucarera de El Salvador
- Asociación Bancaria Salvadoreña (ABANSA)
- Asociación Cafetalera de El Salvador
- Asociación de Avicultores de El Salvador (AVES)
- Asociación de Distribuidores de El Salvador (ADES)
- Asociación Salvadoreña de Distribuidores de Materiales de Construcción (ASDEMAC)
- Asociación de Distribuidores de Productos Farmacéuticos (DIPROFA)
- Asociación de Industriales Químicos – Farmacéuticos de El Salvador (INQUIFAR)
- Asociación de Medios Publicitarios Salvadoreños (AMPS)
- Asociación de Productores de Caña de Azúcar (PROCAÑA)
- Asociación de Productores de Leche de El Salvador (PROLECHE)
- Asociación de Propietarios de Plantas Procesadoras de Leche (APPLE)
- Asociación de Proveedores Agrícolas (APA)
- Asociación Salvadoreña de Agencias de Publicidad (ASAP)
- Asociación Salvadoreña de Beneficiadores y Exportadores de Café (ABECAFE)
- Asociación de Industriales de la Confección (ASIC)
- Asociación Salvadoreña de Distribuidores de Vehículos (ASALVE)
- Asociación Salvadoreña de Empresarios del Transporte de carga (ASETCA)
- Asociación Salvadoreña de Empresas de Seguros (ASES)
- Asociación Salvadoreña de Importadores de Repuestos Automotrices (ASIRA)
- Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI)
- Asociación Salvadoreña de Radiodifusores (ASDER)
- Cámara Americana de Comercio de El Salvador (AMCHAM)
- Cámara de Comercio e Industria de El Salvador
- Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO)
- Cámara Salvadoreña de Turismo (CASATUR)
- Cooperativa Algodonera Salvadoreña Limitada (COPAL)
- Cooperativa Ganadera de Sonsonate
- Corporación de Exportadores de El Salvador (COEXPORT)
- Unión de Cooperativas de Cafetaleros de R.L. (UCAFES)
- Unión de Dirigentes de Empresas Salvadoreñas (UDES)
- Unión de Industrias Textiles (UNITEX)
- Bolsa de Valores de El Salvador, S.A. de C.V.
- Asociación de la Industria Gráfica Salvadoreña (AIGSA)
- Asociación Salvadoreña de Agricultores y Procesadores de Productos no Tradicionales (AGRONATURA)
- Sociedad de Comerciantes e Industriales (SCIS)
- Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños (AMPES)
- Cámara Salvadoreña de Empresas Consultoras (CAMSEC)
- Asociación Salvadoreña de Administradoras de Fondos de Pensiones (ASAFONDOS)
- Asociación de Consultores de El Salvador (ACODES)

Fuente: Ministerio de Trabajo

Anexo 3.1.

Núcleos Familiares Empresariales, Sectores Económicos y Empresas que Controlan

Núcleo Familiar Empresarial	Sector Económico	Empresas
NFE Baldocchi Dueñas	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola -AFP Confía -Bienes y Servicios -BURSABAC, S.A. de C.V. -Banco Caley Dagnall -Cemento de El Salvador S.A. (CESSA) -Prestomar
NFE Kriete	-Sector Financiero. -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Bienes y Servicios. -AFP Confía. S.A. -Destilería Salvadoreña. S. A. (DESTISALVA) -Unión de Exportadores, S.A. de C.V. -Grupo TACA.
NFE Palomo-Déneke	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola -BURSABAC -ASESUISA -Cajas y Bolsas, S.A. (CYBSA) -CELPAC, S.A. de C.V. -Grupo TACA -Agencia Volvo El Salvador
NFE Araujo Eserski	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola Comercial. -BURSABAC -ALECAR, S.A. de C.V. -SUMMA INDUSTRIAL, S.A. de C.V. -Distribuidora Comercial Araujo, S.A. -Goldtree, S.A. de C.V.
NFE Cohen	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola Comercial. -AFP Confía. -Bienes y Servicios. -Curtis Industrial, S.A. de C.V. -Industrias TOPAZ, S.A.
NFE Schildknecht	-Sector Financiero -Sector Industrial, comercio y otros	-Banco Agrícola -AFP Confía. -ASESUISA -Aeromantenimiento, S.A. -Ingenio La Cabaña S.A.

<p>NFE Meza</p>	<p>-Sector Financiero. -Sector Industrial, comercio y otros.</p>	<p>-Banco Agrícola. -BURSABAC, S.A. de C.V. -AFP Confía, S.A -Grupo Agrisal. -La Constancia, S.A. -Embotelladota Salvadoreña, S.A. -Industrial Cristal de Centroamérica, S.A. -Corcho y Lata, S.A. -Representaciones y Ensamblajes Industriales de Centroamérica. -Radisson-Plaza Hotel El Salvador. -Promotora World Trade Center San Salvador. -Inmobiliaria San Rafael. -Star Motors. -Futurekids-El Salvador. -Taca Internacional. -Cemento de El Salvador, S.A. (CESSA) -Unión de Exportadores, S.A. de C.V. -Telefónica de El Salvador. -Industrias Soyapango, S.A. de C.V. -Credomatic de El Salvador, S.A. de C.V.</p>
<p>NFE Cristiani/Llach</p>	<p>-Sector Financiero -Sector Empresarial</p>	<p>-Banco Cuscatlán. -Seguros e Inversiones, S.A. -SISA, VIDA, S.A. -Corporación Centroamericana de Valores, S.A. de C.V. -AFP Confía, S.A. -Sistemas C&C, S.A. de C.V. -Unión de Exportadores. -Llach, S.A. de C.V. -Cristiani Burkard, S.A. de C.V. -Servicio Técnico Agrícola Industrial. -Difersa. -Droguería Santa Lucía., S.A. de C.V. -Parque Jardín Las Rosas de San Salvador. -Omnisport. -Montebro, S.A. de C.V. -Inversiones Colón, S.A. de C.V -Plásticos Salvadoreños, S.A. de C.V.</p>
<p>NFE Bahaia</p>	<p>-Sector Financiero -Sector Industrial, comercio y otros.</p>	<p>-Banco Cuscatlán. -Seguros e Inversiones, S.A. -SISA, VIDA.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> -Corporación Centroamericana de Valores. -AFP Confía. -Textufil, S.A. de C.V. -
NFE Belismelis	<ul style="list-style-type: none"> -Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> -Scotiabank, El Salvador, S.A. -Compañía General de Seguros, S.A. -Inversiones Financieras Scotiabank El Salvador, S.A. -Implementos Agrícolas Centroamericanos, S.A. de C.V. -Productos Tecnológicos, S.A. de C.V. -Corporación Industrial Centroamericana. -Kamex, S.A. de C.V. -Gases Industriales, S.A. de C.V. -Cemento de El Salvador, S.A. de C.V. -Oxígeno y Gases de El Salvador, S.A. de C.V. -Sabona S.A. de C.V. -Almacenes Generales de Depósito de Occidente. -Sensunapan, S.A. de C.V. -Comercial Exportadora, S.A. de C.V.
NFE Freund	<ul style="list-style-type: none"> -Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> -Compañía General de Seguros. -Industrias Consolidadas, S.A. de C.V. -Sherwin Williams de Centroamérica, S.A. -Freund, S.A. de C.V. -COLOSAL.
NFE Sol Millet	<ul style="list-style-type: none"> -Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> -Aseguradora Agrícola Comercial. -General Automotriz, S.A. de C.V. -Ing. José Antonio Salaverría y Co. De C.V.
NFE Salume	<ul style="list-style-type: none"> -Sector Financiero -. 	<ul style="list-style-type: none"> - Banco Salvadoreño
NFE Salaverría Prieto	<ul style="list-style-type: none"> -Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> -AIG Unión y Desarrollo, S.A. -Cemento de El Salvador, S.A. -Publicidad Comercial Ammirati Puris Lintas -U Travel Service, S.A. de C.V. -Zona Franca de Exportación El Pedregal, S.A. -Parcelaciones Desarrollo. -Finapesa, S.A. -Promociones e Inversiones, S.A. -Sociedad Cooperativa de Cafetaleros de San José La Majada.

<p>NFE Quirós</p>	<p>-Sector Industrial, Comercial y otros.-</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Grupo Q. -Saquiro -Autocam -Intermotors -Supermotores -Auto Uno. -Servi Q Talleres. -Salvaparts. -Americar. -Tecnimotores. -Quality Grains. -Manufacturas del Río, S.A. de C.V.
<p>NFE Poma</p>	<p>-Sector Industrial, Comercial y otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Roble Acciones y Valores, S.A. -Grupo DIDEA -Distribuidora de Automóviles, S.A. de C.V. -Autocentro. -Automax -Autokia -Europa Motors -Repuestos DIDEA, S.A. de C.V. -Grupo Real. -Hotel Camino Real Intercontinental. San Salvador. -Hotel Real Intercontinental San José. -Hotel Camino Real Inter-Continental San Pedro Sula. -Hotel Camino Real Intercontinental Tegucigalpa. -Hotel Intercontinental Miami Airport. -Hotel Confort Aeropuerto El Salvador. -Centros Comerciales desarrollados por el Núcleo familiar empresarial.(Metrocentro Santa Ana, Metrocentro San Miguel, Metrocentro San Salvador, Metrocentro Managua, Multiplaza San José, Multiplaza San Pedro Sula, Multiplaza Tegucigalpa, Multiplaza San Salvador). -Inversiones Roble, S.A. -Desarrollo Continental -Solaire, S.A. de C.V. -Industrias Metálicas, S.A de C.V. -Telefónica de El Salvador.
<p>NFE Llach Hill</p>	<p>-Sector Financiero</p>	<ul style="list-style-type: none"> -AIG Unión y Desarrollo, S.A. -Molinos de El Salvador.

		-Bodegas Generales de Depósitos, S.A. -J.Hill y Compañía., S.A. de C.V.
NFE García Prieto	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros.	-Seguros Universales, S.A. Seguros de Personas. -Cemento de El Salvador. -Bodegas Generales de Depósito. -Industrias de Manufacturas Textil., S.A. de C.V.
NFE Palomo	-Sector Industrial, Comercial y otros.	-ADOC

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño. Trabajo para obtener el título de Lic. En Economía de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. San Salvador. 2001.

Anexo 3.2.

Núcleos Familiares Empresariales de Origen Árabe, Sectores Económicos y Empresas que Controlan

Red Familiar	Sectores Económicos	Empresas
RFE Simán	-Sector Financiero -Sector Industria, Comercio y otras ramas	-Banco Salvadoreño -Internacional de Seguros, S.A. -SISA, VIDA. S.A. Seguros de Personas. -Salvadoreña de Valores, S.A. de C.V. -Molinos de El Salvador, S.A. -Inversiones SIMCO, S.A. de C.V. -Cartotécnica Centroamericana, S.A. -Grupo St. Jack's, S.A. de C.V. (Industrias St. Jack's. S.A. de C.V.; Tiendas St. Jack's; St. Jack's Export Corp. S.A. de C.V.; Confecciones La Laguna, S.A. de C.V.) -Bodegas Generales de Depósitos. S.A. -Almacenes Simán. -Constructora Simán. -Construmarket, S.A. de C.V.
NFE Salume	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros.	-Banco Salvadoreño -Internacional de Seguros, S.A. -La Centro Americana, S.A. -Molinos de El Salvador, S.A. -La Fabril de Aceites, S.A. de C.V. -CONAUTO. -Sistemas Comestibles, S.A. de C.V. -Servicios de Alimentos, S.A. de C.V. -Bodegas Generales de Depósitos, S.A. -Almacenadora Salvadoreña. -Comersal, S.A. de C.V.

		-Unión Distribuidora Internacional. -Tabacalera de El Salvador, S.A. de C.V.
NFE Zablah -Touché	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros.	-Compañía Mundial de Seguros, S.A. -Seguros Universales, S.A. Seguros de Personas. -Bon-Appetit, S.A. de C.V.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño. Trabajo para obtener el título de Lic. En Economía de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. San Salvador. 2001.

Anexo 3.3.

Junta Directiva SISA, VIDA, S.A. Seguros de Personas.

SISA, VIDA, S.A. Seguros de Personas		
Período: del 9 de marzo 2006 al 2009		
	Nombre	Cargo
1	Lic. Alfredo Felix Cristiani Burkard	Presidente
2	Dr. Rafael Ovidio Villatorio	Vicepresidente
3	Sra. María Emilia Schonenberg Llach	Directora Secretaria
4	Ing. Maximiliano Guillermo Novoa Yúdice	Director Vocal Propietario
5	Lic. Saúl Suster Ramírez	Director Vocal Propietario
6	Ing. José Alberto Samayoa	Director Secretario Suplente
7	Ing. Rodrigo Ernesto Ortiz Barriere	Director Vocal Suplente
8	Lic. Mónica Beatriz Bahaia de Saca.	Director Vocal Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Anexo 3.4.
Junta Directiva
Compañía General de Seguros, S.A.

Compañía General de Seguros, S.A.		
Período: del 23 de Noviembre de 2005 al 23 de Noviembre de 2008		
	Nombre	Cargo
1	Luis Tomas Ivandic	Presidente
2	Jose Gustavo Belismelis Vides	Vicepresidente
3	Carlos Quintanilla Schmidt	Secretario
4	James Tully Meek	Primer Director Suplente
5	Elisa María Wever	Segundo Director Suplente
6	Pedro José Geoffroy Carletti	Tercer Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/fm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Anexo 3.5.
Junta Directiva
Aseguradora Suiza Salvadoreña, S.A.

Aseguradora Suiza Salvadoreña, S.A.		
Período: del 01 de Abril de 2005 al 01 de Abril de 2008		
	Nombre	Cargo
1	Mauricio Meyer Cohen	Director Presidente
2	Roberto Barahona Rengifo	Director Vicepresidente
3	Alfredo Pablo Schildknecht	Director Secretario
4	José Roberto Orellana Milla	Primer Director Propietario
5	Pedro Luis Apóstolo	Segundo Director Propietario
6	Federico Ernesto Araujo	Primer Director Suplente
7	Roberto Quirós	Segundo Director Suplente
8	Wihelm Euchler	Tercer Director Suplente
9	Christian Roberto Scheider	Cuarto Director Suplente
10	Ricardo Roberto Cohen	Quinto Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/fm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Anexo 3.7.
Junta Directiva
Banco de América Central, S.A.

Banco de América Central, S.A..		
Período: del 3 de Abril de 2004 al 3 de Abril de 2006		
	Nombre	Cargo
1	Raúl Ernesto Cardenal Debayle	Director Presidente
2	Ricardo Damian Hill Arguello	Director Vicepresidente
3	Gerardo Armando Ruiz Munguía	Directario Secretario
4	Ernesto Castegnaro Odio	Director Propietario
5	Roberto Alan Hirst Cohen	Director Suplente
6	Juan José Borja Papini	Director Suplente
7	José Enrique Madrigal Quezada	Director Suplente
8	Roberto Ángel José Soler Guirola	Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/fm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24, Abril 2006

Anexo 3.8.

Junta Directiva Banco Americano, S.A.

Banco Americano, S.A.		
Período: del 19 de Mayo de 2004 al 18 de Mayo de 2006		
	Nombre	Cargo
1	Ronald Antonio Lacayo Arguello	Director Presidente
2	Diana Marlena Posada de Gómez	Directora Vicepresidente
3	Vacante 2/	Director Secretario
4	Jack Roberto Dumont Alvarez	Primer Director
5	Raymundo Rodríguez Díaz	Segundo Director
6	Carlos Alfredo Palacios Estrada	Primer Director Suplente
7	Vacante 3/	Segundo Director Suplente
8	José Leonidas Pastor 4/	Tercer Director Suplente
9	Wilfredo Argueta Cazares 4/	Cuarto Director Suplente
10	José Edilberto Martínez Girón 4/	Quinto Director Suplente

1/ Junta Directiva reestructurada el 23 de Febrero de 2005.

2/Vacante por renuncia de Sonia Clementita Lievano de Lemus, quien renunció el 18 de junio de 2005.

3/ Vacante por renuncia de Carlos Antonio Borja Letona, quien renunció a partir del 01 de junio de 2005.

4/ Fungen a partir del 23 de Febrero de 2005

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/fm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Anexo 3.9.
Junta Directiva
Banco ProCredit S.A.

Banco ProCredit, S.A.		
Período: del 21 de Febrero de 2006 al 21 de Febrero de 2008		
	Nombre	Cargo
1	Gabriel Isaac Schor	Director Presidente
2	Klaus Stephan Sëller	Director Vicepresidente
3	Edén de Jesús Martínez Ortiga	Director Secretario
4	Mariano Luis Larena García	Director Propietario
5	Doris Kohn	Director Propietario
6	Rochus Mommartz	Director Suplente
7	Gabriele Heber	Director Suplente
8	Ismael Castro Velásquez	Director Suplente
9	Claus-Peter Zeitinger	Director Suplente
10	Ulrich Schoppmeyer	Director Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/fm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24, Abril 2006

Anexo 3.10.
Junta Directiva
Banco Promérica, S.A.

Banco Promerica, S.A.		
Período: del 19 de marzo de 2004 al 19 de Marzo de 2007		
	Nombre	Cargo
1	Ramiro Norberto Ortiz Gurdíán	Presidente
2	Eduardo Alberto Quevedo Moreno	Vicepresidente
3	Oscar Marbyn Orozco Abrego	Secretario
4	Jaime Isabel González Portillo	Propietario
5	Gilberto Isaias Cuadra Solórzano	Suplente
6	Gaston Monge Chévez	Suplente
7	Marcio Eugenio Baltodano Arguello	Suplente
8	Luis Alberto Chávez Escotto	Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Anexo 3.11.
Junta Directiva
Banco Uno, S.A.

Banco Uno, S.A.		
Período: del 8 de Octubre de 2004 al 8 de Octubre de 2009		
	Nombre	Cargo
1	Segundo Albino Benito Román Ortíz	Presidente
2	Federico José Parker Soto	Vicepresidente
3	Enrique Alberto Cañas Jiménez	Secretario
4	José Guillermo Quintanilla Martínez	Primer Vocal
5	Stanley Eugenio Hernández Aguirre	Segundo Vocal
6	Roberto Antonio Morazán González	Primer Suplente
7	José Ernesto Magaña Cavaría	Segundo Suplente
8	Pablo Mauricio Alvergue Rivera	Tercer Suplente
9	Arturo García Londoño	Cuarto Suplente
10	Manuel Antonio Bonilla Alvarez	Quinto Suplente

Fuente: http://www.ssf.gob.sv/frm_informacion/inf_juntas_gen2.php?inst=BC24. Abril 2006

Anexo 3.12.
Participación del Capital Social
AFP CRECER, S.A.

Participación del Capital Social de AFP Crecer.		
Al 30 de Abril de 2006		
	Nombre	Participación
1	Inversiones Financieras Banco Agrícola, S.A.	69.9995%
2	Fondo Universal, S.A. de C.V.	27.03003%
3	Construagro, S.A. de C.V.	0.98999%
4	José Nuila Fuentes	0.98999%
5	Miguel Arturo Dueñas Herrera	0.98999%
6	Luis Rolando Alvarez	0.00009%
7	Carlos Enrique Araujo Eserski	0.00009%
8	Fernando Alfredo de la Cruz Pacas Díaz	0.00009%
9	Roberto Barahona Renjifo	0.00009%
10	Rodolfo Rosario Schildkrst	0.00009%

Fuente: Registro Público del SAP. Superintendencia de Pensiones.

Anexo 3.13.

Participación del Capital Social AFP CONFIA, S.A.

Participación del Capital Social de AFP Confia, S.A.		
Al 30 de Abril de 2006		
	Nombre	Participación
1	Inversiones Financieras Cuscatlán, S.A.	71.99897%
2	Internacional Financiera Corporativa	25.0000%
3	José Muricio Samayoa Rivas	0.000%
4	Rafael Federico Castellanos	0.000%
5	Elías Jorge Bahaia	0.000%
6	Jorge Leonardo Jenny	0.000%
7	Roberto ortiz Avalos	0.000%
8	Edwin Henry Sagrera	0.00023%
9	Arturo Claudio Enca Tona Giolitti	0.0000%
10	José Alberto Samayoa Rivas	0.0000%

Fuente: Registro Público del SAP. Superintendencia de Pensiones.

Anexo 4.1

DECRETO No. 37 EL ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

Considerando:

- I. Que de acuerdo a la Constitución los trabajadores tienen derecho a devengar un salario mínimo, el cual se fijará periódicamente. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural;
- II. Que por Decretos Ejecutivos Nos. 46, 47 y 48, todos de fecha 22 de abril de 1998, publicados en el Diario Oficial No. 72, Tomo No. 339, de esa misma fecha, se fijaron las tarifas de los salarios mínimos que se aplican a los trabajadores que laboran en las Industrias Agrícolas de Temporada, en el Sector Agropecuario, en la recolección de cosechas de café, algodón y caña de azúcar y en el Comercio, Industria y Servicios;
- III. Que en cumplimiento de lo anteriormente expuesto y en base a los estudios de carácter técnico realizados para tal efecto, y al Acuerdo del Foro de Solidaridad por el Empleo creado dentro del Consejo Superior del Trabajo a petición de la Presidencia de la Republica; es procedente mantener los Salarios Mínimos en algunos sectores y aumentarlos en forma diferenciada en otros, sin que por ello se conduzca a las empresas y a los trabajadores a circunstancias que propinen una condición de perdidas económicas no deseables.

POR TANTO,

En uso de sus facultades legales, y a propuesta del Consejo Nacional de Salario Mínimo,

DECRETA las siguientes:

TARIFAS DE SALARIO MINIMOS PARA LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS, MAQUILA TEXTIL Y CONFECCION.

Art. 1.- Los trabajadores del Comercio y Servicios que laboren en cualquier lugar de la Republica, devengarán por jornada ordinaria de trabajo diario diurno **CINCO DOLARES VEINTIOCHO CENTAVOS.**

Art. 2.- Los trabajadores de la Industria, excepto los de maquila textil y confección que laboren en cualquier lugar de la República devengaran por jornada ordinaria de trabajo diario diurno, **CINCO DOLARES DIECISEIS CENTAVOS.**

Art. 3.- Los trabajadores de la Maquila Textil y Confección que laboren en cualquier lugar de la República devengarán por jornada ordinaria de trabajo diario diurno, **CINCO DOLARES CUATRO CENTAVOS.**

El aprendiz en cada uno de los rubros señalados, devengarán en el primer año, el cincuenta por ciento del salario mínimo y el segundo año, si lo hubiera, no será inferior al sesenta y cinco por ciento del mismo. A partir del tercer año, no se le podrá pagar menos del salario mínimo legal establecido.

Art. 4.- Cuando se realicen labores en horas nocturnas o en exceso de la jornada ordinaria, estas serán remuneradas de conformidad a las disposiciones aplicables del Código de Trabajo.

Art. 5.- Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, credo o nacionalidad.

Art. 6.- Cuando por convenio de las partes la jornada ordinaria de trabajo fuera menor de ocho horas, pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado. La misma obligación tendrá, si para el efecto de completar la semana laboral de la jornada fuera menor de cinco horas. En cualquier otro caso la remuneración será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 7.- Si el salario se hubiera estipulado por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión o destajo, por ajuste o precio alzado o por cualquier otra forma convenida, lo devengado por el trabajador, calculado por día, no será inferior a los salarios mínimos establecidos.

Art. 8.- El pago de las prestaciones que establece el Código de Trabajo a favor de los trabajadores a quienes se refiere este Decreto, como días de asueto, vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones y otras, se hará en base al salario mínimo, excepto cuando el salario estipulado sea mayor.

Art. 9.- El salario Mínimo fijado en este Decreto sustituye de pleno derecho, durante su vigencia, a cualquiera otro inferior que se haya estipulado mediante contrato escrito o verbal o establecido por la costumbre del lugar y constituye la remuneración mínima que los patronos debe pagar a los trabajadores.

Art. 10.- Los derechos establecidos en este Decreto a favor de los trabajadores son irrenunciables y los acuerdos, pactos o contratos que los contravengan no tendrán valor alguno.

Art. 11.- Los patronos deberán llevar y exhibir a las autoridades competentes en el centro de trabajo, los registros, documentos, planillas, recibos o constancias necesarias, de conformidad a las disposiciones legales sobre la materia, para comprobar que pagan a sus trabajadores el salario mínimo y prestaciones a que se refiere este Decreto.

Art. 12.- Los trabajadores quedan especialmente obligados a desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiada en la forma, tiempo y lugar convenidos. A falta de convenio, el que el patrono o sus representantes les indiquen siempre que sea compatible con su aptitud física y que tengan relación con las actividades de la empresa.

Art.13.- Se prohíbe a los patronos alterar en perjuicio de sus trabajadores las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este Decreto, especialmente:

- a) Reducir los salarios que pagan en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbres de empresa; y
- b) Recargar en cualquier forma el trabajo convenido.

Art. 14.- Los patronos que infrinjan cualquier disposición de este Decreto Incurran, de conformidad con el Art. 627 del Código de Trabajo, en una multa de que por ello deje de cumplirse con la norma infringida. Para calcular la cuantía de la multa se tomara en cuenta la gravedad de la infracción, la capacidad económica y la reincidencia del infractor.

Art. 15.- La dirección General de Inspección de Trabajo impondrá y hará efectivas las multas a que se refiere el artículo anterior aplicando lo dispuesto en los artículos 628, 629, 630 y 631 del Código de Trabajo, así como lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Art. 16.- En cuanto al Salario Mínimo fijado por los Decretos Nos. 46 y 47, ambos de fecha 22 de abril de 1998, publicados en el Diario Oficial No. 72, Tomo No. 339, de esa misma fecha, en relación a los trabajadores de las industrias agrícolas de temporada, de los trabajadores agropecuarios y trabajadores de la recolección de cosechas de café, algodón y caña de azúcar, se mantiene en los montos estipulados en tales Decretos.

Art.17.- Derogase el Decreto Ejecutivo No. 48 de fecha 22 de abril de 1998, publicado en el Diario Oficial No. 72, Tomo No. 339, de esa misma fecha.

Art. 18.- El presente Decreto entrara en vigencia el día uno de junio de dos mil tres, previa su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL San Salvador, a los veintitrés días del mes de mayo del año dos mil tres.-

FRANCISCO GUILLERMO FLORES PEREZ
Presidente de la República.

JORGE ISIDORO NIETO MENÉNDEZ
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Anexo 4.2.

Convenio Relativo a La Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

Artículos	Detalle
Art. 1	A los efectos del presente Convenio: a) el término <<remuneración>> comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; b) la expresión <<igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor>> designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.
Art. 2	1.- Todo Miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. 2.- Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.
Art. 3	1.- Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio. 2.- Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. 3.- Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse no deberán considerarse contrarias al principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
Art. 4	Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.
Art. 5	Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo
Art. 6	1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.
Art. 7	1.- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar: a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas sin modificación; b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones; c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable; d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación. 2.- Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos. 3.- Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo. 4.- Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.
Art. 8	1.- Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones. 2.- El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior. 3.- Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración

	por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.
Art. 9	1.- Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado. 2.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.
Art. 10	1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización. 2.- Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.
Art. 11	El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.
Art. 12	Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conviencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.
Art. 13	1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre y cuando el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2.- Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.
Art. 14	Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia información de Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. ISDEMU. 2000

Anexo 4.3.

Artículos Comprendidos en Convenio Relativo a La Discriminación de Empleo y Ocupación.

Artículo	Detalle
Art. 1	<p>1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:</p> <p>a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.</p> <p>2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas por un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.</p> <p>3. A los efectos de este Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.</p>
Art. 2	<p>Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva los métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p>
Art. 3	<p>Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adoptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:</p> <p>a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;</p> <p>b) Promulgar leyes y promover Programas Educativos que por índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;</p> <p>c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas, que sean incompatibles con dicha política;</p> <p>d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;</p> <p>e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;</p> <p>f) Indicar en su Memoria Anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos</p>
Art. 4	<p>No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado o cerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.</p>
Art. 5	<p>1. Las medidas especiales de protección o asistencia prevista en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.</p> <p>2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.</p>
Art. 6	<p>Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo</p>
Art. 7	<p>Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p>
Art. 8	<p>1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.</p> <p>2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.</p> <p>3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.</p>
Art. 9	<p>1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.</p> <p>La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.</p> <p>2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionados en el Párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada</p>

	período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.
Art. 10	<p>1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias; le comuniquen los Miembros de la Organización.</p> <p>2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, al Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.</p>
Art. 11	El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.
Art. 12	Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.
Art. 13	<p>1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:</p> <p>a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;</p> <p>b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.</p> <p>2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor</p>
Art. 14	Las versiones inglesas y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia información de Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. ISDEMU. 1994

Anexo 4.4.

Convenio sobre La Igualdad De Oportunidades y Trato Entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares.

Artículo	Detalle
Art. 1	<p>1.- El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.</p> <p>2.- Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.</p> <p>3.- A los fines del presente Convenio, las expresiones <<hijos a su cargo>> y <<otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén>> se entienden en el sentido definitivo en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.</p> <p>4.- Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como <<trabajadores con responsabilidades familiares.>></p>
Art. 2	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividades económicas y a todas las categorías de trabajadores.
Art.3	<p>1.- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <p>2.- A los fines del párrafo 1 anterior, el término <<discriminación>> significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.</p>
Art. 4	<p>Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:</p> <p>a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;</p> <p>b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.</p>
Art.5	<p>Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:</p> <p>a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;</p> <p>b) desarrollar o promover servicios, comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.</p>
Art.6	Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.
Art. 7	Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.
Art. 8	La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.
Art. 9	Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales
Art. 10	<p>1.- Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.</p> <p>2.- Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si y con respecto a que disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.</p>
Art. 11	Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio
Art. 12	Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Art. 13	<p>1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.</p> <p>2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.</p> <p>3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.</p>
Art. 14	<p>1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.</p> <p>2.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.</p>
Art. 15	<p>1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuentas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.</p> <p>2.- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, El Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.</p>
Art. 16	<p>El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.</p>
Art. 17	<p>El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.</p>
Art. 18	<p>1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:</p> <p>a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;</p> <p>b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.</p> <p>2.- Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.</p>
Art. 19	<p>Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.</p>

Fuente: Elaboración propia tomando como referencia el Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. ISDEMU.2000

Anexo 4.5.

Sectores Económicos y Empresas que Controlan los Núcleos Familiares Empresariales en la Actualidad

Núcleo Familiar Empresarial	Sector Económico	Empresas
NFE Baldocchi Dueñas	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola -AFP Confía -Bienes y Servicios -BURSABAC, S.A. de C.V. -Banco Caley Dagnall -Cemento de El Salvador S.A. (CESSA) -Prestomar
NFE Kriete	-Sector Financiero. -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Bienes y Servicios. -AFP Confía. S.A. -Destilería Salvadoreña. S. A. (DESTISALVA) -Unión de Exportadores, S.A. de C.V. -Grupo TACA.
NFE Palomo-Déneke	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola -BURSABAC -ASESUISA -Cajas y Bolsas, S.A. (CYBSA) -CELPAC, S.A. de C.V. -Grupo TACA -Agencia Volvo El Salvador
NFE Araujo Eserski	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola Comercial. -BURSABAC -ALECAR, S.A. de C.V. -SUMMA INDUSTRIAL, S.A. de C.V. -Distribuidora Comercial Araujo, S.A. -Goldtree, S.A. de C.V.
NFE Cohen	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Banco Agrícola Comercial. -AFP Confía. -Bienes y Servicios. -Curtis Industrial, S.A. de C.V. -Industrias TOPAZ, S.A.
NFE Schildknecht	-Sector Financiero -Sector Industrial, comercio y otros	-Banco Agrícola -AFP Confía.

		<p>-ASESUISA</p> <p>-Aeromantenimiento, S.A.</p> <p>-Ingenio La Cabaña S.A.</p>
NFE Meza	<p>-Sector Financiero.</p> <p>-Sector Industrial, comercio y otros.</p>	<p>-Banco Agrícola.</p> <p>-BURSABAC, S.A. de C.V.</p> <p>-AFP Confía, S.A</p> <p>-Grupo Agrisal.</p> <p>-La Constancia, S.A.</p> <p>-Embotelladota Salvadoreña, S.A.</p> <p>-Industrial Cristal de Centroamérica, S.A.</p> <p>-Corcho y Lata, S.A.</p> <p>-Representaciones y Ensamblajes Industriales de Centroamérica.</p> <p>-Radisson-Plaza Hotel El Salvador.</p> <p>-Promotora World Trade Center San Salvador.</p> <p>-Inmobiliaria San Rafael.</p> <p>-Star Motors.</p> <p>-Futurekids-El Salvador.</p> <p>-Taca Internacional.</p> <p>-Cemento de El Salvador, S.A. (CESSA)</p> <p>-Unión de Exportadores, S.A. de C.V.</p> <p>-Telefónica de El Salvador.</p> <p>-Industrias Soyapango, S.A. de C.V.</p> <p>-Credomatic de El Salvador, S.A. de C.V.</p>
NFE Cristiani/Llach	<p>-Sector Financiero</p> <p>-Sector Empresarial</p>	<p>-Banco Cuscatlán.</p> <p>-Seguros e Inversiones, S.A.</p> <p>-SISA, VIDA, S.A.</p> <p>-Corporación Centroamericana de Valores, S.A. de C.V.</p> <p>-AFP Confía, S.A.</p> <p>-Sistemas C&C, S.A. de C.V.</p> <p>-Unión de Exportadores.</p> <p>-Llach, S.A. de C.V.</p> <p>-Cristiani Burkard, S.A. de C.V.</p> <p>-Servicio Técnico Agrícola Industrial.</p> <p>-Difersa.</p> <p>-Droguería Santa Lucía., S.A. de C.V.</p> <p>-Parque Jardín Las Rosas de San Salvador.</p> <p>-Omnisport.</p> <p>-Montebro, S.A. de C.V.</p> <p>-Inversiones Colón, S.A. de C.V</p> <p>-Plásticos Salvadoreños, S.A. de C.V.</p>
NFE Bahaia	-Sector Financiero	-Banco Cuscatlán.

	-Sector Industrial, comercio y otros.	-Seguros e Inversiones, S.A. -SISA, VIDA. -Corporación Centroamericana de Valores. -AFP Confía. -Textufil, S.A. de C.V.
NFE Belismelis	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros.	-Scotiabank, El Salvador, S.A. -Compañía General de Seguros, S.A. -Inversiones Financieras Scotiabank El Salvador, S.A. -Implementos Agrícolas Centroamericanos, S.A. de C.V. -Productos Tecnológicos, S.A. de C.V. -Corporación Industrial Centroamericana. -Kamex, S.A. de C.V. -Gases Industriales, S.A. de C.V. -Cemento de El Salvador, S.A. de C.V. -Oxígeno y Gases de El Salvador, S.A. de C.V. -Sabona S.A. de C.V. -Almacenes Generales de Depósito de Occidente. -Sensunapan, S.A. de C.V. -Comercial Exportadora, S.A. de C.V.
NFE Freund	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercio y otros.	-Compañía General de Seguros. -Industrias Consolidadas, S.A. de C.V. -Sherwin Williams de Centroamérica, S.A. -Freund, S.A. de C.V. -COLOSAL.
NFE Sol Millet	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros.	-Aseguradora Agrícola Comercial. -General Automotriz, S.A. de C.V. -Ing. José Antonio Salaverría y Co. De C.V.

NFE Salume	-Sector Financiero	- Banco Salvadoreño
NFE Salaverría Prieto	-Sector Financiero -Sector Industrial, Comercial y otros.	-AIG Unión y Desarrollo, S.A. -Cemento de El Salvador, S.A. -Publicidad Comercial Ammirati Puris Lintas -U Travel Service, S.A. de C.V. - ²⁵¹ Zona Franca de Exportación El Pedregal, S.A. -Parcelaciones Desarrollo. -Finapesa, S.A. -Promociones e Inversiones, S.A. -Sociedad Cooperativa de Cafetaleros de San José La Majada.
NFE Quirós	-Sector Industrial, Comercial y otros.-	-Grupo Q. -Saqui -Autocam -Intermotors -Supermotores -Auto Uno. -Servi Q Talleres. -Salvaparts. -Americar. -Tecnimotors. -Quality Grains. -Manufacturas del Río, S.A. de C.V.
NFE Poma	-Sector Industrial, Comercial y otros.	-Roble Acciones y Valores, S.A. -Grupo DIDEA -Distribuidora de Automóviles, S.A. de C.V. -Autocentro. -Automax -Autokía -Europa Motors -Repuestos DIDEA, S.A. de C.V. -Grupo Real. -Hotel Camino Real Intercontinental. San Salvador. -Hotel Real Intercontinental San José. -Hotel Camino Real Inter-Continental San Pedro Sula. -Hotel Camino Real Intercontinental Tegucigalpa. -Hotel Intercontinental Miami Airport. -Hotel Confort Aeropuerto El Salvador. -Centros Comerciales desarrollados por el Núcleo familiar

²⁵¹ Hasta el momento las investigaciones han resultado satisfactorias puesto que la FE asociada con la familia Salaverría Prieto, resulta ser la propietaria de la Maquila El Pedregal, la cual se tomo como referencia para hacer la prueba piloto de la situación que viven las trabajadoras de la maquila en EL Salvador.

		<p>empresarial.(Metrocentro Santa Ana, Metrocentro San Miguel, Metrocentro San Salvador, Metrocentro Managua, Multiplaza San José, Multiplaza San Pedro Sula, Multiplaza Tegucigalpa, Multiplaza San Salvador).</p> <p>-Inversiones Roble, S.A.</p> <p>-Desarrollo Continental</p> <p>-Solaire, S.A. de C.V.</p> <p>-Industrias Metálicas, S.A de C.V.</p> <p>-Telefónica de El Salvador.</p>
NFE Llach Hill	-Sector Financiero	<p>-AIG Unión y Desarrollo, S.A.</p> <p>-Molinos de El Salvador.</p> <p>-Bodegas Generales de Depósitos, S.A.</p> <p>-J.Hill y Compañía., S.A. de C.V.</p>
NFE García Prieto	<p>-Sector Financiero</p> <p>-Sector Industrial, Comercial y otros.</p>	<p>-Seguros Universales, S.A. Seguros de Personas.</p> <p>-Cemento de El Salvador.</p> <p>-Bodegas Generales de Depósito.</p> <p>-Industrias de Manufacturas Textil, S.A. de C.V.</p>
NFE Palomo	-Sector Industrial, Comercial y otros.	-ADOC

Fuente: Elaboración propia sobre base de información en tesis Bloque Empresarial Hegemónico en El Salvador.

Anexo 5.1.
**Disposiciones de la Convención sobre la Eliminación
de todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer**

Art.	Descripción
Art. 1	A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
Art. 2	Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y con tal objeto, se comprometen a: <ol style="list-style-type: none"> a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio. b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer. c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer. g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.
Art. 3	Los Estados Partes tomarán en todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.
Art. 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de ipso entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y trato. 2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.
Art. 5	Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: <ol style="list-style-type: none"> a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la

	inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.
Art. 6	Los Estados Partes tomarán las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.
Art. 7	Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, y en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: <ul style="list-style-type: none"> a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales. c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.
Art. 8	Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.
Art. 9	1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombre para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge. 2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.
Art. 10	Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: <ul style="list-style-type: none"> a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbana; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional. b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad; c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios; e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres; f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente; g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física; h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluidos la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.
Art. 11	1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos hechos en particular: <ul style="list-style-type: none"> a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derechos a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho de ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las

	<p>prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluidos el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;</p> <p>d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto al trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;</p> <p>e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.</p> <p>f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.</p> <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:</p> <p>a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;</p> <p>b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdidas del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;</p> <p>c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;</p> <p>d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.</p> <p>3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.</p>
Art.12	<p>1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.</p>
Art. 13	<p>Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular;</p> <p>a) El derecho a prestaciones familiares.</p> <p>b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;</p> <p>c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.</p>
Art. 14.	<p>1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.</p> <p>2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:</p> <p>a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;</p> <p>b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;</p> <p>c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;</p> <p>d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de</p>

	<p>divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;</p> <p>e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;</p> <p>f) Participar en todas las actividades comunitarias;</p> <p>g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;</p> <p>h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.</p>
Art. 15	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley. 2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales. 3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo. 4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.
Art. 16	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres; <ol style="list-style-type: none"> a) El mismo derecho para contraer matrimonio; b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento. c) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos; f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial; g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación; h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso. 2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.
Art. 17	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos. 2. Los miembros de Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales. 3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

	<p>4. Los miembros de Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.</p> <p>5. Los miembros de Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.</p> <p>6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente de Comité, expirará al cabo de dos años.</p> <p>7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.</p> <p>8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.</p> <p>9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.</p>
Art. 18	<p>1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido: En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.</p> <p>2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.</p>
Art. 19	<p>1.El comité aprobará su propio reglamento.</p> <p>2.El comité elegirá su Mesa por un período dos años.</p>
Art.20	<p>1. El comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.</p> <p>2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.</p>
Art. 21	<p>1.El comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basados en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.</p> <p>2.El Secretario General transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.</p>
Art. 22	<p>Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de sus actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.</p>
Art. 23	<p>Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar de: La legislación de un Estado Parte; o Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.</p>
Art. 24	<p>Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.</p>
Art. 25	<p>1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.</p> <p>2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.</p> <p>3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.</p> <p>4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.</p>
Art. 26	<p>1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.</p> <p>2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.</p>
Art. 27	<p>1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.</p> <p>2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.</p>
Art. 28	<p>1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.</p> <p>2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.</p> <p>3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su</p>

	recepción.
Art. 29	<p>1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.</p> <p>2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.</p> <p>3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.</p>
Art. 30	La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de contenido de Discriminación contra la mujer: la Convención y el Comité. Folleto Informativo N.22. Centro de Derechos Humanos. Ginebra. Septiembre 2003-1000.

Anexo 5.2.

Países de la Confederación Parlamentaria de las Américas

F: Firmado

R: Ratificado

A: Adhesión

País	CEDAW	Reservas	Protocolo Facultativo	Ultimo Informe
Antigua y Barbuda	A:01-08-1989			1995
Argentina	F: 17-07-1980 R: 15-05-1985		F: 28-02-2000	2004
Bahamas	A: 06-10-1993	Art. 2(A); Art. 9 (PARA. 2) Art. 16 (H) Art. 29 (PARA. 1)		
Barbados	A: 24-07-1980 R: 16-10-1980			2000
Belize	F: 07-03-1980 R: 16-05-1980		A: 09-12-2002	2005
Bolivia	F: 30-05-1980 R: 08-06-1980		F: 19-12-2002	1991
Brasil	F: 31-03-1981 R: 01-02-1984	Art. 29 (PARA. 1)	F: 13-03-2001 R: 28-06-2002	2005
Canadá	F: 17-07-1980 R: 10-12-1981		A: 18-10-2002	2002
Chile	F: 17-07-1980 R: 07-12-1989	Declaración en la firma: se compromete a modificar su legislación no conforme.	F: 10-12-1999	2004
Colombia	F: 17-07-1980 R: 19-01-1989		F: 10-12-1999	2005
Costa Rica	F: 17-07-1980 R: 04-04-1986		F: 10-12-1999 R: 20-09-2001	2003

Cuba	F: 06-03-1980 R: 17-07-1980	Art. 29 Protocolo: Arts. 8 y 9	F: 17-03-2000	1999
Dominica	F y R: 15-09-1980			
Ecuador	F: 17-07-1980 R: 09-11-1981		F: 10-12-1999 R: 05-02-2002	2002
El Salvador	F: 14-11-1980 R: 19-08-1981	Art. 29 (PARA. 1)	F: 04-04-2001	2002
Granada	F: 17-07-1980 R: 30-08-1990			
Guatemala	F: 08-06-1981 R: 12-08-1982		F: 07-09-2000	2004
Guyana	F y R: 17-07-1980			2004
Haití	F: 17-07-1980 R: 20-07-1981			
Honduras	F: 11-06-1980 R: 03-03-1983			1992
Jamaica	F: 17-07-1980 R: 19-10-1984	Art. 29 (PARA 1)		2004
México	F: 17-07-1980 R: 23-03-1981	Declaración de la firma: La concesión de prestaciones materiales dependerá de los recursos del Estado.	F: 10-12-1999 R: 15-03-2002	2000
Nicaragua	F: 17-07-1980 R: 27-10-1981			2005
Panamá	F: 26-06-1980 R: 29-10-1981		F: 09-06-2000 R: 09-05-2001	1997
Paraguay	A: 06-04-1987		F: 28-12-1999 R: 14-05-2001	2004
Perú	F: 23-07-1981 R: 13-09-1982		F: 22-12-2000 R: 09-04-2001	2004
República Dominicana	F: 17-07-1980 R: 02-09-1982		F: 14-03-2000 R: 10-08-2001	2003
San Kitts y Nevis	A: 25-04-1985		A: 20-01-2006	2002
Santa Lucía	A: 08-10-1982			2005
San Vicente y las Granaditas	A: 04-08-1981			1991
Suriname	A: 01-03-1993			2005
Trinidad y Tobago	F: 27-06-1985 R: 12-01-1990	Art. 29 (PARA. 1)		2001
Estados Unidos	F: 17-07-1980			

Uruguay	F: 30-03-1981 R: 09-10-1981		F: 09-05-2000 R: 26-07-2001	2002
Venezuela	F: 17-07-1980 R: 02-05-1983			

Fuente: Red de Mujeres Parlamentarias de las Américas. Presentación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y de su Protocolo Facultativo. Págs. 8-9

Anexo 5.3.

Estado de Ratificaciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer, en América Latina.

País	Fecha de la Firma	Fecha de recibo del instrumento de ratificación/adhesión	Fecha de entrada en vigor para el Estado Parte.
Antigua y Barbuda		1 de Agosto de 1989	31 de Agosto de 1989
Argentina	17 julio 1980	15 de Julio 1985	14 Agosto 1985
Bahamas		6 de Octubre 1983	5 noviembre 1993
Barbados	24 julio 1980	16 Octubre de 1980	3 septiembre 1981
Belice	7 marzo 1990	16 mayo 1990	15 junio 1990
Bolivia	30 mayo 1980	8 junio 1990	8 julio 1990
Brasil	31 marzo 1981	1 febrero 1984	2 marzo 1984
Chile	17 julio 1980	7 diciembre 1989	6 enero 1990
Colombia	17 julio 1980	19 enero 1982	18 febrero 1982
Costa Rica	17 julio 1980	4 abril 1986	4 mayo 1986
Cuba	6 marzo 1980	17 julio 1980	3 septiembre 1981
Dominica	15 septiembre 1980	15 septiembre 1980	3 septiembre 1981
Ecuador	17 julio 1980	9 noviembre 1981	9 diciembre 1981
El Salvador	14 noviembre 1980	19 agosto 1981	18 septiembre 1981
Granada	17 julio 1980	30 agosto 1990	29 septiembre 1990
Guatemala	8 junio 1981	12 agosto 1982	11 septiembre 1982
Guyana	17 julio 1980	17 julio 1980	3 septiembre 1981
Haití	17 julio 1980	20 julio 1981	3 septiembre 1981
Honduras	11 junio 1980	3 marzo 1983	2 abril 1983
Jamaica	17 julio 1980	19 octubre 1984	18 noviembre 1984
México	17 julio 1980	23 marzo 1981	3 septiembre 1981
Nicaragua	17 julio 1980	27 octubre 1981	26 noviembre 1981
Panamá	26 junio 1980	29 octubre 1981	28 noviembre 1981
Paraguay		6 abril 1987(a)	6 mayo 1987
Perú	23 julio 1981	13 septiembre 1982	13 octubre 1982
República Dominicana	17 julio 1980	2 septiembre 1982	2 octubre 1982
San Kitts y Nevis		25 abril 1985(a)	25 mayo 1985
Santa Lucía		8 octubre 1982(a)	7 noviembre 1982

San Vicente y las Granaditas.		4 agosto 1981(a)	3 septiembre 1981
Surinam		1 marzo 1993	31 marzo 1993
Trinidad y Tobago	27 junio 1985	12 enero 1990	11 febrero 1990
Uruguay	30 marzo 1981	9 octubre 1981	8 noviembre 1981
Venezuela	17 julio 1980		1 junio 1983

Fuente: Compilación de Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre países de América Latina y el Caribe (1982-2005) Pág. 40

Anexo 5.4.

Estado de Ratificaciones del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La mujer, en América Latina y el Caribe.

País	Fecha de la Firma	Fecha de recibo del instrumento de ratificación/adhesión	Fecha de entrada en vigor para el Estado Parte.
Antigua y Barbuda			
Argentina	28 febrero 2000		
Bahamas			
Barbados			
Belice		9 diciembre 2002	9 marzo 2003
Bolivia	10 diciembre 1999	27 septiembre 2000	22 diciembre 2000
Brasil	13 marzo 2001	28 junio 2002	28 septiembre 2002
Chile	10 diciembre 1999		
Colombia	10 diciembre 1999	20 septiembre 2001	20 diciembre 2001
Costa Rica	10 diciembre 1999		
Cuba	17 marzo 2000		
Dominica		5 febrero 2002	5 mayo 2002
Ecuador	10 diciembre 1999		
El Salvador	4 abril 2001		
Granada		9 mayo 2002	9 agosto 2002
Guatemala	7 septiembre 2000		
Guyana			
Haití			
Honduras			
Jamaica		15 marzo 2002	15 junio 2002
México	10 diciembre 1999		
Nicaragua			
Panamá		9 mayo 2001	
Paraguay	9 junio 2000	14 mayo 2001	9 agosto 2001
Perú	28 diciembre 1999	9 abril 2001	14 agosto 2001

República Dominicana	22 diciembre 2000	10 Agosto 2001	9 julio 2001
San Kitts y Nevis	14 marzo 2000		10 noviembre 2001
Santa Lucía			
San Vicente y las Granaditas.			
Surinam			
Trinidad y Tobago			
Uruguay	9 mayo 2000	26 julio 2001	26 octubre 2001
Venezuela	17 marzo 2000	13 mayo 2002	13 agosto 2002

Fuente: Compilación de Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre países de América Latina y el Caribe (1982-2005) Pág. 41

Anexo 5.5.

Acceso A Los Servicios de Las Mujeres de El Salvador: % de Mujeres en unión de 15 a 49 años de edad, que usan Métodos Anticonceptivos 1996/2003

Método	Porcentaje
Algún método	67
Métodos Modernos	--
Píldora	8
DIU	2
Esterilización mujeres	32
Esterilización hombres	--
Inyección	9
Condón hombres	3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Género, Salud y Desarrollo en las Américas. Indicadores Básicos 2005. Organización Panamericana de la Salud. Pág.19

Anexo 5.6.

Principales Indicadores De La Salud En El Salvador

Indicador	Porcentaje
Razón de mortalidad materna(por 100000 nacidos vivos: 1997/2003)	120
Tasa estimada de mortalidad por Neoplasmas malignas de útero	20
Tasa estimada de mortalidad por Neoplasmas malignas en mama	4
Incidencia Anual de Casos de VIH en mujeres	55.9
Incidencia Anual de Casos de VIH en hombres	133.1
Prevalencia de VIH/Sida en población de 15 a 49 años.	0.7
Tasa global de fecundidad (hijo/mujer) 2004	2.8
% mujeres que dieron a luz de 15 a 19 años 2004	9
% mujeres que dieron a luz de 35 a 49 años	3
Prevalencia de anemia en mujeres embarazadas	40
Prevalencia de anemia en mujeres no embarazadas.	20
Población con acceso a agua potable (zona urbana)	92
Población con acceso a agua potable (zona rural)	25
Gasto nacional en salud como % del PIB (Público 2000/03)	3.5
Gasto nacional en salud como % del PIB (Privado 2000/02)	4.7
Mujeres en Parlamento 2000/04	11
Mujeres en cargos ministeriales 2001	15
Hogares urbanos encabezados por mujeres en estado de pobreza 2000/2003	35

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Género, Salud y Desarrollo en las Américas. Indicadores Básicos 2005. Organización Panamericana de la Salud.

Anexo 5.7.

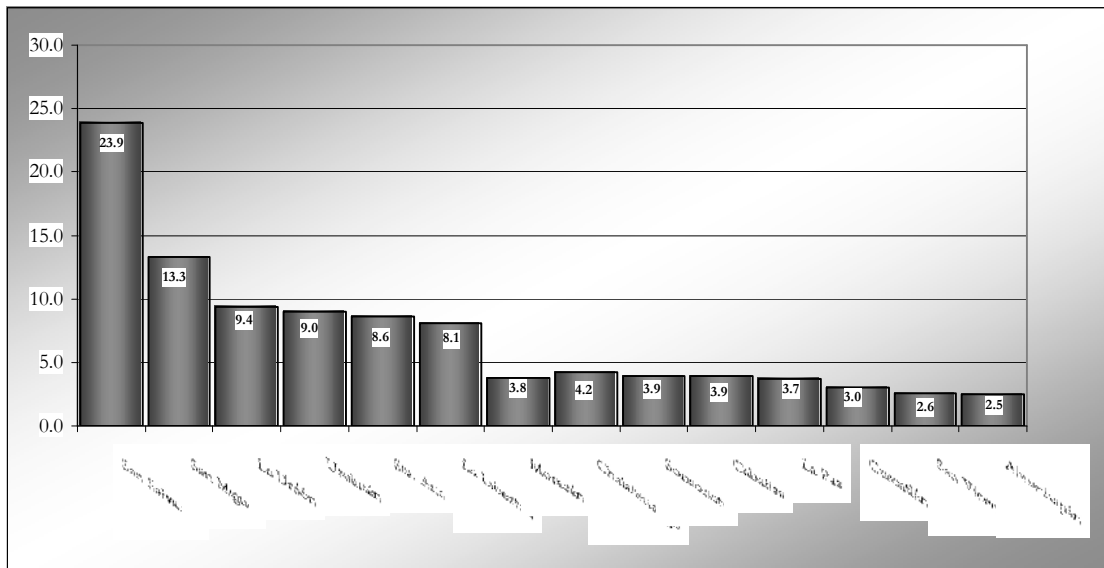
Ingresos Mensuales en Concepto de Remesas Familiares

INGRESOS MENSUALES EN CONCEPTO DE REMESAS FAMILIARES										
(En millones de US Dólares)										
MESES	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Enero	89.2	98.9	106.7	132.1	147.6	143.4	146.0	171.3	210.5	228.6
Febrero	77.8	86.6	97.2	125.9	147.2	146.2	149.1	170.3	214.9	238.9
Marzo	84.2	110.2	115.5	140.7	149.6	157.8	170.1	218.4	244.9	292.1
Abril	103.3	113.1	117.9	121.7	139.7	174.2	177.4	213.8	224.3	270.3
Mayo	100.9	112.5	119.4	153.4	179.1	180.3	186.1	220.5	250.1	317.0
Junio	106.8	111.3	108.6	143.6	157.8	167.9	178.1	212.6	234.6	
Julio	117.1	116.2	119.1	152.0	162.9	162.2	175.8	210.1	217.6	
Agosto	98.2	114.7	106.5	156.2	166.8	160.1	172.8	224.4	241.1	
Septiembre	105.8	114.2	106.4	142.7	146.7	150.5	180.4	213.5	225.3	
Octubre	106.9	114.6	113.9	159.8	169.6	156.5	181.1	215.9	231.8	
Noviembre	88.7	115.1	121.5	155.6	158.7	160.9	174.8	230.6	236.4	
Diciembre	120.6	130.9	141.1	167.0	184.8	175.2	213.6	246.2	298.7	
Total	1,199.5	1,338.3	1,373.8	1,750.7	1,910.5	1,935.2	2,105.3	2,547.6	2,830.2	1,346.9

Fuente: Banco Central de Reserva

Anexo 5.8.

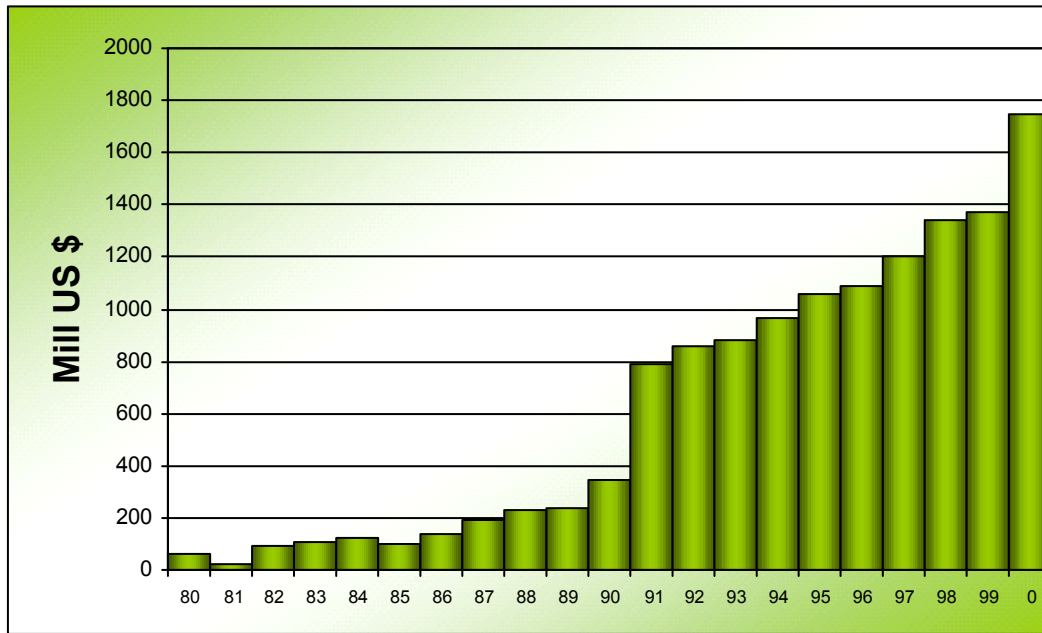
% de Remesas



Fuente: Elaboración propia con datos del BCR

Anexo 5.9.

Evolución de las Remesas



Fuente: Elaboración propia con datos de FUSADES

Anexo 5.10.

Balanza de Pagos en El Salvador Cifras Anuales Netas Millones de US\$

CONCEPTO	1998	1999	2000	2001	2002	2003	20041/	2005 1/
Transacciones Corrientes								
Balanza Comercial 2/	-1,306	-1,356	-1,740	-1,933	-1,865	-2,287	-2,662	-3,008
Balanza de Servicios	-149	-183	-235	-250	-240	-107	-78	-72
Balanza de Renta	-163	-282	-253	-266	-323	-423	-460	-571
Balanza de Transferencias	1,527	1,582	1,797	2,298	2,023	2,114	2,568	2,865
Cuenta Corriente	-91	-239	-431	-150	-405	-702	-632	-787
Transacciones de Capital y Financiera								
Entrada neta de Capital 3/	1,063	653	397	429	897	1162	199	816
Errores y Omisiones 4/	-669	-206	-12	-457	-615	-144	380	-89
Variación de Reservas Internacionales Netas	303	208	-46	-178	-123	316	-53	-59
Nivel de Reservas Internacionales Netas	1,765	1,970	1,891	1,710	1,589	1,906	1,888	1,829

1/ Cifras Preliminares.

2/ A partir de 1997 las cifras son FOB

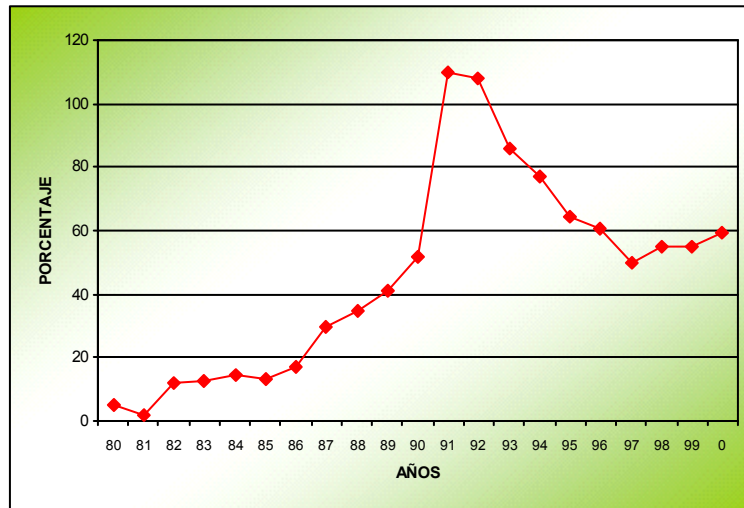
3/ A partir de 1997 incluye cuenta de capital y financiera.

4/ Hasta 1996, el saldo de esta cuenta se incluía en la cuenta capital.

Fuente: BCR.

Anexo 5.11.

Remesas como Porcentaje de las Exportaciones



Fuente: Elaboración propia con datos de FUSADES

Anexo 5.12.
Exportaciones de El Salvador y Centroamérica (FOB) 2000-2005
En Miles de US\$

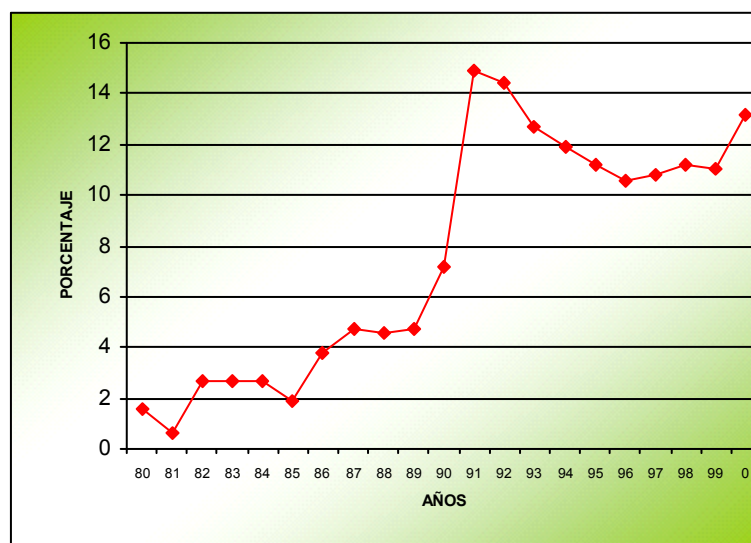
CONCEPTO Y AÑO	2000	2001 P/	2002 P/	2003 P/	2004 P/	2005 E/	Variación 2004/2005	
							Absoluta	Relativa
EXPORTACIONES TOTALES								
Total C.A.	11,511,715	10,184,371	10,170,122	11,618,197	12,693,601	14,410,751	1,717,150	13.5%
Guatemala	2,699,034	2,411,678	2,461,566	2,634,528	2,928,355	3,378,364	450,008	15.4%
El Salvador	1,332,306	1,213,474	1,237,569	1,255,003	1,474,341	1,657,605	183,264	12.4%
Honduras	1,322,205	1,311,187	961,882	1,323,059	1,610,771	1,883,225	272,455	16.9%
Nicaragua	629,351	532,243	558,705	605,204	727,551	826,246	98,695	13.6%
Costa Rica	5,528,818	4,715,789	4,950,400	5,800,404	5,952,583	6,665,311	712,728	12.0%
EXPORTACIONES HACIA EL MCCA								
Total C.A.	2,616,798	2,829,373	2,871,726	3,110,889	3,506,105	3,911,732	405,627	11.6%
Guatemala	815,348	1,059,557	1,007,541	1,089,370	1,248,116	1,404,120	156,004	12.5%
El Salvador	737,028	722,711	740,422	746,216	822,126	913,593	91,468	11.1%
Honduras */	310,679	211,088	240,597	286,486	313,001	345,403	32,402	10.4%
Nicaragua	164,214	174,522	196,663	222,818	248,310	290,264	41,954	16.9%
Costa Rica	589,528	661,496	686,503	765,999	874,553	958,352	83,799	9.6%
EXPORTACIONES HACIA EL RESTO DEL MUNDO								
Total C.A.	8,894,917	7,354,998	7,298,396	8,507,308	9,187,496	10,499,018	1,311,522	14.3%
Guatemala	1,883,686	1,352,121	1,454,025	1,545,158	1,680,239	1,974,243	294,004	17.5%
El Salvador	595,278	490,763	497,147	508,786	652,216	744,012	91,796	14.1%
Honduras */	1,011,526	1,100,099	721,284	1,036,573	1,297,770	1,537,822	240,052	18.5%
Nicaragua	465,137	357,722	362,042	382,386	479,241	535,982	56,741	11.8%
Costa Rica	4,939,289	4,054,294	4,263,897	5,034,405	5,078,030	5,706,959	628,929	12.4%

NOTA: P/ Cifras preliminares. E/ Cifras estimadas. NO incluyen maquila.

FUENTE: Dirección General de Informática/SIECA, en base a la información proporcionada por cada uno de los países: Guatemala: Banco de Guatemala, El Salvador: Banco Central de Reserva, Honduras: 2000-2005 INE, 2006 Banco Central, Nicaragua: 2000-2004 MIFIC, 2005 Banco Central, Costa Rica: Banco Central de Reserva y Procomer

Anexo 5.13.

Remesas como Porcentaje del PIB



Fuente: Elaboración propia con datos de FUSADES

Anexo 5.14.

Esquema de Juegos Desplegado: Empoderamiento versus Agencia
entre Trabajadores/as y la Fuerza Empresarial

		EMPRESARIOS									
		Agencia	A			M			B		
		Empoderamiento	A	M	B	A	M	B	A	M	B
Trabajadores	Agencia	Empoderamiento									
	A	A	AAAA	AAAM	AAAB	AAMA	AAMM	AAMB	AABA	AABM	AABB
		M	AMAA	AMAM	AMAB	AMMA	AMMM	AMMB	AMBA	AMBM	AMBB
		B	ABAA	ABAM	ABAB	ABMA	ABMM	ABMB	ABBA	ABBM	ABBB
	M	A	MAAA	MAAM	MAAB	MAMA	MAMM	MAMB	BABA	BABM	BABB
		M	MMAA	MMAM	MMAB	MMMA	MMMM	MMMB	BMBA	BMBM	BMBB
		B	MBAA	MBAM	MMAB	MBMA	MBMM	MBMB	BBBA	BBBM	BBBB
	B	A	BAAA	BAAM	BAAB	BAMA	BAMM	BAMB	BABA	BABM	BABB
		M	BMAA	BMAM	BMAB	BMMA	BMMM	BMMB	BMBA	BMBM	BMBB
		B	BBAA	BBAM	BBAB	BBMA	BBMM	BBMB	BBBA	BBBM	BBBB

Fuente: Elaboración propia basada en recomendaciones y sugerencias del Asesor.

Anexo 6.1

(a)

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
TARIFAS DE SALARIOS MINIMOS SEGUN DECRETO Y ACTIVIDAD ECONOMICA, AÑOS 1965 A 1998

DECRETO EJECUTIVO	DIARIO OFICIAL		FECHA VIGENCIA	TRABAJADORES AGROPECUARIOS		RECOLECCION DE COSECHAS						Industria Agrícola de Temporada			Industrias y Servicios		Comercio							
	Nº	FECHA		Nº	FECHA	VARONES MAYORES DE 16 AÑOS	MUJER MENORES 16 AÑOS PARCIALM. INCAPACITADAS	POR ARROS	POR DIA	POR TONEL	POR DIA	POR LIBRA	POR DIA	BENEFICARIO	INGENIERO	AZUCAR	BENEFICARIO	ALGODON	SALVADORENSES	MUNICIPALES	MUNICIPALES	MUNICIPALES	MUNICIPALES	
70	2/04/65	65	2/04/65		2.250	1.750	0.450	2.250	1.125	2.250	0.023	2.250												
110	25/09/66	192	20/10/66				0.500	2.500	1.250	2.500	0.025	2.500												
22	9/10/67	187	13/10/67										2.50	2.50	2.50			3.20	2.80					
3	8/01/70	7	13/01/70																			3.50	3.20	
35	21/10/70	193	22/10/70				0.700	3.500	1.750	3.500	0.028	2.750												
49	15/10/71	188	15/10/71				0.700	3.500	1.750	3.500	0.028	2.750												
14	8/1/72	207	8/11/72				0.750	3.750	1.875	3.750	0.030	3.000												
55	16/07/73	136	23/07/73		2.750	2.250							3.20	3.20	3.20			4.10	3.80	4.50	3.80			
80	6/11/73	206	7/11/73				0.810	4.050	2.050	4.100	0.033	3.500												
66	16/07/74	136	23/07/74										4.00	4.00	4.00			5.15	4.50	5.50	4.80			
73	22/08/74	155	23/08/74		3.100	2.500																		
95	21/10/74	198	23/10/74				0.850	4.250	2.300	4.800	0.036	3.800												
66	9/10/75	188	10/10/75				1.100	5.500	2.750	5.500	0.045	4.500												
88	11/12/75	239	23/12/75										5.50	5.50	5.50			6.20	5.80	6.50	5.80			
38	1/04/76	64	1/04/76		3.750	3.150																		
77	5/10/76	184	6/10/76				1.680	8.400	2.750	5.500	0.060	6.000												
21	15/11/77	212	16/11/77				1.850	9.250	2.750	5.500	0.060	6.000												
40	21/12/77	239	23/12/77										7.00	6.00	6.25									
42	23/12/77	239	23/12/77															7.00	6.10	7.20	6.20			
33	29/06/78	120	29/06/78		4.250	3.650																		
63	27/10/78	200	27/10/78				1.950	9.750	2.750	5.500	0.065	6.500												
41	3/07/79	122	3/07/79		5.200	4.600																		
42	4/07/79	125	6/07/79																			9.00	8.00	
53	23/08/79	155	23/08/79															9.00	8.00					
64	4/10/79	186	5/10/79				2.200	11.000	3.250	6.500	0.070	7.000												
65	10/10/79	190	11/10/79										8.00	8.00	8.00									
1	13/1/79	211	14/11/79				2.850	14.250																
2	15/1/79	212	15/11/79						4.500	9.000	0.080	8.000												
4	3/12/79	224	3/12/79										14.00											
20	28/04/80	79	29/04/80	8/04/80														11.00	10.00	11.00	10.00			
51	6/10/80	187	6/10/80	15/10/80			2.850	14.250																
54	22/10/80	199	22/10/80	1/11/80					5.750	11.500														

1/ Establecimiento de los municipios de San Salvador, Ayutuxtepeque, Cuscatancingo, Delgado, Soyapango, Ilopango, San Marcos, Antiguo Cuscatlan, Nueva San Salvador, Mejicanos y el Municipio de Apopa incluido el 16 de julio de 1974.

Anexo 6.1

(b)

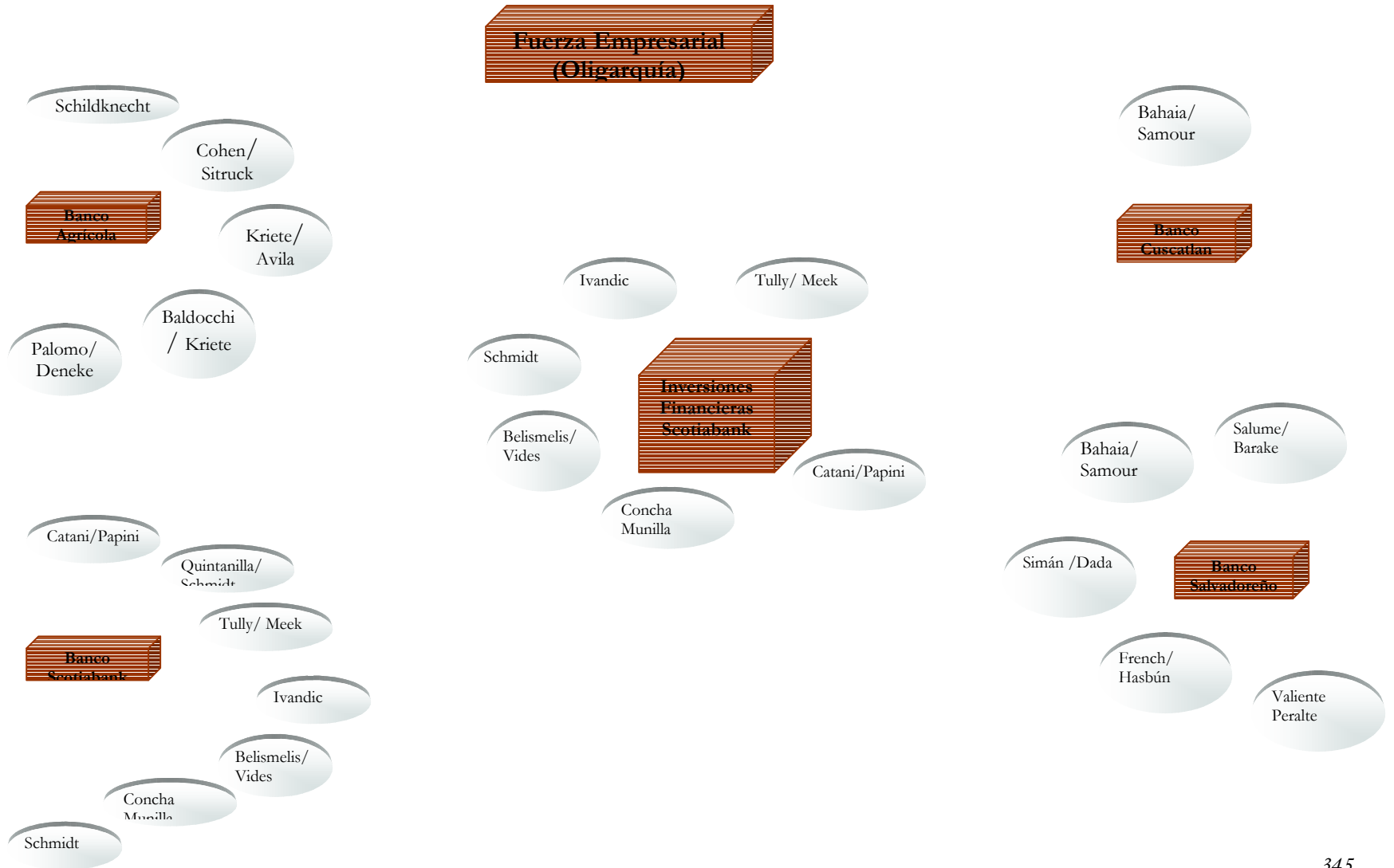
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
TARIFAS DE SALARIOS MINIMOS SEGUN DTO. Y ACTIVIDAD ECONOMICA, AÑOS 1965 A 1998

DECRETO EJECUTIVO	DIARIO OFICIAL		FECHA VIGENCIA	TRABAJADORES AGROPECUARIOS		RECOLECCION DE COSECHAS						Industria Agrícola de Temporada			Industria y Servicio		Comercio						
	Nº	FECHA		Nº	FECHA	VARONES MAYORES DE 16 AÑOS	MUJERES MENORES 16 AÑOS PARCIALMENTE INCAPACITADAS	POR ARROB	POR DIA	POR TONEL	POR DIA	POR LIBRA	POR DIA	BENEFICARIO	INGENIERO	AZUCARERO	BALNEOFITICIA	SALVADOREÑO	MUNICIPIO	MUNICIPIO	MUNICIPIO	MUNICIPIO	
62	14/11/80	215	14/11/80	23/11/80							0.105	10.500											
110	10/11/81	204	10/11/81	19/11/81			2.850	14.250	5.750	11.500	0.105	10.500											
17	4/10/82	188	13/10/82	22/10/82			2.850	14.250	5.750	11.500	0.105	10.500											
121	30/04/84	80	30/04/84	9/05/84														13.00	11.90	13.00	11.90		
4	21/01/86	14	23/01/86	1/02/86														15.00	13.00	15.00	13.00		
5	21/01/86	14	23/01/86	1/02/86	8.000	7.000																	
24	12/05/88	87	12/05/88	21/05/88														18.00	17.00	18.00	17.00		
25	12/05/88	87	12/05/88	21/05/88									17.00	11.00	11.00								
26	12/05/88	87	12/05/88	21/05/88	10.000	9.000																	
61	12/12/88	230	12/12/88	21/12/88			3.250	16.250	6.750	13.500	0.120	12.000											
23	6/04/90	86	6/04/90	15/04/90	11.500	10.500																	
24	6/04/90	86	6/04/90	15/04/90														21.00	20.00	21.00	20.00		
69	22/11/90	286	22/11/90	1/12/90			3.900	19.500	8.100	16.200	0.140	14.400											
70	22/11/90	286	22/11/90	1/12/90									20.40	13.20	13.20								
28	29/04/91	77	29/04/91	8/05/91	13.000	12.000																	
29	29/04/91	77	29/04/91	8/05/91														23.50	22.50	23.50	22.50		
46	29/05/92	98	29/05/92	7/06/92														27.00	26.00	27.00	26.00		
25	5/03/93	45	5/03/93	14/03/93														31.00*	31.00*	31.00*	31.00*		
26	5/03/93	45	5/03/93	14/03/93	16.00	15.00																	
27	5/03/93	45	5/03/93	14/03/93									24.00	17.00	17.00								
12	30/06/94	126	7/07/94	16/07/94	18.00 **	18.00 **	4.300	21.500	9.100	18.200	0.164	16.400											
13	30/06/94	126	7/07/94	16/07/94														35.00	35.00	35.00	35.00		
14	30/06/94	126	7/07/94	16/07/94									26.00	19.00	19.00								
66	21/07/95	135	21/07/95	1/08/95									28.60	20.90	20.90								
67	21/07/95	135	21/07/95	1/08/95														38.50	38.50	38.50	38.50		
68	21/07/95	135	21/07/95	1/08/95	19.80**	19.80**	4.730	23.650	10.010	20.020	0.180	18.040											
46	22/04/98	72	22/04/98	11/05/98									31.20	22.80	22.80								
47	22/04/98	72	22/04/98	11/05/98	21.60	21.60																	
48	22/04/98	72	22/04/98	11/05/98														42.00	42.00	42.00	42.00		

* Vigente para toda la República

** Para todos los Trabajadores sin distinción de edad, sexo o incapacidad

Anexo7.1.



Sagrera/ Bole

Tona/Giolitti

Nómina de Directores de AFP CONFIA, S.A.

Cristiani /Llach

Cristiani/ Moscoso

Lacayo /Arguello

Junta Directiva Banco Americano, S.A

Dumont / Alvarez

Bonilla Larreynaga

Dueñas Herrera

Araujo Eserski

Nómina de Directores de AFP CRECER, S.A.

Sánchez Giammattei

Cristiani Burkard

Schonenberg Llach

Junta Directiva SISA, VIDA, S.A. Seguros de Personas

Samayoa

Belismelis Vides

Ivandic

Geoffroy Carletti

Bahaia de Saca

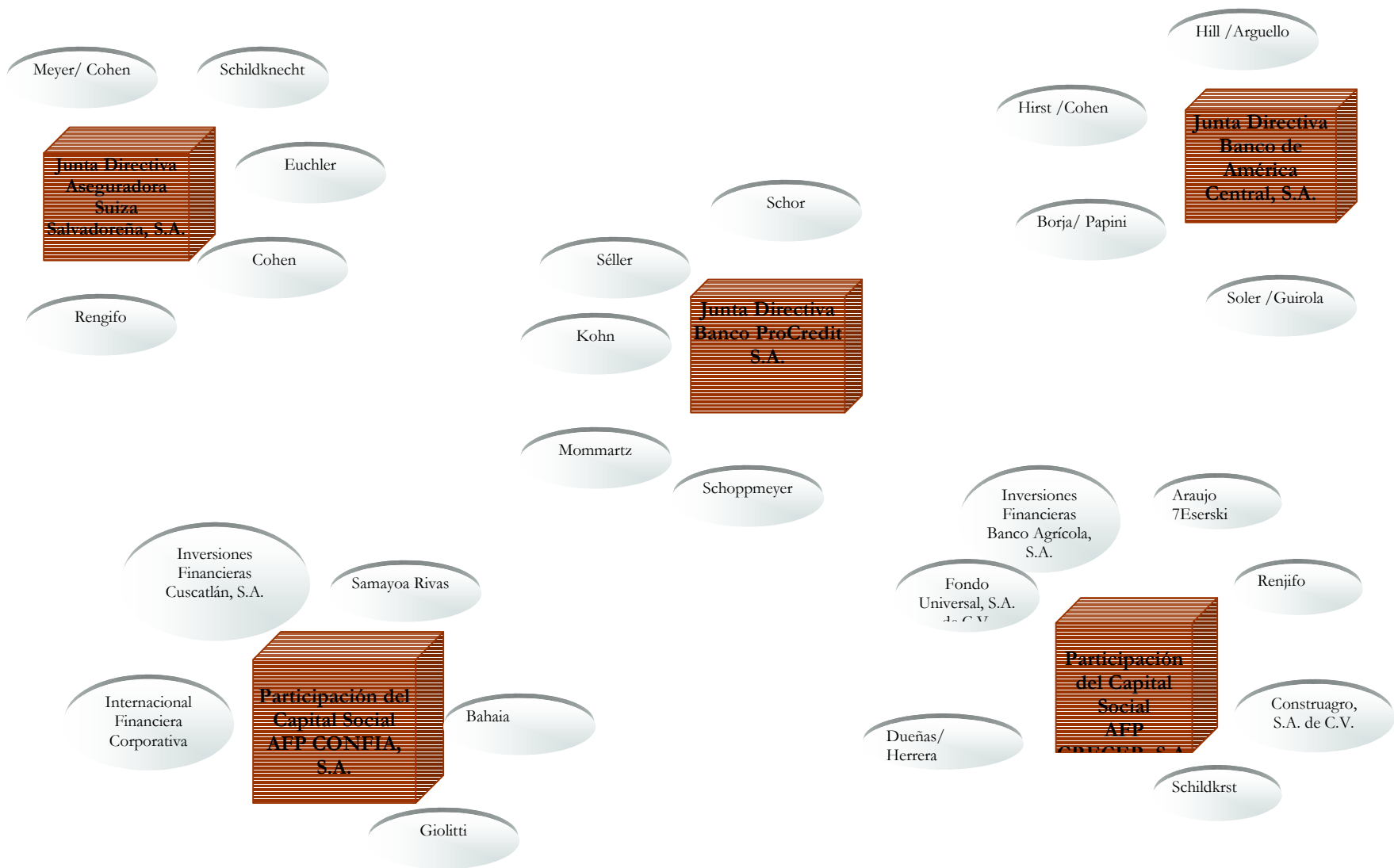
Schmidt

Junta Directiva Compañía General de Seguros, S.A.

Wever

Suster Ramírez

Tully Meek



Anexo7.2.

Junta Directiva de La Cámara de Comercio e Industria de EL Salvador 2006-2007

Presidenta	Sra. Elena María de Alfaro
Primer VicePresidente	Lic José Carlos Bonilla
Segundo VicePresidente	Ing Jorge Daboub
Secretaria	Sra. Patricia Portillo de Vignolo
Prosecretario	Lic. Ricardo Cohen
Tesorero	Lic. Victor Kury
Protesorero	Ing Ricardo Avila Araujo

Director	Ing. Guillermo Saca
Director	Lic Ernesto Quiñones Sol
Director	Dr. Pedro Mauricio Cáder
Director	Sr. Ricardo Ballesteros
Director	Lic Gerardo Steiner
Director	Ing Henry Anderson
Director	Arq. Iris Ivette Mazorra de Romero
Director	Lic Luis Ernesto Guandique
Director	Licda. Pilar Colomé

Fuente: Cámara de Comercio e Industria. <http://www.camarasal.com/> Agosto 2006.

Anexo 7.3.

Junta Directiva de Asociación Salvadoreña de Industriales

Presidente	Ing. Napoleón Guerrero Berríos
1er. Vice-Presidente	Dr. Víctor Jorge Saca
2do. Vice-Presidente	Lic. Ricardo Chávez Caparroso
Secretario	Lic. Ricardo Palomo
Pro-Secretario	Lic. Carmen Aída de Meardi
Tesorero	Lic. Oscar Henríquez Portillo
Pro-Tesorero	Lic. Mario Panameño
Primer Director	Ing. Carlos Saade
Segundo Director	Lic. Arturo German Martínez
Tercer Director	Ing. Edgardo Vides Lemus
Cuarto Director	Ing. Luis Gadala María
Quinto Director	Lic. Martín Van Dam
Sexto Director	Lic. Carlos Eduardo Menéndez H.
Séptimo Director	Lic. Eduardo Call
Asesor de Junta Directiva	Lic. Tharsis Salomón López
Director Ejecutivo	Lic. Jorge Arriaza

Fuente: <http://asi.com.sv/?md=junta>. Agosto 2006

Anexo 7.4.

Empresas Asociadas de ANEP

La Asociación Nacional de la Empresa Privada está conformada por 43 gremiales miembros, las cuales representan a 55 sub-sectores de la economía del país y aglutinan en su interior a más de 10 mil empresas. Cuentan con el apoyo adicional de 153 importantes empresas:

GREMIALES ASOCIADAS
Asociación Azucarera de El Salvador
Presidente : Dr. F. Armando Arias Gerente: Ing. Julio Arroyo Teléfono : (503) 2264-1226 Fax : 2263-0360, 2263-0361 Correo electrónico: servicios@asociacionazucarera.com Página web: www.asociacionazucarera.com Dirección: 103 Ave. Nte. y Calle Arturo Ambrogi N° 145. Col. Escalón
Asociación Bancaria Salvadoreña (ABANSA)
Presidente : Ing. José Gustavo Belismelis Director Ejecutivo : Dr. Claudio de Rosa Teléfono : 2298-6959 2298- 6936/37 Fax : 2223-1079 Correo electrónico: info@abansa.org.sv Página web: www.abansa.org.sv Dirección: Pasaje Senda Florida Norte No. 140, Col. Escalón

Asociación Cafetalera de El Salvador
<p>Presidente: Sr. José Roberto Inclán Robredo Director Ejecutivo: Lic. Amir Salvador Alabí Teléfono: 2223-3024, 2223-7471, 2298-6264, 2298-6265 Fax : 2298-6261 Correo electrónico: ascafes@telesal.net Dirección: 67 Ave. Norte #116, Col. Escalón</p>
Asociación de Avicultores de El Salvador (AVES)
<p>Presidente : Ing. Agustín Martínez Gerente: Lic. Carlos Molina Teléfono : 2243-2540, 2243-2570 Fax : 2243-2477 Correo electrónico: aves@sal.gbm.net Dirección: Urbanización Madreselva III etapa,. Calle Llama del Bosque Poniente y pasaje "R", Antiguo Cuscatlán.</p>
Asociación de Distribuidores de El Salvador (ADES)
<p>Presidente : Lic. Carlos Imberton Déneke Directora Ejecutiva: Lic. Sonia Cecilia Jule de Rivera Teléfono : 2223-6574 Fax : 245-3359 Página Web:www.ades.org.sv Correo electrónico: ades@ades.org.sv Dirección: Plaza Suiza, 3a Planta local LC-5</p>
Asociación Salvadoreña de Distribuidores de Materiales de Construcción (ASDEMAC)
<p>Presidente : Lic. Alejandro D. Marroquín Gerente Ejecutivo: Lic. Silvia Alvarenga Teléfono : 2222-3712 Fax : 2222-3524 Dirección: 4ª calle poniente y 13ª av. Sur #807 2ª planta local #4</p>
Asociación de Distribuidores de Productos Farmacéuticos (DIPROFA)
<p>Presidente : Lic. José Mauricio Santamaría Directora Ejecutiva: Lic. Flor de María Castro Teléfono : 2243-3552 Fax : 2243-3552 Dirección: Calle Circunvalación y Av. La Revolución, Ctro. Profesional Presidente, 1a planta, local 7-C</p>
Asociación de Industriales Químico-Farmacéuticos de El Salvador (INQUIFAR)
<p>Presidente : Lic. José Mario Ancalmo Directora Ejecutiva: Lic. Carmen Pérez Teléfono: 2298-3259 Fax: 2298-3258 Correo electrónico: inquifar@integra.com.sv Dirección: Col. Roma y Calle Liverpool, Edificio ASI, 3er. nivel</p>
Asociación de Medios Publicitarios Salvadoreños (AMPS)
<p>Presidente : Dr. Pedro Leonel Moreno Director: Lic. Carlos Renderos Teléfono : 2263-4992 Fax : 2263-5011 Correo electrónico: amps@amnetsal.com Dirección: 85 Av. Sur y C. Juan J. Cañas Col. Escalón, edificio Azucena 457, segundo piso # 21, 22, 23 y 24</p>
Asociación de Productores de Caña de Azúcar (PROCAÑA)
<p>Presidente : Lic. Carlos Antonio Mejía Alférez Teléfono : 2243-3729 Dirección: Centro de Oficinas Colonial, local 110 C. del Mediterráneo y Blvd. La Sultana, Col La Sultana, Antiguo Cuscatlán</p>
Asociación de Productores de Leche de El Salvador (PROLECHE)
<p>Presidente : Ing. Gustavo Alfonso Escobar Vice-Presidente: Cnel. Orlando Caranza Teléfono : 2243-3810, 2243-3815 Fax: 243-3810 Correo electrónico: proleche@telemovil.com Página web: www.camagro.com/proleche Dirección: Avenida Las Camelias, casa 13, Col. San Francisco, San Salvador</p>
Asociación de Propietarios de Plantas Procesadoras de Leche (APPLE)
<p>Presidente : Ing. Federico Colorado Torres Vice-Presidente: Ing. Federico Fernández Teléfono : 2270-0668 Fax : 2270-0667 Dirección: Calle Asilo Sara No.143, Col. Costa Rica, San Salvador</p>
Asociación de Proveedores Agrícolas (APA)
<p>Director Presidente : Ing. Miguel Salazar Director Secretario : Ing. Rafael González</p>

<p>Teléfono : 2260-7835 Fax : 2260-5915 Correo Electrónico: apa@integra.com.sv Dirección: Condominio Metro 2000, locales C-23, 47 Ave. Nte. y Al. Juan Pablo II</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Agencias de Publicidad (ASAP)</p>
<p>Presidente: Lic Raúl Contreras Gerente General : Lic. Ana Alicia Arbizú Teléfono : 2243-3535 Fax : 2243-7024 Dirección: Centro Prof. Presidente, Local 33-A, Ave. La Revolución, Col. San Benito, San Salvador</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Beneficiarios y Exportadores de Café (ABECAFE)</p>
<p>Presidente : Lic. Carlos Borgonovo Gerente: Ing. Miguel Tomas Valiente Teléfono : 2263-2834 Fax : 2263-2833 Correo electrónico: abecafe@telesal.net Dirección: 87 Ave. Norte Cond. Fontainblue Flat's Módulo "A" Apto. 4, 2a planta Col. Escalón</p>
<p>Asociación de Industriales de la Confección (ASIC)</p>
<p>Presidente : Ing. Roberto Bonilla Teléfono : 279-2488 Fax : 279-2070 Dirección: Ofic. ASI, Colonia Roma y Calle Liverpool.</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Distribuidores de Vehículos (ASALVE)</p>
<p>Presidente : Lic. Ernesto Quiñón Sol Director Ejecutivo: Lic. Guillermo Herrador Secretario: Lic. Rafael Paredes Teléfono: 2243-0448 Fax : 2243-3528 Correo electrónico: asalve@integra.com.sv Dirección: Centro Profesional Presidente C. Circunvalación Block "D", local 2, 2o piso Col. San Benito.</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Empresarios del Transporte de carga (ASETCA)</p>
<p>Presidente : Ing. Nelson Vanegas Teléfono : 2275-6813 Fax: 2275-6657 Correo electrónico: aseteas@hotmail.com Dirección: 37 av. Sur 555 Col Flor Blanca</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Empresas de Seguros (ASES)</p>
<p>Presidente : : Sr. Ramón Avila Quehl Director Ejecutivo: Lic. Raúl Betancourt Teléfono : 2298-0209 Fax : 2298-0212 Correo electrónico: asesgeneral@ases.com.sv Página web: www.ases.com.sv Dirección: Condominio Plaza Suiza, local L-A17, San Salvador.Col San Benito</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Importadores de Respuestos Automotrices (ASIRA)</p>
<p>Presidente : Sr. David Canahuati Director Ejecutivo Lic. José Enrique Sánchez Teléfono : 2260-5327 Fax: 2261-1803 Dirección: Condominio Monte María, Edif. C 1-1 1a C. Pte. #2904</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI)</p>
<p>Presidente : Sr. Napoleón Guerrero Director Ejecutivo: Lic. Jorge Arriaza Teléfono : 2279-2488 Fax : 2279-2070 Correo electrónico: asi@asi.com.sv Página web: http://www.asi.com.sv Dirección: Col. Roma y Calle Liverpool, Col. Roma</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Radiodifusores (ASDER)</p>
<p>Presidente: Lic. Carlos Renderos Director Ejecutivo: Lic. Ana Ma. de Lara Teléfono : 2274-1835 / 2274-6870 / 2275-6972 Fax: 2274-4583 Correo electrónico: informacion@asder.com.sv Página web: www.asder.com.sv Dirección: Avenida Izalco, Block 6, #33 Residencial San Luis</p>
<p>Cámara Americana de Comercio de El Salvador (AMCHAM)</p>
<p>Presidente : Lic. David Huevo Director Ejecutivo: Lic. Enzo Bettaglio Teléfono: 2263-9394 Fax: 2263-9393 Correo electrónico: contact@amchamsal.com</p>

<p>Página web: www.amchansal.com Dirección: World Trade Center Torre 2 nivel 3 Local 308</p>
<p>Cámara de Comercio e Industria de El Salvador</p> <p>Presidente: Sra. Elena María de Alfaro Director Ejecutivo: Lic. Max Orellana Teléfono : 2231-3000 Fax : 2271-4461 Correo electrónico: camara@camarasal.com Página web: http://www.camarasal.com Dirección: 9a Ave. Nte. y 5a C. Pte.</p>
<p>Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción (CASALCO)</p> <p>Presidente :Ing. José Raúl Castaneda Director Ejecutivo : Ing. Carlos Cromeyer Teléfono : 2263-5344 / 2263-6521 Fax : 2263-6518 Correo electrónico: info@casalco.com Página web: www.casalco.org Dirección: Paseo Gral. Escalón #4834</p>
<p>Cámara Salvadoreña de Turismo (CASATUR)</p> <p>Presidente : Lic. Carlos Alberto Delgado Z. Director Ejecutivo: Lic. Ena López Teléfono y Fax : 2223-9775 Correo electrónico: casatur@telesal.net Página web: www.casatur.com Dirección: Carretera a Santa Tecla, Pasaje Carbonel contiguo al edificio Carbonel N° 2.</p>
<p>Cooperativa Algodonera Salvadoreña Limitada (COPAL)</p> <p>Presidente : Agr. Tito Eusebio Amaya VicePresidente : Lic. Luis Ménéndez Novoa Teléfono: 2260-3207 Dirección: 49 Av. Nte. # 161, San Salvador.</p>
<p>Cooperativa Ganadera de Sonsonate</p> <p>Presidente : Lic. Guillermo Antonio Varela Gerente General: Ing. Oscar Joaquín Iglesias. Teléfono : 2451-1188 y 2451-5150 Fax : 2451-0349 Correo electrónico: salud@salud.com.sv Página web: www.salud.com.sv Dirección: 200 mts salida Pto. Acajutla Sonsonate</p>
<p>Corporación de Exportadores de El Salvador (COEXPORT)</p> <p>Presidente : Lic. Vilma de Calderón Director Ejecutivo: Lic. Silvia Cuéllar Sicilia Teléfono: 2243-3110, 2243-1329 Fax : 2243-3159 Correo electrónico: info@coexport.com Página web: http://www.coexport.com Dirección: Condominios del Mediterráneo, Edif. A #23, Col. Jardines de Guadalupe</p>
<p>Unión de Cooperativas de Catefaleros de R.L. (UCAFES)</p> <p>Presidente : Lic. Federico Barillas Teléfono: 2275-4339, 2243-2238 Fax : 2243-5327 Dirección: Avenida Río Lempa, Calle Adriático N° 44, Jardines de Guadalupe.</p>
<p>Unión de Dirigentes de Empresas Salvadoreñas (UDES)</p> <p>Presidente : Lic. Jaime Saca Gerente: Lic. Edith Guadalupe Vega Teléfono: 2243-2746 Fax : 2243-3145 Dirección: Condominio del Mediterráneo, Edificio C-22, Col. Jardines de Guadalupe.</p>
<p>Unión de Industrias Textiles (UNITEX)</p> <p>Presidente : Ing. Edwin Zamora Vice-Presidente: Dr. Javier Simán Teléfono: 2257-3283 / 84 Fax: 2223-2558 Correo electrónico: unitex_gg@telesal.net Dirección: Calle Liverpool y Roma, edificio ASI</p>
<p>Bolsa de Valores de El Salvador, S.A. de C.V.</p> <p>Presidente : Rolando Duarte Schlagater Gerente General: Lic. Javier Mayora Teléfono: 2212-6400 Fax: 2278-4377</p>

<p>Correo electrónico: info@bves.com.sv Página web: www.bves.com.sv Dirección: Urb. Jardines de la Hacienda, Bvd Merliot y Av. las Carretas.</p>
<p>Asociación de la Industria Gráfica Salvadoreña (AIGSA)</p>
<p>Presidente Ing. José Guillermo Algier Vice-Presidente: Lic. Jaime Mejía. Teléfono : 2225-5490 Fax: 2225-1119 Correo electrónico: jgaf@naveqante.com.sv Dirección: 21 calle pte. y 3a. av. norte.</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Agricultores y Procesadores de Productos no Tradicionales (AGRONATURA)</p>
<p>Presidente : Ing. Celia de Cruz Directora Ejecutiva: Licda. Esperanza de Cuellar Teléfono: 2208-5299 y 2263-22446 Fax : 2208-5299 Correo electrónico: agronatura_1@hotmail.com Dirección: Final Av. Las Azaleas N°3-D Col. Maquilishuat. SS , contiguo campo de deportes Escuela Americana.</p>
<p>Sociedad de Comerciantes e Industriales (SCIS)</p>
<p>Presidente : Lic. Humberto Arturo Hernández Director Ejecutivo: Sra. Rebeca de Guzmán Teléfono: 2 208-1805 y 2208-1804 Correo electrónico: scis_2005@hotmail.com Dirección: Alameda Roosevelt y 33 Av. Norte N°3, S.S.</p>
<p>Asociación de Medianos y Pequeños Empresarios Salvadoreños (AMPES)</p>
<p>Presidente : Ing. Maximiliano Portillo Teléfono: 2222-7779 Fax : 2281-6551 Correo electrónico: ampes@cyt.net Página web: www.ampesal.com Dirección: 15 av. nte. #313 esquina opuesta Baterías Superior.</p>
<p>Cámara Salvadoreña de Empresas Consultoras (CAMSEC)</p>
<p>Presidente : Lic. Miguel Angel Chévez Directora Ejecutiva: Lic. Maria Alicia Magaña Teléfono: 2279-0235 Fax: 223-6502 Correo electrónico: info@camsec.org.sv Página web: www.camsec.org.sv Dirección: Av. Bugambillas #M-7 Col. San Francisco.</p>
<p>Asociación Salvadoreña de Administradoras de Fondos de Pensiones (ASAFONDOS)</p>
<p>Presidente : Lic. Edwin Sagrera Bogle Director Ejecutivo: Ing. René Eduardo Novellino Hidalgo Teléfono: 2298-6734 Fax: 2245-6175 Página Web: www.asafondos.org.sv Dirección: Pasaje Senda Florida Norte # 140. Colonia Escalón San Salvador</p>
<p>Asociación de Consultores de El Salvador (ACODES)</p>
<p>Presidente : Ing. Melecio Eduardo Rivera Teléfono: 2222-3040 Fax: 2221-5886 Correo Electrónico: rivemel@telesal.net Dirección: 29 av. sur # 638, Col. Flor Blanca, San Salvador</p>
<p>ASOCIACION DE ZONAS FRANCAS DE EL SALVADOR (AZFES)</p>
<p>Presidente : José Antonio Escobar Guillén Francas El Progreso Tel: 2228-5656 Fax: 2228-4949 y 2283-4420 Correo Electrónico: azfes@hotmail.com Dirección: Km 11 Carretera al Puerto de la Libertad, Administración Zonas</p>
<p>FEDERACION DE CAJAS DE CREDITO Y BANCO DE LOS TRABAJADORES (FEDECREDITO).</p>

Presidente : Lic. Macario Armando Rosales Rosa
 Tel: 2225-5922 Fax: 2226-7161
 E-mail: información@fedecredito.com.sv
 Página Web: www.fedecredito.com.sv
 Dirección: 25 av. Norte y 23 calle pte. Edificio Napoleón Bolaños Menéndez, San Salvador.

Fuente: ANEP. http://www.anep.org.sv/anaso_a.htm. Agosto 2006

Anexo 7.5.

Empresas Contribuyentes

EMPRESAS CONTRIBUYENTES	
<p>1. 3M</p> <p>Teléfono: 2210-0888 Fax: 2278-3313 web: www.3m.com</p> <p>Dirección: C. Chaparrastique N°11 Urb. Ind. Sta. Elena</p>	<p>2. AMNET</p> <p>Teléfono: 2236-8000 Fax: 2236-8000 email : apanama@amnetsal.com Dirección: Blvd Sta. Elena, pqe ind. El Boquerón, Block A No. 1 Urb. Sta. Elena</p>
<p>3. ACAVISA</p> <p>Teléfonos: 2231-4200, 2271-1700 Fax: 2231-4290, 2271-4490 email: aph@acavisa.com Dirección: 25 av. Sur N°763 San Salvador</p>	<p>4. Americatel</p> <p>Teléfono: 2266-0158 Fax: 2279-3051, 2266-0178 email: servicioalcliente@americatel.com.sv Dirección: Calle Nueva 1, N° 3826 Col. Escalón</p>
<p>5. ASA Posters</p> <p>Tel.: 2252-7242, 2252-7242, 2252-7215 Fax: 2252-7279, 2277-6406 email: acriado@asaposter.com Dirección: Blvd. del Ejército Km 5 1/2, calle Capler, Soyapango.</p>	<p>6. AES-CLESA</p> <p>Teléfono: 2406-4100, 2406-4000 Fax: 2447-6155, 2406-4013 email: corina.coloch@aes.com Dirección: 23 av. Sur y 5ª Calle Ote. bo. Sn Rafael Sta. Ana.</p>
<p>7. Almacenes Simán</p> <p>Tel.: 2245-3000, 2260-3000, 2298-3000 Fax: 2245-4000 email: internet@siman.com Dirección: Paseo Gral Escalón #2795, Galerías Escalón. 4ª p.</p>	<p>8. Aire Standard</p> <p>Teléfono: 2289-0611 Fax: 2278-2124 email: info@airestandar.com.sv Dirección: Parque industrial Merliot calle L-3, Ciudad Merliot</p>
<p>9. Arco Ingenieros</p> <p>Teléfono: 2225-5744 Fax 2225-8115 email: arcoing@telesal.net Dirección: 21 calle pte. N°1325 Col. Médica, San Salvador</p>	<p>10. Aluminio de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2293-1200 Fax: 2293-1153 email: info@alsasa.com Dirección: Blvd.de Ejercito Km 3 1/2</p>

<p>11. Arrocería San Francisco</p> <p>Tel.: 2213-1111, 2330-3001, 2660-4313 Fax: 2213-1150, 2330-3337, 2669-3000 email: arrosan@arroccerasanfrancisco.com Dirección: Km 10 Autopista Comalapa, San Marcos</p>	<p>12. British American Tobacco</p> <p>Tel: 2250-4444 Fax: 2250-4443 Email: denis_rojas@bat.com Dirección: Alam. Roosevelt #2115, San Salvador</p>
<p>13. Banco Agrícola</p> <p>Teléfono: 2267-5000 Fax: 2267-5551 email: info@bancoagricola.com web: www.bancoagricola.com Dirección: 1a. Calle Pte y Blvd Constitución.</p>	<p>14. Banco Americano</p> <p>Teléfono: 2209-8200 Fax: 2264-5512 email: info@bamericano.com Dirección: Edificio World Trade Center, Torre 2, cuarto nivel.</p>
<p>15. Banco Cuscatlán</p> <p>Tel.: 2212-3333, 2212-2222, 2212-2000 Fax: 2212-3606 email: cuscatlan@bancocuscatlan.com Dirección: La Pirámide, Carretera Sta tecla Km 10</p>	<p>16. Banco de América Central</p> <p>Teléfono: 2247-4345, 2247-4683, 2247-4247 Fax: 2224-4138 Página Web: www.credomatic.com Dirección: Alameda Roosevelt y 55 Av. Sur y Av. Olímpica</p>
<p>17. Banco Procredit</p> <p>Teléfonos: 2267-4400, 2206-9000 Fax: 2267-4500, 2267-4512 email: info@bancoprocredit.com.sv Dirección: Boulevard Constitución y 1a calle pte N° 3538, Col. Escalón, San Salvador</p>	<p>18. Banco Salvadoreño</p> <p>Telefono: 2298-5555, 2214-2000 Fax: 2298-0102, 2214-2078 email: info@bancosal.com Dirección: Alam. Olímpica y Alam Manuel Enrique Araujo N° 3550</p>
<p>19. Banco Uno</p> <p>Tel.: 2238-2604, 2213-2604, 2245-0055 Fax: 2245-0108, 2238-2323 email: albinor@grupo-uno.com Dirección: Paseo General Escalón 3563 y 69 av. Sur Col. Escalón</p>	<p>20. Baterías de El Salvador</p> <p>Tel. 2281-7777, 2281-7733 Fax: 2221-0711, 2221-5957, 2221-5953 email: info@record.com.sv Dirección: 25 Av. Sur N° 705 Col. Cucumacayán, San Salvador</p>
<p>21. BEMISAL</p> <p>Tel.: 2298-5016, 2298-5017, 2441-1111 Fax: 2447-8971, 2298-5006, 2279-2651 email: wmartinez@bemisal.com Dirección: # 23 / Final C. Libertad pte. Parque Industrial Santa Lucía, Santa Ana.</p>	<p>22. Cajas y Bolsas</p> <p>Teléfono: 2251-6100 Fax: 2294-1830 email: ventas@grupocybsa.com Dirección: Bvd. del Ejército nac. Km 7 1/2 San Salvador</p>
<p>23. Conos y Pajillas Sol</p> <p>Teléfono: 2226-3140 Fax: 2226-8344 email: conosypajillas@salnet.net Dirección: Final 3° Av Nte #1814, San Salvador</p>	<p>24. C. Imberton</p> <p>Tel. 2241-6234 Fax. 2228-3237 email: cimberton@cimberton.com.sv Dirección: Carretera al Pto La libertad Km 11</p>
<p>25. Calleja S.A.</p> <p>Teléfono: 2267-3600 Fax: 2298-1943, 2298-3039 email: informacion@superselectos.com.sv Dirección: Av. Olímpica y 59 Av. Sur</p>	<p>26. Canal Dos</p> <p>Teléfono: 2209-2000, 2245-4022 Fax: 209-2065, 2245-3957 email: sgadala@tcs246.com Dirección: Alam. Dr. Manuel Enrique Araujo Edif. TV2 Col. Roma</p>

<p>27. Casa de Cambio Puerto Bus</p> <p>Teléfono: 2222-2727 Fax: 2271-3346 email: cdecambiopb@mundo123.com.sv Dirección: 19 av. Norte y Alameda Juan Pablo II.</p>	<p>28. Celpac</p> <p>Teléfono: 2251-6100 Fax: 2294-1834 email: t.cerna@grupocybsa.com Dirección: Km 7 1/2 Blvd. del Ejército Nacional.</p>
<p>29. Cemento de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2505-0000 Fax: 2505-7717 email: cessaof@cessa.com.sv Dirección: Av. El espio y Bvd Sur Urb Madre Selva Ant. Cuscatlan.</p>	<p>30. Cia. Azucarera Salvadoreña</p> <p>Teléfono: 2289-4803 Fax: 2278-5797 email: betiraeta@cassa.com.sv Dirección: Cantón Huiscoyolate Km. 6 1/2 Carretera a Sonsonate</p>
<p>31. CAESS</p> <p>Teléfono: 2506-9006, 2506-9011 Fax: 2232-5012 email: sonia.arteaga@aes.com Dirección: Final 29 av nte y Calle El Bambú Ayutuxtepeque</p>	<p>32. Cía. General de Equipos</p> <p>Teléfono: 2223-2323 Fax: 2224-3743 email: barrios.w@general-de-equipos.com Dirección: Km. 5 Alam Dr. Manuel Enrique Araujo</p>
<p>33. Comercial Exportadora</p> <p>Teléfono: 2226-6011 Fax: 2225-8962 web: www.coexcafe.com Dirección: 25 Av Nte N° 1060 Edif. Oygasa, 3er nivel, San Salvador</p>	<p>34. Comercial El Roble</p> <p>Teléfono: 2310-2582 Fax: 2310-2582 email: www.eloblecomercial.com Dirección: Av 3 de Mayo No. 5, Quezaltepeque La Libertad</p>
<p>35. Corporación Bonima</p> <p>Telefonos: 2224-1022, 2295-0577 Fax: 2298-9009, 2267-9003, 2296-1240 Dirección: Km. 11 1/2 Carretera Panamericana Oriente, Ilopango</p>	<p>36. CRIAVES</p> <p>Teléfono: 2287-7800 Fax: 2287-7878 email: sandra.franco@criaves.com.sv Dirección: Bvd. Pynsa N° 5 Ciudad Merliot, cont BIMBO</p>
<p>37. Custom Services</p> <p>Teléfono: 2225-1109 Fax: 2226-8155 email: presidencia@customsservices.com.sv Dirección: 35 Av Nte C. Las Orquídeas #941 Rpto. Sta. Fe</p>	<p>38. Del Sur</p> <p>Teléfono: 2233-5400 Fax: 2243-8662, 2243-8667 email: sortega@delsur.com.sv Dirección: Av. las Acacias Pje. 2, No. 117 Col. San Benito</p>
<p>39. Xerox de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2211-3000, 2211-3040 Fax: 2278-8686 email: xerox@difoto.com.sv Dirección: Urb. Sta. Elena, final Blvd. Sta Elena</p>	<p>40. Droguería Americana</p> <p>Teléfono: 2243-6000 Fax: 2243-8434, 2243-5245 email: drogueria@americana.com.sv Dirección: C. Circunvalación #14 Plan de La Laguna, Antiguo Cuscatlán</p>
<p>41. D'CASA</p> <p>Tel.: 2212-7000 Fax: 2212-7015 email: dcasa@telemovil.net Dirección: Km 10 1/4 Carretera Puerto La Libertad</p>	<p>42. DISMATEL</p> <p>Teléfono: 2274-5272, 2274-5244 Fax: 2284-3917 email: dismatel@salnet.net Dirección: Final Av. Washington # 85-3 Col. Libertad</p>

<p>43. Droguería Santa Lucia</p> <p>Teléfono: 2223-8000, 2223-8199 Fax: 2223-8033 email: administracion@drogueriasantalucia.com Dirección: Calle y Col. Roma #238, San Salvador</p>	<p>44. Droguería Medisal</p> <p>Teléfono: 2209-1700 Fax: 2209-1798 email: alejandrop@medisal.com.sv Dirección: Blvd. Venezuela #2850, col. Roma, Edif. Industrias Químicas</p>
<p>45. El Diario de Hoy</p> <p>Teléfono: 2231-7777, 2271-0100, 2271-0122 Fax: 2271-2040, 2271-2201 email: direccion@elsalvador.com web: www.elsalvador.com Dirección: 11 C.Ote.#271 (atrás alcaldía)</p>	<p>46. Editorial Santillana</p> <p>Teléfono: 2289-8920, 2289-8921, 2289-8922 Fax: 2278-6066 email: carabia@santillanasal.com Dirección: Calle Siemens #51, Zona Industrial Sta. Elena, Antiguo Cuscatlán.</p>
<p>47. El Bolígrafo</p> <p>Tel.: 2278-1638, 2287-0770, 2287-0771 Fax: 2287-0769 email: boligrafo.es.ops@telesal.net Dirección: calle comasagua N°23 Jardines de la Libertad. Ciudad Merliot.</p>	<p>48. El Paso Technology</p> <p>Teléfono: 2210-5521, 2210-5500 Fax: 2210-5524 email: evelyn.escobar@elpaso.com Dirección: Bvd. Y Urb. Sta Elena, Edificio FUSADES, S.S.</p>
<p>49. Embotelladora La Cascada</p> <p>Teléfono: 2226-6122 y 2226-6400 Fax: 2225-0385, 2225-0141 email: cascada@telesal.net Dirección: 27 C. Ote #229 Col. La Rábida, San Salvador</p>	<p>50. EDP Sigma Comercial</p> <p>Teléfono: 2254-2746, 2254-2024 Fax: 2277-0727, 2254-2728 email: gsoriano@sigmaq.com Km. 3 1/2 Blvd. del Ejército Nacional, Soyapango, San Salvador.</p>
<p>51. Excelergy</p> <p>Teléfono: 2275-9385, 2275-9785 Fax: 2288-2718, 2275-8015 email: info@excelergy.com.sv Dirección: Centro Financiero SISA Km 10 1/2 carretera Santa Ana, Edificio 4 local 7.</p>	<p>52. Facalca Hiltex</p> <p>Teléfono: 2413-2000 Fax: 2443-0461 email: jbahaia@facalca-hiltex.com Dirección: Calle el Progreso No. 3440 Col. Roma y Km. 99 1/2, carretera San Salvador a Ahuachapán</p>
<p>53. Frío Partes</p> <p>Teléfono: 2231-2700 Fax: 2231-2713 email: fpventas@friopartes.com Dirección: 29 av. sur y 12 calle pte. 817 Col. Cucumacayán, San Salvador.</p>	<p>54. Castellanos Campos & Cia</p> <p>Teléfono: 2279-2066 Fax: 2223-7225 email: castecam@castellanoscampos.com Dirección: 71 av. nte. # 346, Colonia Escalón, Sn.Salvador.</p>
<p>55. Grupo Calvo</p> <p>Teléfono: 2244-4848, 2244-4800 Fax: 2244-4850 email: enrique.orge@grupocalvo.com.sv Dirección: Blvd. del Hipódromo, local #103, Edif. Gran Plaza, Colonia San Benito.</p>	<p>56. Imaginarium</p> <p>Teléfono: 2298-2815, 2298-2832 Fax: 2245-1123 email: imagnarium@navegante.com.sv Dirección: Blvd. del Hipódromo, local #307, Edif. Gran Plaza, Colonia San Benito.</p>
<p>57. Gamma Laboratorios</p> <p>Teléfono: 2278-1333, 2241-6300 Fax. 2278-2321 email: info@gammalaboratories.com Dirección: Bvd. Bayer Pol. C #36 Zona Industrial Merliot</p>	<p>58. General Safety</p> <p>Teléfonos: 2211-3273, 2211-3274, 2211-3275 Fax. 2263-3618 email: generalsafety@telesal.net Dirección: 11 calle pte 4036 entre 77 y 79 Av. Nte Col. Escalón</p>

<p>59. Grupo Leo'B</p> <p>Teléfonos: 2245-1800 Fax: 2245-1805, 2245-1803 email: presidencia@grupoleob.com.sv Dirección: Av. Olímpica entre 73 y 75 av sur #3826, Col. Escalón.</p>	<p>60. Grupo Q</p> <p>Teléfono: 2273-0988 Fax : 2273-0803 web: www.grupoq.com Dirección: Boulevard Los Proceres y Colonia San Mateo, San Salvador.</p>
<p>61. Harisa</p> <p>Teléfono: 2500-5000 Fax: 2500-5005 email: presidencia@famossa.com Dirección: Urb. Industrial La Laguna Ant. Cuscatlán</p>	<p>62. HASGAL</p> <p>Teléfono: 2245-3333, 2279-3670 Fax:2245-3333 email: hasgal@hasgal.com.sv Dirección: Blvd Venezuela Col. Luz N° 2230</p>
<p>63. Curtis Industrial</p> <p>Teléfono: 2223-6022 Fax: 2298-2814 email: curger@telecam.net Dirección: Final 53 av. Sur 123, edificio Curtis</p>	<p>64. Hotel Alameda (DETUR)</p> <p>Teléfono: 2267-0800, 2267-0899 Fax:2260-3011 email: hotelalameda@hotelalameda.com Dirección: Alameda Roosevelt y 43 av Sur 2305</p>
<p>65. Hotel Holiday Inn</p> <p>Tel: 2241-4000 Fax: 2241-4070, 2241-4030 email: reservaciones@holidayinn.com.sv Blvd. y Urb Santa Elena, Calle el pital Ote. Ant. Cuscatlan, La Libertad.</p>	<p>66. Hotel Real Intercontinental</p> <p>Teléfono: 2211-3333 Fax: 2211-4444 email: sansalvador@gruporeal.com.sv Dirección: Bvd. Héroes y Av. Sisimiles, frente a Metrocentro, San Salvador.</p>
<p>67. Hotel Quality Real Aeropuerto de El Salvador</p> <p>Teléfono:2366-0000 Fax: 2366-0001 email: miriam.lopez@gruporeal.com Dirección: Frente a Km. 40 1/2, autopista al Aeropuerto Internacional de El Salvador, La paz.</p>	<p>68. Hugo Barrientos Arquitectos</p> <p>Tel: 2235-1034, 2235-2034, 2235-3034 Fax: 235-1034, 2235-2034, 2235-3034 email: hb@hbarrientosarquitectos.com Dirección: Blvd. Universitario #7 Urb. Universitaria, contiguo a cines Reforma</p>
<p>69. Home Elements</p> <p>Teléfono: 2243-3450 Fax: 2243-3450 Dirección: Boulevard del Hipódromo #406 Zona Rosa, San Salvador</p>	<p>70. Grupo Roble</p> <p>Tel: 2237-6000 Fax: 2237-6006, 2237-6022, 2237-6027 Email: servicioalcliente@gruporoble.com Dirección: Edificio Grupo Roble, Blvd. Tutunichapa costado norte de Metrocentro</p>
<p>71. Invercon, S.A. de C.V.</p> <p>Tel.: 2263-3700, 2263-3800, 2263-1700 Fax: 2263-3900 email: presidencia@doce.com.sv Dirección: 89 av. nte. y 7 calle pte. #515, Colonia Escalón San Salvador</p>	<p>72. RADIOCORPORACION FM</p> <p>Teléfono: 2283-2508 Fax 2224-1212 email: presidencia@radiocorporacionfm.com.sv Dirección: 69 Av. Norte, 3a. Calle Poniente # 213, Colonia Escalón.</p>
<p>73. Industrias Mike Mike</p> <p>Teléfono: 2271-8999 Fax: 2271-4418 email: mikesa@mikemike.com.sv Dirección: 33 Av. Sur 920 Col. Cucumacayá</p>	<p>74. Impresa Repuestos</p> <p>Teléfono: 2278-9999, 2278-6666 Fax: 2278-9300 email: finanzas@impresa.com.sv Dirección: Urb. Sta Elena Calle Alegría 7 Antig. Cuscatlán</p>

<p>75. Industrias Plásticas</p> <p>Teléfono: 2276-5723 Fax: 2276-5719 email: ipsa@cyt.net Dirección: 37 C. Ote N° 741 Col. Panamá</p>	<p>76. Insinca</p> <p>Teléfono: 2216-0055 Fax: 2216-0062 email: insinca@insinca.com Dirección: Carretera Troncal Norte Km 12 1/2 Apopa</p>
<p>77. Ingenio El Angel</p> <p>Teléfono: 2216-0074, 2216-0425, 2216-0183 Fax: 2216-0732 email: jabrego@ingenioelangel.com.sv Dirección: Km 14 1/2 Carret Quezaltepeque Canton Joya Galana, Apopa, San Salvador</p>	<p>78. IUSA</p> <p>Teléfono: 2250-9500, 2250-9522 Fax: 2295-0836 email: carlos.castrillo@iusa.com.sv Dirección: Km. 11.5 Carretera Panamericana, Sección Ote. Ilopango.</p>
<p>79. Industrias St. Jack's</p> <p>Teléfono: 2248-6000, 2243-3333 Fax: 2243-1813, 2243-1092 email: info@stjacks.com Dirección: Zona Industrial La Laguna, C. Circunv. B-11 Antiguo Cuscatlán.</p>	<p>80. Industrias La Constancia</p> <p>Tel: 2209-7555, 2231-5444, 2231-6555 Fax: 2209-7556, 2231-5445 Dirección: Edif. World Trade Center, 5to nivel, calle El Mirador y 89 av. nte.</p>
<p>81. Jungla Habitacional</p> <p>Teléfono: 2264-7544 Fax: 2264-7267 web: www.junglahab.com.sv Dirección: 79 Av. Sur y Calles Padres Aguilar #196</p>	<p>82. Juguesal S.A. de C.V.</p> <p>Teléfonos: 2248-1253, 2248-1268, 2248-1269 Fax: 2248-1275 email: jugueton.elsalvador@jugueton.com.sv Dirección: Bvd. Los Próceres 2000. San Salvador.</p>
<p>83. Kativo Industrial</p> <p>Teléfono: 2241-3000 Fax: 2241-3045 email: kativo@salnet.net Dirección: Urbanización Santa Elena, Bvd Orden de Malta, bodegas edificio D'CORA</p>	<p>84. Kimberly Clark</p> <p>Teléfono: 2319-4500 Fax: 2319-4590 web: www.kcc.com Dirección: Km. 32 Carretera a San Juan Opico, La Libertad</p>
<p>85. Price Water House Coopers</p> <p>Teléfono: 2243-5844 Fax: 2243-3546 web: www.pwc.com Dirección: Av. La revolución, calle Circunvalación, edificio C, San Benito.</p>	<p>86. La Casa del Repuesto</p> <p>Teléfonos: 2222-8022, 2221-8253, 2276-2423, 2220-7051 Fax: 2228-2711 email: lcrventas@hotmail.com Dirección: 25 Av. Sur y 4° c. Pte. #311 San Salvador.</p>
<p>87. Los Cebollines</p> <p>Tel.: 2298-3402 Fax: 2279-3063 web: www.cebollines.com Dirección: 73 Av. Sur y Paseo Gral. Escalon, Edificio Olimpik Plaza L-28, 2° nivel, col. Escalón</p>	<p>88. Grupo Liza</p> <p>Teléfono: 2228-2044, 2241-0400 Fax: 2288-1524 Página web: www.grupoliza.com.sv Dirección: Final Av. San Martín #4-7 8° Calle Ote Santa Tecla.</p>
<p>89. Laboratorios López</p> <p>Teléfonos: 2277-6166, 2277-8333, 2222-5100 Fax: 2227-2783, 2277-2809 email: llopez@lablopez.com.sv Dirección: Bvd. del Ejército Nac. Km 51 1/2 Soyapango</p>	<p>90. Laboratorio FERSON</p> <p>Teléfono: 2338-4400 Fax 2338-4400 ext. 38 email: labfer@ferson.com Dirección: Parque Industrial El Rinconcito Km 28 1/2 Carretera Santa Ana, San Juan Opico, La Libertad</p>

<p>91. Laboratorios Arsal</p> <p>Teléfono: 2270-0100 Fax: 2270-0913 email: direjexecutiva@arsal.com.sv Dirección: Col. y Calle Modelo N° 512 San Salvador.</p>	<p>92. La Sultana</p> <p>Teléfono: 2243-0333 Fax: 2243-2042 email: jalvarez@lasultana.com.sv Dirección: Urb. Ind. La Laguna Ant. Cuscatlán.</p>
<p>93. La Geo</p> <p>Teléfono: 2211-6700 Fax: 2211-6712 email: rherrera@lageo.com.sv Dirección: 15 av. sur Col. Utila, Km 11 1/2, Carretera al puerto de la Libertad, Santa Tecla</p>	<p>94. La Curacao</p> <p>Teléfonos: 2245-3000, 2209-1000 Fax: 2263-9328 web: www.lacuracaonet.com Dirección: Oficinas corporativas, Centro Comercial Galerías, Paseo General Escalón #3700, Colonia Escalón</p>
<p>95. La Esmeralda</p> <p>Tel: 2222-2730, 2222-8481, 2222-3054 Fax: 2222-8370 email: lessa@navegante.com.sv Dirección: 27 av. sur pasaje Palomo 107, Colonia Flor Blanca, San Salvador</p>	<p>96. La Centroamericana</p> <p>Teléfono: 2257-6666 Fax: 2223-2687 email: lacentro@lacentro.com Dirección: Alameda Roosevelt #3107 S.S.</p>
<p>97. Moore de Centroamérica</p> <p>Teléfono: 2297-9400 Fax: 2294-1849 email: caridad.rodriguez@rrd.com Dirección: Bvd. del Ejército Nac. Km 7 ½ Soyapango.</p>	<p>98. MOLSA</p> <p>Teléfono: 2293-3166 Fax: 2293-1525 email: molsa@molsa.com.sv Dirección: Blvd. del Ejército Nac. y 50 Av. Nte.</p>
<p>99. McCormick</p> <p>Teléfono: 2212-8500 Fax: 2212-8506 email: mccormicksal@mccormick.com.sv Dirección: Bvd. Deininger, Av. Las Palmeras Col. La Sultana.</p>	<p>100. Máxima Tecnología</p> <p>Teléfono: 2261-1000 Fax: 2261-2975 email: ventas@maxitec.com Dirección: Calle Atitlán 2911, Col. Miramonte.</p>
<p>101. Maderas y Metales</p> <p>Teléfonos: 2225-5777, 2234-7777, 2222-9002 Fax: 2226-1485 email: decoracion@torogoz.com Dirección: Col. Cucumacayán, final Calle Central #1613 San Salvador.</p>	<p>102. Microsoft</p> <p>Tel: 2209-9100 Tel: 2209-9181 Email: y-normap@microsoft.com Dirección: Col. Escalón 89 av nte Edificio World Trade Center, torre 2, nivel 5, N° 573</p>
<p>103. Negocios Portuarios</p> <p>Teléfono: 2263-7452, 2452-6405 Fax: 2257-2958, 2452-6404 email: neporsa@integra.com.sv Dirección: 1ª calle poniente #18 Col. Escalón</p>	<p>104. Nestlé</p> <p>Teléfono: 2288-8400 Fax 2228-1049 web: www.nestle.com.sv Dirección: Km 11 Carretera al puerto de la Libertad.</p>
<p>105. OEK de Centroamérica</p> <p>Teléfono: 2278-9848 Fax: 2278-9848 email: okdecentroamerica@hotmail.com Dirección: Av. el Boquerón, calle Quisnahuat #5, Jardines de Merliot</p>	<p>106. Optica La Joya</p> <p>Teléfono: 260-5588, 2243-1661 Fax: 2260-2088, 2260-5462 email: gerencia@opticalajoya.com.sv Dirección: Alam. Roosvelt # 2830 San. Salv</p>

<p>107. Grupo 20/20 (Opticas Franklin)</p> <p>Teléfono: 2265-2015 Fax 2265-2115, 2279-0582 email: optiserv@saltel.net Dirección: Paseo Gral. Escalón N° 3656, Colonia Escalón</p>	<p>108. Oxgasa</p> <p>Teléfono: 2234-3200 Fax: 2225-8816 email: oxgasa-gerenciaventas@salnet.net Dirección: 25 av nte N° 1080</p>
<p>109. Paul Steiner</p> <p>Teléfono: 2263-1428 Fax: 2263-1428 email: ps@svqi.com Dirección: #5350, 3a calle pte., Lomas Verdes, Colonia Escalón</p>	<p>110. Pinsal</p> <p>Teléfono: 2297-0044 Fax: 2297-0615 email: pinsal@navegante.com.sv Dirección: Calle Cantón Al Matazano, Soyapango</p>
<p>111. Prado</p> <p>Teléfono: 2244-0000 Fax : 2289-1717 email: fprado@prado.com.sv Dirección: Calle El Boquerón #5 Sta. Elena, Ant. Cuscatlán</p>	<p>112. Procesos Electrónicos</p> <p>Tel: 2273-0566, 2273-9824 Fax: 2273-8057 email: procelec@procelec.com.sv Dirección: Parque residencial Altamira, apto. 5 F, Urb. Lomas de Altamira, San Salvador.</p>
<p>113. Procesos Lácteos</p> <p>Teléfono: 2252-7677 Fax : 2243-7677 email: prolac@pops.com.sv Dirección: Urb. Madre Selva cl. Llama del Bosque # 21</p>	<p>114. Productos Alimenticios Diana</p> <p>Teléfono: 2277-1233 Fax: 2277-2814 email: info@diana.com.sv Dirección: 12 av. Sur Soyapango</p>
<p>115. Productos Atlas</p> <p>Teléfono: 2293-1553 Fax: 2293-1559 email: jcasaus@productosatlas.com Dirección: Blvd. del Ejército calle ppal Col La Chacra por Eureka</p>	<p>116. Productos Avon</p> <p>Teléfono: 2241-5000 Fax: 2289-4317, 2278-8354 email: rodrigo.delgado@avon.com Dirección: Col. Santa Elena calle Conchagua ant. Cuscatlan</p>
<p>117. PUMA El Salvador</p> <p>Teléfono: 2245-5005 Fax: 2245-6072 email: puma.elsalvador@trafigura.com Dirección: 63 Av. sur y Alameda Roosevelt, Centro Financiero Gigante</p>	<p>118. Quality</p> <p>Teléfono: 2294-4501 Fax : 2294-0479 email: quality@navegante.com.sv Dirección: Esquina c. al Matazano y c. la Pedrera, Soyapango</p>
<p>119. RASA</p> <p>Teléfono: 2452-3133, 2452-3544 Fax : 2452-3429 Dirección: Nva. Zona Industrial Acajutla, Ref Petrolera RASA</p>	<p>120. Rayones de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2283-7500, 2283-7595 al 2283-7599 Fax : 2283-7555 email: rayones@rayones-hilaexport.com.sv Dirección: Carretera Panamericana Km 11 Av. 14 de Diciembre, Ilopango</p>
<p>121. Rayovac El Salvador</p> <p>Teléfono: 2278-9466 Fax. 2278-5250 email: mmerino@sv.rayovac.com Dirección: Bvd. Merliot Edif. Rayovac cd Merliot</p>	<p>122. RESAMI S.A. de C.V.</p> <p>Teléfono: 2271-0476 Fax: 2271-1053 email: resamisa@hotmail.com Dirección: Prolongación Boulevard Tutunichapa #228 Col. Sta. Eugenia, Barrio San Miguelito</p>

<p>123. Salvaplastic</p> <p>Teléfono: 2243-0200 Fax : 2243-2067 email: informacion@salvaplastic.com.sv Dirección: Zona Industrial Plan de la Laguna</p>	<p>124. Grupo Sandoval</p> <p>Tel: 2225-0379, 2225-0392, 2235-6405 Fax: 2225-3841 Email: sandovco@telesal.net Dirección: 7a Av. Nte. 1510 Colonia Layco, San Salvador</p>
<p>125. Sertracen</p> <p>Teléfono: 2269-9773 Fax: 2260-9733 email: consulta@sertracen.com.sv Dirección: Blvd. Tutunichapa, av. Legazpi, Urb. Siglo XXI San Salv.</p>	<p>126. SAGRISA</p> <p>Teléfono: 2293-2233 Fax: 2293-1577 email: sagrisa@sagrisa.com.sv Dirección: Boulevard del Ejército Nacional, Km 3.</p>
<p>127. Servicios Industriales y Agrícolas</p> <p>Teléfono: 2210-4444 Fax: 2263-8231 email: agrisal@agrisal.com Dirección: Blvd del Hipódromo 539 Col. Sn. Benito</p>	<p>128. Distribuidora Shell El Salvador</p> <p>Tel: 2241-5500 Fax: 2278-8200, 2278-8243 email: carmina.m.velasco@desessed.simis.com Dirección: Blvd. Santa Elena y C. Apaneca Ote. Urb. Santa Elena, Antiguo Cuscatlán.</p>
<p>129. Sherwin Williams</p> <p>Teléfono: 2295-2222 Fax : 2295-1414 email: sherwin@swdeca.com Dirección: Carretera Panamericana Km 11 1/2 Ilopango.</p>	<p>130. Sigma/Q</p> <p>Teléfono: 2263-5000 Fax : 2263-9404 email: cmeardi@corp.sigmaq.com Dirección: Calle la Mascota No. 979, Urb. Maquilishuat, San Salvador.</p>
<p>131. SKY Technologies de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2265-2166 Fax : 2265-2163 Dirección: Alameda Manuel Enrique Araujo, Edificio Century Plaza, 3er nivel.</p>	<p>132. Grupo Solaire</p> <p>Teléfono: 2275-2100 Fax: 2275-2101 email: solaire@grupopoma.com.sv Dirección: 21 Av. sur entre 4a y 6a calle poniente, San Salvador</p>
<p>133. SUN CHEMICAL</p> <p>Teléfono: 2277-6999, 2227-4000 Fax: 2227-4864 email: sunchemical@sumchem.com.sv Dirección: Km 5 1/2 Blvd. del Ejército Nacional, urb. ind. San Pablo, calle L-1</p>	<p>134. Super Repuestos</p> <p>Teléfono: 2284-0222 Fax : 2284-5511, 2284-5490 email: presidencia@superrepuestos.com.sv Dirección: Boulevard Constitución, Edificio Super Repuestos, No. 504, San Salvador.</p>
<p>135. Tabacalera de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2241-5200 Fax: 2241-5270 email: jorge.zablah@pmintl.com Carretera la Libertad Km 9 1/2 Nueva San Salvador.</p>	<p>136. TACA International Airlines</p> <p>Teléfono: 2267-8888 Fax: 2267-8023 email: whandal@taca.com Dirección: Paseo Gral. Escalón Edif. Caribe 2ª planta</p>
<p>137. Techar</p> <p>Teléfono: 2263-6760, 2263-6640 Fax: 2263-6759 email: techar@telemovil.net Dirección: Paseo General Escalón 4710 y 91 av. nte. col. Escalón.</p>	<p>138. Telecom</p> <p>Teléfono: 2271-7171 web: www.telecom.com.sv Dirección: Complejo Telecom Roma, Edif. "E", calle Liverpool y final calle El Progreso, Colonia Roma.</p>

<p>139. Telefónica</p> <p>Teléfono: 2257-4000, 2257-4005, 2257-4006 Fax: 2211-0372, 2211-5122 web: www.telefonica.com.sv Dirección: Torre Telefónica, Alameda Roosevelt</p>	<p>140. Telemóvil de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2246-9977 Fax: 2246-9999 email: mensajito@telemovil.com Dirección: Torre Gte, Edif ctro Financ D nivel 9, 63 av Sur.</p>
<p>141. Texaco</p> <p>Teléfono: 2244-5500 Fax: 2244-5597 email: araujisl@chevrontexaco.com Dirección: Carretera Santa Tecla Km 10 1/2 Nva San Salvador.</p>	<p>142. Texaco Venezuela</p> <p>Tel: 2279-3091, 2279-3092 Fax: 2279-3080 email: petrodi@unete.com.sv Dirección: Blvd. Venezuela frente a terminal de buses de occidente.</p>
<p>143. Textiles San Andrés</p> <p>Teléfonos: 2319-1242, 2344-0242 Fax: 2338-6388 email: mauricio.roque@hilasal.com Dirección: Carretera Sta. Ana Km 32</p>	<p>144. Textufil</p> <p>Teléfono: 2277-0066 Fax: 2227-2308 email: elias@textufil.com Dirección: 12 av. Sur Soyapango, Contiguo Diana.</p>
<p>145. Tienda Libre</p> <p>Tel: 2260-6160, 2260-3979 Fax: 2260-3150 e mail: tlibre@telesal.net Dirección: Metrocentro Norte # 205</p>	<p>146. Trans Express de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2209-1511 Fax : 2298-6621 email: clientes@transexpress.com.sv Dirección: Km 5 C. Sta tecla, Plantel Cia Gral Equipos</p>
<p>147. Two Shows Producciones</p> <p>Teléfono: 2236-7469 Fax : 2236-7469 email: twoshows@telesal.net Dirección: Final 67 av. sur pje "A" #15, Col Roma, San Salvador</p>	<p>148. Transporte Velmont</p> <p>Te.: 2318-0666, 2318-0713 Fax: 2238-5224, 2338-4203 Email: tvelmont@telemovil.net Dirección: Km. 22 1/2, carretera a Sonsonate, Lourdes Colon.</p>
<p>149. Industrias UNILEVER</p> <p>Teléfono: 2297-8000 Fax: 2293-1618 Dirección: Bvd. Del Ejército Nacional Km 3 1/2, San Salvador</p>	<p>150. Universidad Evangelica de El Salvador</p> <p>Teléfono: 2275-4000 Fax: 2275-4040 email: uevange@uees.edu.sv Dirección: Calle El Carmen Alam. Juan Pablo II, Sn Antonio Abad.</p>
<p>151. Universidad Francisco Gavidia</p> <p>Teléfono: 2209-2810, 2209-2800 Fax: 2223-1711, 2209-2872 email: mruiuz@ufg.edu.sv/rmendoza@ufg.edu.sv Dirección: Alameda Roosevelt, No. 3031</p>	<p>152. Urbano Express</p> <p>Teléfono: 2261-9299, 2261-9220 Fax: 2261-1470 email: juan-almcida@urbano-express.com.sv Dirección: 43 av. nte. col. Flor Blanca #228</p>
<p>153. YKK de el Salvador</p> <p>Teléfono: 2319-1100 Fax 2319-1170 email: rosyorantes@ykses.com.sv Dirección: Km 3 1/2 Carretera San Salvador a Sta Ana.</p>	

Fuente: ANEP. http://www.anep.org.sv/anaso_b.htm Agosto 2006

Anexo 7.5.

Presidentes y Políticas

Período 1989-2004

Alfredo Félix Cristiani²⁵²

Presidente de la República:

Del 1 de junio de 1989 al 1 de junio de 1994

Es importante iniciar ha desarrollar este apartado haciendo referencia a la biografía de Cristiani. El nació en San Salvador, el 22 de noviembre de 1947. Hijo de doña Margoth Burkard de Cristiani y don Félix Cristiani; transcurrió su niñez y juventud entre el campo y la ciudad. Aprendió a manejar aviones y helicópteros. Cursó sus estudios académicos en Estados Unidos en la Universidad de Georgetown D.C., en donde se graduó en Administración de Empresas.

Contrajo matrimonio con doña Margarita Llach, tienen tres hijos: Alejandro Félix, Javier Alfredo y Claudia Margarita. Ha trabajado como agricultor y empresario de industrias y servicios. Ha sido directivo de varias organizaciones gremiales. A principios de los ochenta el Lic. Cristiani comenzó a intervenir en la política del país, como miembro del partido Alianza República Nacionalista ARENA, en 1984 fue electo del Consejo Directivo de su partido y al año siguiente, Presidente de dicho consejo.

ARENA lo seleccionó como candidato a la Presidencia de la República de El Salvador, el 1º de Junio de 1989, asumió la magistratura de El Salvador, a la edad de 41 años siendo uno de los Presidentes más jóvenes de América. En la actualidad se desenvuelve en el ámbito empresarial del país.

Entre las Políticas que se implementaron durante su período presidencial, que fueron decisiones oficiales, relacionadas con la implementación de las Políticas de Ajuste Estructural se encuentran:

Liberalización de 230 productos de canasta básica: se quita el “precio tope” que ponía el Gobierno y se dejan los precios “libres” (1989). El tipo de medida fue la

²⁵² La biografía ha sido extraída de la Pagina Web. Casa Presidencial <http://www.casapres.gob.sv/Presidente/index.htm> Agoto 2006.

liberalización económica: es decir, el Estado regula cada vez menos las actividades económicas, y en este sentido, se vieron beneficiadas las empresas que distribuyen productos de la canasta básica, que pueden vender al precio que ellas elijan; sin embargo las/los consumidores se ven seriamente afectados, en especial, las mujeres, que casi siempre son quienes tienen que administrar la compra de los alimentos en el hogar.

Privatización de Exportación de Café y Azúcar (1989). El tipo de medida que se implementó fue la privatización: el Estado ya no es propietario de tal forma que lo que era negocio estatal pasa a manos privadas, lo cual beneficia a grandes exportadores de café y azúcar, pero el Gobierno ya no percibe la entrada de dinero de esas exportaciones, así también, pierden los pequeños productores, los cuales ya no tienen el precio de INCAFE. Y también se ven afectados las y los trabajadores de INCAFE

Eliminación de Impuestos a Exportadores de Café (1991). El tipo de medida que se implementó fue: Reforma Tributaria: de cómo el gobierno recoge el dinero que necesita gastar, de tal forma que se ven beneficiados los grandes exportadores de café, mientras que el Gobierno ya no percibe el dinero que se recoge con estos impuestos, y los pequeños cafetaleros se ven afectados.

Reducción de Aranceles, aumentó el mínimo de 1% a 5% pero rebaja lo máximo de 230% a 20%, (1991). El tipo de medida que se implementó fue la liberalización económica: el Estado regula cada vez menos las actividades económicas; se benefician los Importadores, y por otro se observa que el Gobierno ya no percibe el dinero que se recoge en las aduanas y se ven afectados la Pequeña y mediana Industria Manufacturera, así como la producción Campesina.

Cierre del Instituto Regulador de Abastecimiento (IRA) el Gobierno ya no le compra a buenos precios a los pequeños productores, ni hay un precio tope de venta a la gente consumidora (1991). El tipo de medida implementada fue la liberalización económica: el Estado regula cada vez menos las actividades económicas. Se ven beneficiados de dicha política los importadores de granos básicos, y el Gobierno (al no tener que subsidiar). Por otra parte se observan con pérdidas los pequeños agricultores ya que el gobierno ya no les compra a ellos a un

precio determinado; también se observa pérdida para las/los consumidores que ahora compran más caro de lo que antes vendía el IRA.

Privatización de Consulta Externa del ISSS. (1991). El tipo de medida que se implementó fue la Privatización: el Estado ya no es propietario. De tal forma que quienes ganan son las empresas que compraron dichos servicios, sin embargo los derechos-habientes se ven perjudicados.

Privatización de la Banca Comercial: los bancos ya no son empresas privadas excepto el Banco de Fomento y el Banco agropecuario, que son del Estado. El Banco Hipotecario es mixto. (1991-1992). Lo que era negocio estatal pasa a manos privadas. De tal forma que los que ganan son los Banqueros, pero se ve afectado el Gobierno quien deja de percibir dinero por los bancos y se desprende de un activo importante por lo que se queda sin herramientas financieras.

Creación del IVA al 10%, el Gobierno recauda su dinero a través de la población consumidora. Todo el mundo paga igual (1992). El tipo de medida implementada fue: Reforma Tributaria y de cómo el gobierno recoge el dinero que necesita gastar. En esta política gana el Estado el cual se ve con ingresos, mientras que los consumidores y consumidoras se ven afectados.

Liberalización de Tasas de Interés, el BCR ya no fija las tasas de interés, ahora deciden los grandes banqueros. (1993). El tipo de medida que se implementó: Liberalización económica: El Estado regula cada vez menos las actividades económicas. En este sentido, se benefician los Banqueros y pierden los clientes que quieren créditos, en especial los de la pequeña producción agrícola, créditos personales, bancos pequeños.

Eliminación del Impuesto al patrimonio, antes las propiedades de más de medio millón de colones pagaban un impuesto, ahora se eliminó (1993). El tipo de medida que implemento fue de Reforma Tributaria. En este sentido los que lograron beneficios son aquellas familias con propiedades de más de 500 mil colones. Pero el Gobierno deja de percibir ese impuesto como ingreso.

Modificación del Impuesto sobre la Renta Empresarial, en vez de pagar el 50% de sus ganancias arriba de 75,000 colones, ahora pagan el 25%. El tipo de medida aplicado es Privatización: el Estado ya no es propietario, con esta política se beneficia la Gran Empresa, quienes pagan menos impuestos sobre sus ganancias y también la mediana empresa, pero por otra parte, el Gobierno percibe menos dinero sobre las ganancias de las empresas.

Dr. Armando Calderón Sol²⁵³

Presidente de la República:

Del 1 de junio de 1994 al 1 de junio de 1999

Nació en San Salvador, El Salvador, el 24 de junio de 1948. Está casado con la Licenciada Elizabeth Aguirre de Calderón Sol, con quien ha procreado tres hijos. Su formación primaria y secundaria la realizó en el Colegio Externado de San José, en donde se tituló de Bachiller en Ciencias y Letras. En 1977, recibió su investidura de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de El Salvador.

En su vida privada se ha dedicado al ejercicio de su profesión y actividades empresariales. El Doctor Armando Calderón Sol, es uno de los principales fundadores del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA) en el año 1981, y formó parte del Primer Consejo Ejecutivo Nacional (COENA), como Director de Asuntos Jurídicos.

Entre sus cargos políticos destacan: su desempeño como Diputado ante la Asamblea Legislativa de El Salvador y Jefe de Fracción Parlamentaria de ARENA, en 1985. En 1986, es nombrado como uno de los VicePresidentes de la Junta Directiva Nacional de la Unión Interpartidaria, con sede en Ginebra, Suiza.

En 1988, es elegido Alcalde de la ciudad de San Salvador, así como Primer Presidente del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal (ISDEM), y Presidente de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES) En reconocimiento a su liderazgo

²⁵³ La biografía ha sido extraída de la Pagina Web. Casa Presidencial <http://www.casapres.gob.sv/Presidente/index.htm> Agoto 2006.

político, en 1988 lo elige como Presidente del Partido ARENA y del Consejo Ejecutivo Nacional (COENA). En 1990 es reelecto Presidente del partido y del COENA. Y en 1991, en reconocimiento a su amplia obra urbanística y social, obtiene la reelección como Alcalde Municipal de San Salvador.

En su calidad de Presidente de ARENA, participó activamente en el proceso de negociación que culminó con la suscripción de los Acuerdos de Paz, el 16 de enero de 1992. En las elecciones de abril de 1994, por un amplio margen el pueblo salvadoreño lo elige Presidente Constitucional de la República de El Salvador, en una contienda política, en la cual participaron las distintas corrientes del espectro político del país, habiendo alcanzado una victoria electoral con el 70 por ciento de la votación general.

En los distintos foros mundiales y regionales, el Mandatario salvadoreño, mantiene una posición definida en materia de integración económica y social; auspiciando y apoyando iniciativas conducentes a la creación de una plataforma que permita la integración de los países latinoamericanos.

Entre las Políticas que se implementaron durante su período presidencial se encuentran:

Privatización de Ingenios Injiboa, El Carmen, Chanmico, Chaparrastique, La Magdalena (1995). El tipo de medida aplicada fue la Privatización: el Estado ya no es propietario. En esta política quienes obtuvieron beneficio fueron aquellas familias que compraron los activos; mientras se vieron perjudicados los trabajadores y las trabajadoras de los ingenios; así también el Gobierno pierde un activo, ya no recibe transferencias, sin olvidar a los pequeños/as productores que ya no va vender a los ingenios

Reducción de Aranceles, rebaja el mínimo de 5% a 0% y rebaja lo máximo de 20% a 15% (1995). El tipo de medida que ha sido aplicado en cuanto a esta política fue la Liberalización Económica. De esta política resultaron ganadores los importadores y otras grandes empresas, mientras que el Gobierno ya no percibe el dinero que se recogía en las aduanas.

Aumento al IVA del 10% al 13% (1995). El tipo de medida que se impuso fue Reforma Tributaria, de la cual gana el Gobierno, quien percibe sus ingresos sin afectar demasiado a la gran

empresa, mientras que los que se ven afectados son las y los consumidores en cuanto a su capacidad de compra.

Eliminación de Impuestos a Exportadores de Azúcar (1995-1997) Se aplicó una Reforma Tributaria, en donde quienes ganaron beneficios fueron los exportadores de azúcar y el Gobierno perdió, ya que dejó de percibir dichos impuestos como ingresos.

Privatización de ANTEL (1998). El tipo de medida que se aplicó fue: Privatización, por consiguiente lo que fue negocio estatal pasa a manos privadas. De donde los principales beneficiados son aquellos que pertenecen al Consorcio El Salvador y France Telecom; y los principales perjudicados son los consumidores y consumidoras, sindicato de ANTEL y el Gobierno.

Privatización de Distribución de Energía Eléctrica (1998). De esta política resultaron favorecidos: AES, Del Sur, Compradores de CAES y otras cuatro compañías, mientras que los perjudicados fueron los/las consumidoras y también el Gobierno.

Privatización del Sistema de Pensiones (1998). El que anteriormente fue negocio estatal pasa a manos privadas, de lo cual se beneficia *AFP Confía* (Capital Nacional Cristiani), *AFP Crecer* (Capital extranjero- chileno, Español y Nacional). Y se ven perjudicados los empleados y empleadas del sistema público de pensiones y el gobierno, quien es responsable de resolver el caso de las personas que están por jubilarse, y los Cotizantes.

Privatización de control de Medidores de Consumo de Agua ANDA En este sentido quienes ganan son los empresarios y empresarias, mientras que pierden las y los consumidores.

Licenciado Francisco Flores²⁵⁴

Presidente de la República:

Del 1 de junio de 1999 al 1 de junio de 2004

El Licenciado Francisco Guillermo Flores Pérez, Ex Presidente de la República de El Salvador, nació en Santa Ana, el 17 de octubre de 1959. Su estancia en una institución bilingüe, le dio oportunidad de expandir su visión de mundo y de adquirir la fluidez en el manejo de un segundo idioma. Además, fue en esos intensos años estudiantiles y juveniles cuando conoció a Lourdes María Rodríguez, futura psicóloga y educadora que, en 1985, se convertiría en su esposa y en madre de su hija Gabriela y de su hijo Juan Marco.

Algunas de las Políticas que se implementaron durante su período presidencial fueron:

Modificación del IVA, se Eliminan las exenciones: ya pagan IVA los granos básicos, los medicamentos (2000). El tipo de medida aplicada fue la Reforma Tributaria, quien logra beneficios es el gobierno, mientras que pierden las/los consumidores.

Dolarización (2001). El tipo de medida que se implementa es la Liberalización económica: el Estado regula cada vez menos las actividades económicas. De tal forma que se benefician los Banqueros e importadores, gente que pidió créditos, mientras que pierde el Gobierno puesto que se disipa la política cambiaria y sus reservas, así también la población consumidora se ve afectada por el aumento del precio al redondear, y finalmente los Ahorrantes (por la baja en la tasa de interés ante pacto).

Modificación del impuesto sobre la Renta Empresarial, elimina el piso de 75 mil colones (2001) El tipo de medida implementada es de Reforma Tributaria, ante lo cual se beneficia el Gobierno, mientras que se perjudica a la pequeña y mediana empresa, los cuales tiene que pagar impuestos por muy poca ganancia que tengan.

²⁵⁴ La biografía ha sido extraída de la Pagina Web. Casa Presidencial <http://www.casapres.gob.sv/Presidente/index.htm> Agosto 2006.

Anexo 7.6.

Poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial

Poder Legislativo

Básicamente esta compuesto por la Asamblea Legislativa, la cual es un cuerpo colegiado por 84 diputados²⁵⁵ cuya función principal es legislar, según lo establece el Art. 121 de la constitución de la República. En otras palabras, es una entidad integrada por 84 miembros en cuyas manos esta la tarea de dictar y aprobar leyes.

Para que una ley sea aprobada, se requiere, por lo general, el voto favorable de la mitad más uno de los diputados o legisladores, lo cual hace del debate y la negociación entre fracciones políticas, el diario vivir del Órgano Legislativo.

En este Apartado es importante destacar quienes son lo que pueden tener una iniciativa de ley, o bien, quienes pueden proponer una nueva ley ante la Asamblea, según lo detalla el Art. 133 de la Constitución, solamente 4 instancias tienen esta facultad:

- 1. Los Diputados**
- 2. El Presidente de la Republica por medio de sus Ministros**
- 3. Los Consejos Municipales en el caso de impuestos municipales**
- 4. La Corte Suprema de Justicia en casos relativos al órgano judicial y al ejercicio de la abogacía y notariado.**

Así también para que un proyecto de ley sea aprobado en la Asamblea Legislativa es necesario que en votación pública, al menos la mitad mas uno de los diputados se manifiesten de acuerdo; es decir, debe contar al menos con 43 votos favorables. Además de esto, el proyecto de

²⁵⁵ Los diputados son representantes del pueblo, son elegidos popularmente para un período de tres años y pueden ser reelegidos. Para poder aspirara a la posición de diputados, cualquier ciudadano (a) de el Salvador debe afiliarse a un partido político y participar en elecciones.

ley aprobado debe ser firmado por la mayoría de los miembros de la Junta Directiva de la Asamblea.

Una vez aprobado el proyecto de ley por la Asamblea, se tendrá un plazo máximo de diez días para enviárselo al Presidente de la República, cuyo funcionario tiene tres opciones en este momento:

- 1. Dar su sanción al proyecto de ley y mandarlo a publicar como ley en el Diario Oficial.**
- 2. Devolver con Observaciones el proyecto al Órgano Legislativo El cual lo someterá nuevamente a consideración, discusión y votación; si el proyecto modificado fuera aprobado, por la mitad más uno de los diputados, se enviará nuevamente al Presidente.**
- 3. Si el Presidente se opusiera al Presidente de ley puede vetarlo, es decir, no sancionarlo ni mandarlo a publicar como ley²⁵⁶.**

En este proceso de aprobación de ley actual, los órganos Legislativo y Ejecutivo. El veto o las observaciones a un proyecto de ley, son mecanismos que el Presidente de la República tiene para controlar la facultad principal de la Asamblea, que es la de legislar.

En cuanto a la Legislación en El Salvador, se presenta bastante deficiente, no solamente en cuanto a lo que es el establecimiento de leyes precisas que beneficien a las mayorías, sino también en la correcta ejecución de las leyes ya establecidas.

²⁵⁶ En este último caso, el proyecto de ley regresará a la asamblea en un plazo no mayor a los ocho días. La asamblea reconsiderará el proyecto y los argumentos que el Presidente sostiene para no aprobarlo. Si el órgano legislativo lograra alcanzar los 2/3 de votos, de los diputados electos, el proyecto se ratificará y será enviado nuevamente al Presidente de la República, quien deberá sancionarlo como ley y mandarlo a publicar.

En términos de Legislación para la contratación colectiva, El Salvador no ha presentado un fuerte desarrollo, ya que los/las trabajadores amparados bajo dichos términos es bastante reducido y en muchos casos inexistente.

Poder Judicial

Este poder se encuentra integrado por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establecen las leyes. Su misión principal es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de su función jurisdiccional y deben atenerse solo a las leyes. El juez debe basarse en las leyes y su criterio de interpretación es totalmente independiente para dictar la resolución de los casos que llegan al tribunal.

Poder Ejecutivo

Este se encuentra integrado por el Presidente, y VicePresidente de la República, los Ministros y Viceministros de Estado y sus funcionarios dependientes, según el Art. 150 de la Constitución.

Entre las principales responsabilidades y atribuciones del Presidente se encuentran:

- 1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución y demás leyes de la República.**
- 2. Mantener la Integridad del territorio y la soberanía nacional**
- 3. Procurar la armonía social y conservar la paz y la seguridad de la persona como miembro de la sociedad**

A continuación se detalla ampliamente las personas que conforman el Gabinete de Gobierno:

Presidente de la República: Don Elías Antonio Saca. **Vicepresidenta de la República:** Licda. Ana Vilma de Escobar. **Secretario Privado:** Lic. Elmer Charláis. **Secretario Particular:** Lic. Carlos Rosales. **Secretario Técnico:** Lic. Eduardo Zablah-Touché. **Secretario de Comunicaciones:** Don Julio Rank. **Secretario para Asuntos Legales y Jurídicos:** Lic. Luis Mario Rodríguez. **Secretario para Asuntos Comerciales y Financieros Internacionales:** Ing. Guillermo López Suárez. **Secretaria Nacional de la Familia:** Doña Ana Ligia de Saca. **Secretario de la Juventud:** Lic. Juan Carlos Barahona. **Ministro de Relaciones Exteriores:** Lic. Francisco Laínez. **Viceministro de RREE de Integración Y Promoción Económica:** Lic. Eduardo Cáliz. **Viceministro de RREE para los Salvadoreños en el Exterior:** Embajadora Margarita Escobar.

Ministro de Gobernación: Lic. René Mario Figueroa. **Viceministro de Gobernación:** Licda. Silvia Aguilar. **Viceministro de Seguridad Ciudadana:** Lic. Astor Escalante. **Ministro de Hacienda:** Lic. William Handal Nadal. **Viceministro de Hacienda:** Licda. Carmen Regina de Arévalo. **Ministra de Economía:** Licda. Yolanda Mayora de Gaviria. **Viceministro de Economía:** Lic. Eduardo Ayala Grimaldi. **Viceministro de Comercio e Industria:** Licda. Blanca Imelda Jaco de Magaña. **Ministra de Educación:** Licda. Darlyn Meza. **Viceministro de Educación:** Lic. José Luis Guzmán. **Ministro de la Defensa Nacional:** Gral. Otto Alejandro Romero. **Viceministro de la Defensa Nacional:** Gral. Ricardo Abrego Abrego. **Ministro de Trabajo y Previsión Social:** Lic. José Roberto Espinal. **Viceministro de Trabajo y Previsión Social:** Licda. Carmen Elisa de Callejas. **Ministro de Agricultura y Ganadería:** Lic. Mario Salaverría. **Viceministro de Agricultura y Ganadería:** Dr. José Emilio Suadi.

Ministro de Salud Pública y Asistencia Social: Dr. José Guillermo Maza Brizuela. **Viceministro de Salud Pública y Asistencia Social:** Dr. José Ernesto Navarro Marín. **Ministro de Obras Públicas:** Lic. David Gutiérrez. **Viceministro de Obras Públicas:** Ing. José Carlos Guerrero. **Viceministro de Transporte:** Lic. René Mauricio Chavarría. **Viceministro de Vivienda y Desarrollo Urbano:** Ing. Francisco Vega.

Ministro de Medio Ambiente: Don Hugo Barrera. **Viceministro de Medio Ambiente:** Licda. Michelle Gallardo de Gutiérrez. **Ministro de Turismo:** Lic. José Rubén Rochi. **Superintendente de Pensiones:** Lic. Víctor Ramírez. **Superintendente de Valores:** Lic. Rogelio Tobar. **Superintendente del Sistema Financiero:** Lic. Luis Armando Montenegro. **Presidenta del Banco Central de Reserva:** Licda. Luz María de Portillo. **Presidente de ANDA:** Ing. César Daniel Funes. **Presidente de CEPA:** Dr. Juan José Llord Choussy. **Presidente de CEL:** Lic. Nicolás Salume. **Presidente del FISDL:** Lic. José Andrés Rovira. **Presidente del INDES:** Lic. José Hernández Issusi. **Presidente de CONCULTURA:** Lic. Luis Federico Hernández Aguilar. **Presidente del INPEP:** Ing. Eric Casamiquela.

Presidente del Fondo Social Para la Vivienda: Ing. Enrique Oñate. **Presidente de la Feria Internacional:** Ing. Benjamín Trabanino. **Comisionada Presidencial para la Gobernabilidad:** Doña Gloria Salguero Gross. **Comisionada Presidencial para la Agricultura:** Licda. Carmen Elena Díaz de Sol. **Comisionado Presidencial para el Café:** Don José Antonio Salaverría

Bibliografía

- Álvarez J. Francisco, “Capacidades, Libertades y Desarrollo: Sen Amartya”. Publicado en Máiz, R. (comp.)(2001), Teorías políticas contemporáneas, Tirant lo blanch, Valencia, pp. 381-396
- Angel, Claudia Avelina; Garcia, Lidia Roxana. Las libertades sindicales en las reformas de 1994 al Código de Trabajo. Pág. 43. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, San Salvador, 1995.
- Baires, S.; El ordenamiento territorial en El Salvador: desafíos y oportunidades. Revista ECA. Estudios Centroamericanos, n° 633-634, julio-agosto, San Salvador, 2001.
- Brand Salvador Osvaldo (1998) “Diccionario Económico”. Primera edición.
- Boletín Económico y Social. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social; Cuantificación de daños en viviendas e infraestructuras por los terremotos de 2001. Boletín n° 186, mayo, San Salvador, 2001.
- Bommer, J.: Terremotos, urbanización y riesgo sísmico en San Salvador. Prisma, n° 18. Programa Salvadoreño de Investigación sobre Desarrollo y Medio Ambiente. Julio-agosto; San Salvador, 1996.
- Bommer, J.; Samayoa, R.; Riesgo sísmico en la Región Metropolitana de San Salvador, PRISMA. San Salvador, 1998.
- Cacique, Irene. “Trabajo femenino, empoderamiento y bienestar de la familia”. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. México. 2003
- C.E. Ferguson y J.P. Gould (1890) “Teoría Microeconómica”. Tercera edición .

- Centro de Información, Documentación y Apoyo a la Investigación (CIDAI): Consideraciones económicas, sociales y políticas del terremoto de 13 de enero. Revista ECA. Estudios Centroamericanos, n° 627-628, San Salvador, 2001.
- CEPAL: El Salvador: evaluación del terremoto del martes 13 de febrero de 2001.
- CNUAH-Hábitat; International Development Research Center; Fundación Nacional para el Desarrollo; Migración e integración en El Salvador: realidades y respuestas. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José de Costa Rica, 2000
- “Código de Trabajo” (con reformas incorporadas), editor: Lic. Ricardo Mendoza Orantes. El Salvador 1998.
- Constitución de la República de El Salvador (1982)
- Cisneros, Miguel Bermúdez; “Derecho del Trabajo” 2ª edición, editorial Mexicana. México 2000.
- Dalton, H. (1920). The Measurement of the Inequality of Incomes. Economic Journal
- Delgado B., Freddy. 2001 “Simbiosis interzonal en las estrategias de autodesarrollo sostenible en ecosistemas de montaña: el caso del ayllu Mujlli”. Universidad de Córdoba. España. 37 p.
- Dessler, Gary; “Administración de Personal” 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. 1996, Págs. 568-569.
- Derechos Humanos. Discriminación contra la mujer: La Convención y el Comité. Organización de Naciones Unidas. Génova Septiembre 2003.

- Deneulín, Severín. “Apuntes sobre Desarrollo Humano, Participación y Género”. San Salvador. 2004.
- DIGESTYC, Dirección General de Estadística y Censo; Encuesta de hogares y propósitos múltiples, San Salvador, 1992.
- DIGESTYC, Dirección General de Estadística y Censo; Encuesta de hogares y propósitos múltiples, San Salvador, 2002.
- Escobar, L.A. (1979) Análisis comparado de dos modelos de cambio social en la comunidad. Boletín AVEPSO, II.
- Empowerment in Practice: From Análisis to Implementation. 2005.
- Elizaga, Formas de asentamiento de la población en América Latina, 1968; Bellalta, "La vivienda espontánea y el crecimiento urbano, 1975.
- Género, Salud y Desarrollo en las Américas. Indicadores Básicos 2005. Organización Panamericana de la Salud. 2005.
- González Rodríguez; “Formas de relación entre el departamento de relaciones públicas, las organizaciones sindicales para minimizar y solucionar conflictos laborales” Facultad de Humanidades, Universidad Tecnológica de El Salvador. El Salvador 1997.
- Koth y Dietz, Housing in Latin America, Cambridge, 1965; Matos Mar, “Migración y urbanización. Barriadas de Lima”, 1967; París. Harris y Hosse, La vivienda en el Perú, Washington, 1963; Mangin, “Latin American Squatter Settlements”, Austin, 1967; y “Latin American Squatter Settlements, Problem and Solution”, Washington, 1968.
- Leeds, Las variables significativas de los asentamientos no regulares, 1972; y Utria, El problema de la vivienda y el desarrollo de América Latina, 1969.

- Leeds, “Character of Squatter Settlements”, 1969.
- Meade, J.E. (1965). Efficiency, Equity and The Ownership of Property (Cambridge, Mass, Harvard University Press).
- Montero, Maritza. Teoría y práctica de la Psicología comunitaria. Buenos Aires. 2002
- Montesino, Mario Salomón. “Flexibilización del mercado laboral en El Salvador.”
- Nicolescu, Basarab. 1999 “La transdisciplinariedad. Una nueva visión del mundo.” Traducido del francés por Consuelo Falla. México. s.p.
- Lanham, E.; “Valuación de puestos: Bases Objetivas para fijar escalas de salarios” 10ª edición, México D.F. 1985 pags. 50-53.
- La Salud Sexual y Reproductiva: también un asunto de hombres. Organización Panamericana de la Salud. Bundesministerium fur wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- O.I.T: "La Vivienda en América Latina", Revista Internacional de Trabajo, Geneve, 1952.
- Osorio, José Roberto, “El Caso de El Salvador” sub - seccion del documento Organizaciones Sindicales Americanas como Actores del Sistema de Relaciones Laborales.
- PRISMA: El Salvador: dinámica de degradación ambiental. Programa Salvadoreño de Investigación sobre Desarrollo y Medio Ambiente, San Salvador, 1995.
- Robert S. Pindyck, Daniel L. Reibienfeld (1990) “Microeconomía”. Cuarta Edición.

- Sandoval, R.: Oportunidades de acceso a la vivienda popular después de los terremotos. Boletín Económico y Social. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, 2002.
- Sen Amartya, “Sobre conceptos y medidas de Pobreza”. Comercio exterior, vol. 42, núm. 4, México, abril de 1992.
- Sen Amartya, Martha C. Nussbaum “La Calidad de Vida ” Fondo de Cultura Económica, primera reimpresión en español, México D.F., 1998. Título original: The Quality of Life, Oxford University Press, The United Nations University, 1993
- Sen Amartya, “El Futuro del Estado de Bienestar” *Conferencia de pronunciada en el "Círculo de Economía" de Barcelona. Artículo publicado en la revista española Factoria Nro.8. Febrero de 1999.*
- Sen Amartya, “Juicios sobre la Globalización” *Artículo publicado en la revista trimestral Fractal Nro.22 (2000).*
- Sen Amartya, “¿Qué impacto puede tener la ética?” Discurso en la Reunión Internacional sobre “Ética y Desarrollo” del Banco Interamericano de Desarrollo. Fecha: 7 y 8 de diciembre del 2000.
- Sen Amartya, “Discurso en la Reunión Internacional sobre “Ética y Desarrollo” del Banco Interamericano de Desarrollo. Fecha: 7 y 8 de diciembre del 2000.
- Sen Amartya, “Capacidad y Bienestar”. *se explica los términos: Capacidad, funcionamientos, valores, objetos-valor y espacios evaluativos, utilizados en su enfoque sobre el bienestar (2001).*
- Sen Amartya, “Cultura Libertad e independencia” *Publicado en el Informe Mundial sobre Cultura, UNESCO (2001).*

- Sen Amartya, “Capital Humano y Capacidad Humana” *En este artículo se examinan las relaciones y las diferencias entre el concepto de "capital humano" y el concepto de "capacidad humana"(2002).*
- Sen Amartya, “El Mundo no puede ser fragmentado tan fácilmente” *Artículo de Sen publicado el 24 de noviembre de 2001 en el "The New York Times" y que presenta la revista española La Factoría (Octubre-Enero 2002) bajo el título "Tras el 11 de septiembre"*
- **Taller Internacional Sobre Participación Y Empoderamiento Para Un Desarrollo Inclusivo.** Banco Mundial. Consultora: Darlyn Meza. 2005.
- Kliksberg Bernardo, “¿Es posible una Economía con Rostro Humano?” *comenta sobre el premio Cataluña 1997. Diario El Universal.*
- Paniagua Serrano Carlos Rodolfo, “El Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño”
Octubre de 2002
- Samuelson / Nordhaus (1999) “Economía”. Decimosexta edición
- Stoner, James A.F. y otros: “Administración” 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica 1996,
Pág. 78.
- Tawney, R.H. (1931). Equality (London: Allen&Unwin)
- Varían (1998) “Microeconomía intermedia un enfoque actual ” Cuarta edición .
- Werther, William B.; “Administración de Personal y Recursos Humanos” 4ª Edición,
editorial Mc. Graw-Hill pags. 392-395.

Diarios Consultados:

- El Diario de Hoy

- La Prensa Gráfica
- Co Latino

Páginas Web consultadas:

- <http://www.unifem.org.mx>.
- <http://www.semillas.org.mx>
- <http://www.pnud.org>.
- www.aseprola.org
- www.centrasv.com
- www.bcr.gob.sv.
- www.mh.gob.sv.
- Código de Trabajo: http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml