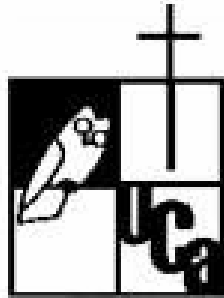


*UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA*  
*"JOSÉ SIMEÓN CAÑAS"*



**LAS CONDICIONES LABORALES DEL SECTOR FORMAL  
EN EL PERIODO 1994 AL 2005.**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREPARADO PARA  
LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.

PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIATURA EN ECONOMÍA.

POR:

JESSICA MARGARITA AGUILAR GUEVARA.

SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DEL 2006

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA.  
"JOSÉ SIMEÓN CAÑAS"

RECTOR.

LIC. JOSÉ MARIA TOJEIRA SJ.

SECRETARIO GENERAL.

LIC. RENE ALBERTO ZELAYA.

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES.

LIC: JOSE MANUEL RIVAS.

DIRECTOR DEL TRABAJO.

MS. CLAUDIA DIAZ.

SEGUNDA LECTORA.

LIC. DESIREE ARTEAGA DE MORALES.

Este trabajo lo dedico a Dios que no me ha dejado sola en el camino de la vida, a las personas que el me puso en mi camino, para guiarme y mostrarme mis errores y mis triunfos a esa madre que no me ha dejado sola y a mis sobrinos que han iluminado mi vida con su alegría.

## **Agradecimientos.**

El presente trabajo no podría haber sido realizado sin la ayuda de tantas personas que apoyaron y posibilitaron su elaboración, por eso quiero agradecer a:

Instituciones como el Ministerio de trabajo, la Superintendencia de Pensiones que facilitaron datos para la realización de este trabajo.

A las personas que me dieron su apoyo a lo largo de mi carrera:

P. Francisco Javier Ibisate, SJ.

Msc. Claudia Díaz.

Msc. Beatriz Escobar.

Dr. Mario Montesino.

Lic. Julia Evelin Martínez.

Ing. Lilian vega.

Lic. Aquiles Montoya.

Msc. Desireé Arteaga.

A mi familia, que me ha apoyado en todo momento y a lo largo de mi vida.

## Índice.

Introducción.....	i
Capitulo I. Marco Teórico-Conceptual.....	1
1.1 Enfoques Teóricos de las Principales Escuelas del Pensamiento Económico con Respecto a las Políticas de Empleo.....	2
1.1.1 Teoría Keynesiana del Mercado de Trabajo.....	2
1.1.2 Teoría Neoliberal del Mercado de Trabajo.....	4
1.2 Panorama Económico.....	8
1.3 Panorama del Mercado Laboral.....	17
1.4 Legislación Laboral.....	25
Capitulo II. Las condiciones laborales.....	31
2.1 Las condiciones decentes de trabajo en el sector formal.....	31
2.2 Elementos del ambiente de trabajo.....	37
2.2.1 El Salario.....	37
2.2.1.1 Salarios mínimos reales.....	39
2.2.2 Jornada de trabajo.....	40
2.2.2.1 Las horas de trabajo.....	41
2.2.2.2 El Descanso semanal.....	42
2.2.3 Higiene y seguridad laboral.....	43
2.2.3.1 Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo.....	44
2.2.3.2 Seguridad del trabajo.....	48
2.2.3.2.1 Prevención de accidentes.....	49
2.2.3.2.2 Identificación de las causas de accidentes.....	50
2.2.4 Prestaciones laborales.....	51
2.2.4.1 La vacación anual remunerada.....	52
2.2.4.2 El aguinaldo.....	53
2.2.4.3 Prestaciones por Enfermedad.....	54
2.2.4.4 Prestaciones por Maternidad.....	55
2.2.4.5 Los sindicatos.....	56
2.2.5 Análisis de los tipos de flexibilización en el país.....	58
2.2.6 La evolución del mercado de trabajo en el sector formal.....	63
2.2.7 Principales propuestas entorno al mercado laboral salvadoreño.....	74
2.2.7.1 Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).....	74
2.2.7.2 Asociación Nacional de la Empresa Privada ANEP.....	75

2.2.7.3 Planteamiento del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional. FMLN.....	78
2.2.7.4 Propuesta del partido de gobierno Alianza Republicana Nacionalista ARENA.....	78
2.2.7.5 Propuesta De La Comisión Nacional Para El Desarrollo.....	80
Capítulo III. Indicadores Económicos del sector formal de trabajo.....	81
3.1 Metodología.....	81
3.2 Selección de Variables e Indicadores.....	82
3.3 Prestaciones laborales.....	88
3.3.1 Prestaciones Reguladas por la ley.....	88
3.3.2 Prestaciones sin regulación por ley.....	98
Conclusiones.....	101
Recomendaciones.....	107
Bibliografía.....	109
Glosario.....	113
Anexos.....	118
Cuadros.....	122
Datos del Ministerio de Trabajo .....	136

## **Introducción.**

El trabajo humano es el generador de riqueza, sin trabajo no es posible la producción o distribución de riqueza, ni la existencia de los mercados y el mercado laboral salvadoreño es uno de los ámbitos que menos atención ha recibido, esto genera dificultades para definir e implementar políticas congruentes e integrales que permitan elevar el crecimiento económico.

Las autoridades consideran que para cambiar este problema se debe crear una política de desarrollo basada en el exterior, potenciando la competitividad de todos los factores, incentivando a las empresas para competir en los estándares internacionales en los distintos ámbitos de acción, en donde el país debe asumir el reto de lograr un crecimiento económico sostenible. Para conseguirlo el gobierno considera que es necesario crear instituciones laborales flexibles, promover cambios en política laboral, fomentar un mercado de mano de obra calificada. Lo anterior con la finalidad de lograr una producción nacional competitiva en la que empleados y empleadores se beneficien.

### **Importancia.**

En El Salvador se ha propuesto el modelo económico Neoliberal, el cual, a través de políticas económicas fundamentadas en los estatutos del Consenso de Washington, busca superar la crisis que inició en la década de los ochenta. Este “nuevo modelo” hace un replanteamiento de la política económica anterior, alterando, entre otros aspectos, la dirección de la política laboral.

La política laboral influye en la resolución en general del problema del paro y el empleo que inciden por su trascendencia y por su influencia decisiva sobre el bienestar humano. La época en que estamos es la del desempleo generalizado, del trabajo precario, mal pagado e insatisfactorio. Es difícil encontrar un estudio de opinión que no muestre que una de las principales preocupaciones de los ciudadanos tiene que ver, de una forma u otra, con el trabajo.

El problema del empleo eventualmente pudiera permitir aplicar políticas que significaran una mejor condición de trabajo, mayor bienestar humano derivado de la actividad laboral y que hicieran posible superar la falta de recursos que lleva consigo el desempleo en todas sus dimensiones. El mundo laboral está sometido a transformaciones, en donde el capital se está organizando con flexibilidad, dando lugar a la incidencia de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales. Ello está vinculado a una crisis social y de adaptación de diversos actores sociales.

Es importante por tanto analizar el efecto de la política de flexibilidad laboral en el país, la cual se presenta como la solución al problema de desempleo, tanto en los paises desarrollados como en los que se encuentran en vías de desarrollo. Para ello es necesario preguntarse si es realmente la panacea que se esperaba en términos de promoción de empleo, y cómo ha influido en las condiciones laborales, se puede lograr con la flexibilización el empleo óptimo es decir aquel en donde la oferta y la demanda de empleo se aproximan y se obtiene el bienestar integral, en especial en el llamado sector formal de la economía.

### **Justificación.**

El problema del trabajo se interpreta como un problema básicamente de cantidad. El paro es el desajuste entre la escasa demanda de trabajo y la oferta que en un momento dado es superior a aquella. Pero no se considera que sea el ámbito en donde empresas y trabajadores tratan de ajustar sus diferentes estrategias. En este sentido, el estudio del trabajo debe incluir aspectos relevantes relacionados con el bienestar de los trabajadores, relaciones de poder y su relación con la política, la satisfacción intrínseca de las necesidades y la productividad. Dichos elementos deberían ser criterio de referencia en un análisis de relaciones laborales, lo que implica ir más allá del análisis de condiciones de mercado.

Ante la falta de consideración de estos elementos, se entiende que cualquier problema laboral es un problema de mercado laboral y, por lo tanto, es un problema de ajuste cuantitativo por lo que su solución sólo puede encontrarse en el único ámbito en donde se entiende que se plantea: en el mercado de trabajo. La resolución de los problemas laborales se reduce, en consecuencia, a procurar que los mercados funcionen de su manera más auténtica, esto es, con completa flexibilidad y con plena libertad de los actores (aunque cada uno de ellos se encuentre en posición muy distinta a la hora de ejercer dicha libertad).

El concepto de empleo que se maneja en el país toma como eje de los análisis y como variable en el marco de las políticas económicas se suele identificar completamente con el fenómeno del trabajo remunerado. De esta manera resulta que la economía convencional elude cualquier actividad laboral, de aplicación de trabajo humano que no esté mercantilizada, en donde no se relaciona el análisis económico y el problema de la satisfacción o sustento humano. Como las que afirman que para resolver el problema del desempleo basta con reducir los salarios, eliminar los subsidios al trabajo o los salarios mínimos y, en definitiva, reducir al máximo los costes del trabajo. O las que mantienen que es necesario regular los mercados laborales con la mayor flexibilidad para lograr más empleo, lo que permite que aumente pero con capacidad cada vez más reducida para procurar la satisfacción de las necesidades humanas.

Pero si consideramos la realidad de que la mayor parte del esfuerzo que los seres humanos realizan para subsistir no está mercantilizado en el sentido estricto del término, lo anterior equivale a decir que la economía



tradicional omite el problema real de la satisfacción de las necesidades humanas que es aparentemente lo que se propone proyectar.

Comprender la situación efectiva del trabajo en nuestra sociedad y las perspectiva que se le presenta ha de partir de hacer un análisis de mayor pretensión que el convencional, que vaya mucho más allá de la simple expresión cuantitativa del problema del paro y su medición y que, por el contrario, lo contemple en el contexto de la situación económica y el desarrollo de los problemas sociales en su conjunto.

Por lo que el principal problema para este estudio es ¿Cómo ha influido la política de flexibilización en las condiciones laborales del sector formal durante el periodo de 1994-2005?

### **Objetivos del estudio.**

Para abordar el problema se desarrollará un estudio exploratorio sobre la influencia que ha ejercido la forma en que se ha implementado en el país la política de flexibilización en las condiciones laborales del sector formal durante el periodo de 1994-2005, para poder realizar este estudio se hará un análisis comparativo de las escuelas del pensamiento económico con relación a las políticas de empleo, para conocer la visión con la que se esta manejando el país para responder a las nuevas formas de empleo, a las relaciones laborales y sociales.

Para poder responder a las transformaciones se debe tener clara la visión con la que se están encaminando las políticas del país, para lo cual es necesario esquematizar los principales elementos de la legislación nacional e internacional que regulan las condiciones laborales, con esto se puede identificar los tipos de flexibilización que se presentan en el país y su influyen en las condiciones laborales, para determinar como estas se influyen se efectúa un análisis comparativo de cómo ha evolucionado las condiciones laborales del sector formal, dando énfasis en las actividades de la industrial, comercio y servicio.

Al realizar esta exposición se dará la recopilación de una base datos con indicadores que definan las condiciones de trabajo en el sector formal, estos indicadores ayudarán a fundamentar la hipótesis de esta investigación, la cual establece que **la forma en que se ha implementado la política de flexibilización ha influido de manera negativa en las condiciones laborales del sector formal de la economía salvadoreña en el período de 1994-2005.**

Este trabajo se ha encontrado con limitaciones. La principal ha sido la escasez de estadísticas laborales que permitan una lectura integral de las principales características del mercado laboral, su funcionamiento y tendencias. A pesar de las dificultades se espera proporcionar una visión panorámica sobre la estructura del sector formal y sus condiciones.

El análisis desarrollado en el documento se realizó después de hacer una investigación bibliografía que ayudara a exponer las distintas políticas que se han adoptado y como influyen dentro del mercado laboral ha sido organizado de la siguiente manera. En el capítulo I, se describen las teorías económicas que influyen en las políticas económicas, luego se presenta el panorama económico y laboral del periodo en estudio y una breve perspectiva de las principales leyes laborales. En el capítulo II, se presenta las condiciones decentes de trabajo en el sector formal, los elementos del ambiente de trabajo, los tipos de flexibilización que se conocen en el país y como ha evolucionado el mercado laboral del sector formal y por ultimo las principales propuestas entorno al mercado laboral. En el capítulo III, se presentan los indicadores del sector formal y de la flexibilización donde se muestra las prestaciones que tienen los trabajadores y como estas han evolucionado en el tiempo, también se muestra como ha ido evolucionando el ambiente laboral en el sector formal.

## Capítulo I. Marco Teórico-Conceptual.

El trabajo es un aspecto determinante de la existencia humana, es el medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas; es crucial para el ejercicio de opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad<sup>1</sup>. Según la constitución de El Salvador, el principal objetivo de la política laboral es lograr el pleno empleo. Para obtenerlo el Estado tiene la obligación de influir en la demanda de trabajo por medio de medidas económicas, sociales y políticas para mantener un nivel de empleo estable e impedir el desempleo

El desarrollo de la mano de obra no es únicamente para la generación actual, se considera en la política laboral el desarrollar la educación a los jóvenes, generar investigación y desarrollo a nivel nacional, esto es necesario para readecuar la mano de obra al mercado de trabajo. Se busca eliminar las políticas y prácticas discriminatorias contra todo tipo de trabajadores, mujeres, personas discapacitadas y trabajadores inmigrantes a fin de alentar su participación productiva en el mercado de trabajo. Esto incluye a la igualdad de acceso a la salud, la educación y a las oportunidades de formación<sup>2</sup>.

El término Política de Empleo puede definirse como “la acción concreta del estado que involucra en forma sistemática a todos los entes económicos e instituciones del país, en la búsqueda de soluciones a la problemática del desempleo y subempleo, mediante la aplicación de instrumentos y medidas diseñadas para tal fin”<sup>3</sup>. En general quiere decir, las medidas que tiene el sector público para afectar el mercado de trabajo.

En El Salvador, las políticas de empleo han sido implementadas a lo largo de la historia del país, muchas veces no como una política laboral en sí, sino como fruto de otras políticas económicas que a la larga buscan la creación de empleo en los diversos sectores económicos, esto se debe dar de manera mas integrada debe existir una política laboral que se integre a los objetivos de la política económica; uno de los medios propuesto por el Estado y las empresas para lograr dicho objetivo es flexibilizar las relaciones contractuales entre empresas y trabajadores. En este sentido las políticas de flexibilización pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los y las trabajadoras a las necesidades que exigen las empresas; esto se traduce en la reducción de los costos laborales y la modificación del marco institucional.

El Gobierno en sus discursos y junto al Ministerio de Economía, hacen referencia a la necesidad de hacer reformas a las leyes laborales; hasta ahora no se ha establecido de forma explícita un marco jurídico que flexibilice el mercado laboral, sino que se basa en vacíos legales que existen en el marco jurídico laboral, además consideran que deben fomentar nuevas políticas debido a que la flexibilidad se da por la falta de

---

<sup>1</sup> OIT: reducir el déficit del Trabajo decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, junio 2001.

<sup>2</sup> OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, 87ª reunión Ginebra, junio de 1999

<sup>3</sup> Carranza Choto, Ana Cecilia y otros, Análisis Comparativo de una Nivelación Salarial en Empresas con Contrato Colectivo o sin el por Ramas de Producción. Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad Centroamericana, UCA, Septiembre 1995

recursos para la supervisión del cumplimiento de las normativas laborales<sup>4</sup>, más que como medida que, bajo un marco legal e institucional adecuado, facilite el acceso a empleo e incremente la productividad del trabajo. Se puede sugerir que no existe una estrategia o modelo de política laboral en el país y que la tendencia es a reaccionar ante los desequilibrios y problemas que presentará el mercado de trabajo en el corto plazo sin tomar en cuenta el mediano y largo plazo.

## **1.1 Enfoques Teóricos de las Principales Escuelas del Pensamiento Económico con Respecto a las Políticas de Empleo.**

### **1.4.1 Teoría keynesiana del Mercado de Trabajo<sup>5</sup>.**

Esta teoría nació en la primera mitad del siglo XX. Esta intentaba corregir los excesos del liberalismo, partiendo de que el Estado debía intervenir en el ambiente económico para lograr salir de la crisis ocurrida en ese momento por el exceso de producción y poca demanda de bienes. El estado debía de asumir una postura en la que se lograra el bienestar nacional mediante políticas económicas expansivas, y así promover el pleno empleo fomentando la inversión por parte del Estado con la finalidad de crear demanda efectiva.

Lo que se quería conseguir era incrementar la producción la cual requiere un aumento de mano de obra para la producción de los bienes. En este período surge el Taylorismo-Fordismo como forma de organización del trabajo, el cual tiene como aspectos fundamentales: La organización centralizada y jerárquica con profundización de la división del trabajo<sup>6</sup>, escasa autonomía de los trabajadores, procesos de trabajos segmentados y repetitivos, escasa calificación y adiestramiento limitado, control de los tiempos y de los movimientos de los trabajadores.

A partir de este momento el modelo Taylor-fordista lograba masificar la producción, siendo su objetivo central que el aumento de la producción fuera acompañado del crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias.

El Fordismo no puede funcionar bajo altos grados de conflictividad, ya que el proceso continuo exige disciplina y organización, lo cual sólo podía lograrse pactando con el movimiento obrero mediante una contratación colectiva que establezca rigidez laboral<sup>7</sup> y el reconocimiento de las formas de organización del

---

<sup>4</sup> Montesino; M. S. "Programa de ajuste estructural y flexibilización del mercado laboral". FUNDE-SAPRI. San Salvador. 2000.

<sup>5</sup> Flores L., D.; Henríquez L., M.; Peraza T., K.; Pérez V., M. "Salario mínimo y flexibilidad laboral". Tesis para optar al grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 1998

<sup>6</sup> La división del trabajo es cuando varios trabajadores hacen distintas partes de un mismo bien especializándose solo en una parte de todo el proceso.

<sup>7</sup> Cuando se habla de rigidez laboral se habla de un conjunto de elementos del mercado de trabajo que considera la duración y el monto del beneficio de desempleo, el nivel de autonomía en las decisiones de contratación y despido mediante una contratación colectiva que diera lugar a estabilidad de salario, garantizando un alza real y progresiva, control de reglas, establecimiento de horarios, etc.

trabajo. Esto dio lugar a que se incorporaran cambios en la reglamentación determinada por el mercado laboral y por el Estado.

El modelo Taylor-fordista hace que las relaciones de trabajo cambien logrando mayor calidad de estas relaciones, por lo que se consolida un conjunto de derechos a los trabajadores, que dan lugar a la dignificación de las condiciones de vida y laborales de los asalariados.

El debate sobre los mercados de trabajo se centra en la pertinencia del surgimiento de un sólo modelo de mercado laboral o, bien, en la existencia de varios “modelos” de trabajo a la vez, como producto de la reestructuración desigual y heterogénea del capitalismo.

El análisis parte del concepto de paro involuntario<sup>8</sup>, el cual se forma del pensamiento de Pigou y Robertson, pero que toma relevancia con Keynes. Para Keynes el pleno empleo significa la ausencia de paro involuntario, pero no del desempleo voluntario, friccionario o estacional. También se tiene que determinar que para Keynes, el paro estructural y el paro cíclico, eran parte del paro involuntario.

Según Pigou, “Una persona se encuentra en paro cuando no tiene un puesto de trabajo y desea ser empleada. Se sobreentiende que se desea ser empleado a los niveles de salarios efectivos existentes en el mercado”. Para Keynes, el paro se presenta por insuficiencia en la demanda efectiva, la cual comprende el gasto en consumo y en inversión de los individuos y las empresas, así como el gasto que realiza el sector público.

Puede existir un nivel de demanda efectiva por debajo del que se requiere para generar el pleno empleo, ya que en término general, quienes ahorran y quienes realizan los gastos de inversión son grupos diferentes de individuos, cuyas decisiones no están totalmente coordinadas. Si aumenta el ahorro sin que se destine una cantidad equivalente a inversión, la renta nacional y la demanda efectiva descenderán, continuando el proceso hasta que la renta descienda a un nivel en el que se igualan los volúmenes de inversión y de ahorro.

Además, Keynes agrega que el paro creado por la falta de demanda efectiva, es involuntario, pues no lo desean ni los trabajadores ni las empresas, por lo tanto, se necesita aumentar la demanda efectiva, para la cual, la política fiscal es la más indicada, o sea, que el sector público compensaría la insuficiente demanda privada. Esto lleva a una nueva forma de ver al sector público ya que apoya el déficit público.

Este modelo entró en crisis en los años 70 a causa del déficit presupuestario producido por las políticas económicas orientadas al gasto e inversión pública, así como al aumento del capital circulante que generó una alta tasa de inflación.

---

<sup>8</sup> Paro involuntario. Es el desempleo que refleja la incapacidad de encontrar trabajo incluso después de semanas o meses de búsqueda continua; el aceptar salarios más bajos, el considerar cambiarse de localidad; es decir, es el desempleo que se crea debido a que la propia economía está operando a un nivel de PIB por debajo de lo necesario para crear tantos trabajos como personas en busca de los mismos.

El primer choque petrolero agrava el descenso en la productividad, esta situación generó un proceso de reflexión por parte de los empresarios, gobiernos y organismos internacionales, que concluyeron en que la crisis por la cual atravesaban no era sólo la consecuencia del shock petrolero, ni una simple crisis recesiva, tratándose por el contrario de una crisis estructural.

Las ganancias eran bajas porque los trabajadores eran fuertes debido a que las reglas eran demasiado rígidas, considerando también que la rigidez de los principios Tayloristas de organización del trabajo incidían en la baja de la productividad ya que eliminaba cualquier iniciativa de los trabajadores.

La crisis del Fordismo y Keynesianismo planteó nuevos retos a la clase obrera, producto del impacto de la crisis económica, exigiendo el fin de los mecanismos de la cadena de montaje. El movimiento obrero se planteó una recuperación sobre las condiciones de trabajo, ejerciendo control sobre la organización de empresas, capacidad de fijar políticas de empleo.

Ante ese nuevo reto planteado por la clase trabajadora, los patronos entendían que la solución a toda crisis del modelo no estaba en aumentar la remuneración y la seguridad social sino que era necesario modificar las condiciones psicológicas y técnicas del trabajo. En consecuencia todos los diagnósticos recomiendan flexibilizar todos los ámbitos de la economía. La flexibilidad aparece como la panacea, bajo la concepción de la capacidad de los individuos de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a la economía y especialmente al mercado de trabajo y de adaptarse a nuevas necesidades.

Todo el desarrollo de la legislación laboral alcanzada en el Fordismo, al establecer un tercero para arbitrar las relaciones capital-trabajo, fue un reconocimiento de la existencia de desigualdades de la sociedad, en el que el Estado equilibraba la balanza entre los sectores más débiles de la sociedad y los más poderosos.

La legislación laboral reconoce una parte débil que debe ser protegida, lo cual se ha hecho posible gracias a la existencia de derechos económicos y sociales garantizados por el Estado. A raíz de lo antes mencionado surge un nuevo modelo económico y nuevas formas de organizar el trabajo.

#### **1.4.2 Teoría Neoliberal del Mercado de Trabajo<sup>9</sup>.**

El neoliberalismo es la teoría económica y política que trata de obtener el máximo provecho de explotación y beneficios con el menor costo posible.

---

<sup>9</sup> Ídem, Flores L., D

El neoliberalismo da inicio a la reducción del Estado de Bienestar social, en tanto que se inicia un cambio hacia políticas que implican atacar la crisis que caracterizó a los 70, afectando las relaciones laborales, fundamentándose en la competitividad internacional, el mejoramiento de la producción y en la reducción de costos, persiguiendo la reducción del gasto público y reducción de costos laborales y como medio para incrementar la productividad, imponiéndose un nuevo orden mundial de sometimiento de los trabajadores a las necesidades del capital.

Con esta perspectiva, el estudio del mercado de trabajo, se analiza desde el punto de vista de la oferta y demanda de trabajo, y la interacción que se produce entre ellas para obtener el nivel de empleo y salario de equilibrio. Por el lado de la demanda de trabajo, se trata de la demanda de un factor de producción. El principio de maximización de beneficios por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual, en situación de competencia perfecta, a la producción marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto.

La productividad marginal del trabajo depende de la tecnología y de la técnica concreta de producción utilizada (cantidad de capital físico o tamaño de la planta), que son factores determinados exógenamente con respecto al mercado de trabajo. De este modo, la demanda de trabajo no posee ninguna característica específica que la distinga de la demanda de cualquier otro factor de producción.

La única excepción a la afirmación anterior es el reconocimiento de la existencia de costes fijos del empleo, procedentes del reclutamiento, selección y formación de los trabajadores contratados. La existencia de estos costes fijos hace que la rotación de los trabajadores sea costosa para las empresas.

Ahora que, en cuanto a la oferta de trabajo, en el análisis clásico se suponía que dicha oferta venía determinada por el stock de población en edad de trabajar y no incapacitada físicamente. El análisis neoliberal enmarca la decisión de ofrecer trabajo en el contexto de la teoría de la elección del consumidor. Para ello, parte del supuesto que la elección del trabajador para decidir si trabaja o no y cuánto, es una elección entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. Es decir, el trabajo es considerado como una medida para obtener un fin (renta), pero intrínsecamente es un mal<sup>10</sup>.

Por lo tanto, se aleja de la concepción clásica que la decisión de ofrecer trabajo era independiente del salario real ofrecido, lo que, en cierto modo, el análisis de la oferta de trabajo sería parecido al de la oferta de cualquier otro bien: las cantidades del bien ofrecido son función de su precio. Donde el precio del trabajo es el salario.

---

<sup>10</sup>Un mal en economía es una mercancía que no gusta al consumidor y existe otra actividad o bien que da mayor satisfacción.

A partir de la idea básica que más ocio es preferible a más trabajo, surge la distinción entre un efecto renta y un efecto sustitución cuando varía el precio relativo de los dos bienes en cuestión. Para la oferta de trabajo, un aumento del salario real ofrecido en el mercado producirá el efecto sustitución de querer trabajar más, puesto que ha aumentado el precio del trabajo con respecto al precio del ocio, para poder consumir más, pero por otro lado también producirá el efecto renta de querer consumir más ocio y, por tanto, trabajar menos porque con la misma cantidad de trabajo el aumento del salario real eleva el nivel de renta.

Los neoclásicos tratan de explicar el comportamiento de la economía por medio de un enfoque microeconómico que parte de la influencia de los mercados, considerando supuestos como: El supuesto de competencia perfecta, que asume la existencia de muchos compradores y muchos vendedores, los productos son homogéneos, los precios son uniformes y ningún sujeto económico puede influir en los precios del mercado y tienen libre entrada y salida los compradores y vendedores. Esta es la condición base para la asignación de los recursos que permite el equilibrio óptimo.

Esta teoría considera que el “trabajo debe ser remunerado por su productividad”<sup>11</sup>; esta definición de la magnitud del salario a partir de la productividad del mismo deja al margen criterios de definición de dicha magnitud basados en la reproducción del trabajador; esto viene con la tendencia de liberar las relaciones laborales, pretendiendo volver a la autonomía de la contratación donde el derecho laboral debe adaptarse a las exigencias del mercado en donde una de las medidas es la flexibilización: se flexibiliza para que el mercado actúe eficientemente con salarios fijados por un contrato.

En este contexto han surgido nuevas formas de organizar el trabajo, las cuales buscan maximizar la utilidad y producir los bienes cuando los demanden para reducir inventarios, tiempos de instalación, costos productivos y laborales<sup>12</sup>.

El capital ha buscado históricamente, por todos los medios, aumentar el trabajo excedente no retribuido. Por eso, la reducción relativa del salario, como resultado del aumento de la productividad del trabajo, ha coexistido con las tentativas de prolongación de la jornada de trabajo<sup>13</sup>. Uno de los objetivos del capitalista consiste en anular la diferencia entre la productividad y la intensidad del trabajo con el propósito de impedir que los trabajadores puedan reclamar a los empresarios, en el campo jurídico, político y sindical, aumentos de sus salarios debido a la intensidad del trabajo<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Ídem, Carranza Choto, Ana Cecilia y otros

<sup>12</sup> Ídem, Flores L., D

<sup>13</sup> Arturo S. Bronstein. “La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General

<sup>14</sup> Sotelo, Adrián. La reestructuración del mundo de trabajo, [www.eumed.net/coursecon/libreasotel/index.htm](http://www.eumed.net/coursecon/libreasotel/index.htm).



En el marco de la tendencia flexibilizadora se debe analizar la conexión entre el derecho y la economía, es decir, el derecho laboral no debe ser alejado de circunstancias económicas de la que depende la determinación de los salarios, la redistribución de la renta a través de las prestaciones de seguridad social, la determinación de la mano de obra en la producción a través de la fijación de rendimientos mínimos y de jornadas máximas, así como en los beneficios y en la mediación en el mercado de trabajo<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Ídem, Flores L., D

## 1.2 Panorama Económico.

Con los Acuerdos de Paz en enero de 1992, se comienza un nuevo proceso de transformaciones en El Salvador. El gobierno empezó a instituir varias medidas orientadas a fortalecer el sector privado y reducir la participación del Estatal a partir de la desregulación y liberalización de la economía. Las principales medidas que se han adoptado para estimular la economía se resumen en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
**Contexto de las reformas por periodo presidencial.**

PERIODO	PRESIDENTE ALFREDO CRISTIANI.
1989-1994	<p>Programas de Ajuste Estructural - medidas fiscales y reducción de impuestos (eliminación del impuesto al patrimonio).</p> <p>Inicia el proceso de privatización - caso de la “reprivatización bancaria en la que se utilizaron mas de 350 millones de dólares.”</p> <p>Creación de la Ley de Inversión extranjera, zonas francas y recintos fiscales.</p> <p>Apertura comercial liberalización de los precios.</p> <p>Reducción del rango tarifario del 290-0 al 20-5%</p> <p>Liberalización del impuesto de timbres por IV A del 10%.</p> <p>Creación del Banco Multisectorial de Inversiones para manejar el portafolio privado del Banco Central de Reserva. Privatización de la banca</p> <p>Aprobación de la Ley del Mercado de Valores</p>
	<b>PRESIDENTE CALDERON SOL.</b>
1994-1999	<p>Continuación de la privatización (fondo de pensiones, teléfonos, distribución energía eléctrica)</p> <p>Apuesta a la maquila como el motor del crecimiento.</p> <p>Eliminación del Ministerio de Planificación</p> <p>Fracaso en el Plano social: reforma educativa, área de salud y atención medica, protección del medio ambiente, agua potable<sup>16</sup></p> <p>Incremento del IVA de 10 al 13%</p> <p>Incremento de las llamadas telefónicas en 30%</p> <p>Reducción de las tarifas a las llamadas internacionales</p> <p>Introducción de los CAM<sup>17</sup> en lugar de los CEM<sup>18</sup>, la diferencia es que los intereses de los CAM no están exentos del pago del impuesto sobre la renta</p> <p>Autorización de bonos del Tesoro en dólares</p> <p>Aprobación de la Ley de Administración Financiera</p> <p>Centralización del Presupuesto en el Ministerio de Hacienda</p> <p>Privatización de los ingenios azucareros</p>
	<b>PRESIDENTE FRANCISCO FLORES.</b>
1999-2004	<p>Nuevas reformas para la zona franca (Maquila)</p> <p>Eliminación del subsidio al transporte publico y agua</p> <p>Introducción de la Dolarización (Política de Integración Monetaria)</p> <p>Pérdida de política crediticia, cambiaria y monetaria (reducción del SCR)</p> <p>Reducción de reservas internacionales</p> <p>Mayor costo de la deuda externa</p> <p>Grabo con IVA a granos básicos y medicamentos</p> <p>Eliminación de la deducción de los iniciales 75,000 colones de utilidad sobre el ISR, afectando a pequeñas empresas</p> <p>Inducción del Fondo de Conservación Vial. (caso Ministerio de Obras Publicas)</p> <p>Incremento de los costos a los servicios públicos,</p> <p>Publicidad a favor de los tratados de libre comercio</p> <p>Producto más barato importado - libre competencia</p>

Fuente: Arturo Zablah Kuri, Mas allá de las promesas, Fundación Friedrich Ebert, julio 2005.  
Melhado, Oscar Edgardo. "El Salvador: retos Económicos de Fin de Siglo". Primera Edición 1997, UCA Editores, San Salvador, El Salvador CA.

<sup>16</sup> Zablah Kuri, Arturo, Más allá de las promesas, Fundación Friedrich Ebert, julio 2005

<sup>17</sup> CAM: Certificado Administrativo Monetario

<sup>18</sup> CEM: Certificado Económico Monetario

Las políticas económicas aplicadas por el gobierno durante la administración del partido ARENA en los años noventa hasta la actualidad, plantean el fortalecer la actividad exportadora como la principal actividad del país e insertar a El Salvador en la economía global para lograr altas tasas de crecimiento, sin olvidar a los otros dos sectores fundamentales en las políticas económicas que son la inversión y los servicios que representan el 65% del PIB.

Después de los Acuerdos de Paz se dio un crecimiento en la actividad económica hasta 1995 de 6.4%. El crecimiento del PIB en 1996 cayó al 1.7%. Los datos para los años siguientes muestran que la tendencia fue a la recuperación, pero no se ha logrado alcanzar el nivel que obtuvo en 1992 de 7.5%. También se debe tomar en cuenta desastres como los terremotos en el 2001 provocaron una tasa de 1.7%.

El bajo crecimiento se encuentra reflejado en el PIB por habitante, este fue de 5.4% en 1992, para 1996 cayó a -0.4% manteniendo valores negativos en varios años. Al observar el crecimiento poblacional se muestra que en 1996 un crecimiento poblacional de 2.1%, donde se muestra que la población va incrementando en mayor proporción que el PIB por habitante, esto refleja el hecho que la economía salvadoreña no es capaz de responder a todas las necesidades de la población. En algunos casos las familias presentan ingresos a veces menor que un dólar, debido al bajo crecimiento del PIB por habitante, en especial el sector informal.

El crecimiento también es afectado por de la inflación que se encuentra relacionada entre otros factores al incremento de los precios del petróleo en los últimos años.

**Cuadro 1. Situación General.**

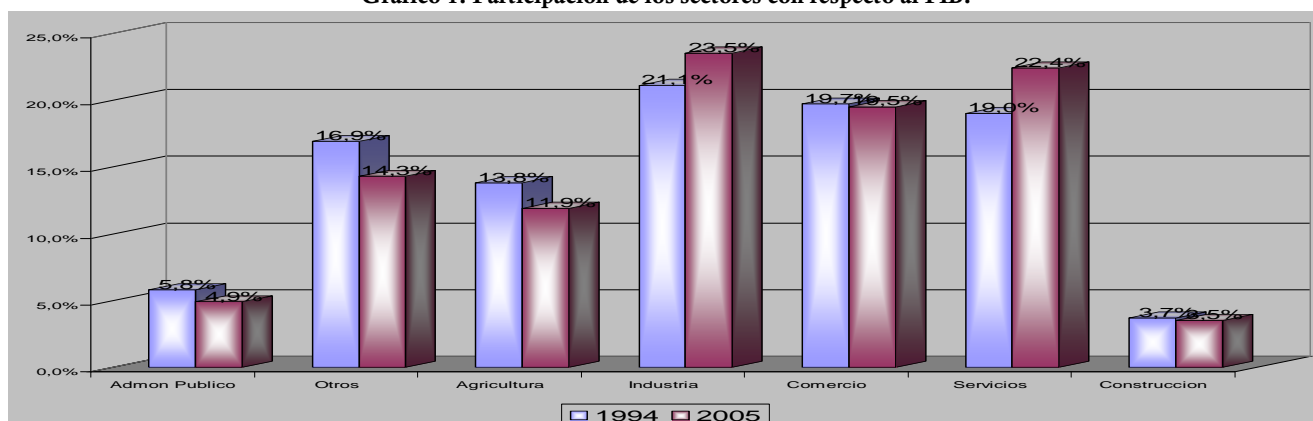
Indicadores	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Crecimiento Anual de la Población	2.1	2.1	2.1	2.1	2.0	2.0	1.9	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7
Crecimiento Anual del PIB	6.1	6.4	1.7	4.2	3.7	3.4	2.2	1.7	2.2	1.8	1.5	2.8
Crecimiento Anual del PIB por habitante	3.7	4.2	-0.4	2.1	1.6	1.4	0.2	-0.2	0.3	0.0	-0.2	0.7
Tasa de inflación	5.4	11.4	7.4	1.9	4.2	-1.0	4.3	1.4	2.8	2.5	5.4	4.3

Fuente: Banco Central de Reserva

Al incrementar la inflación, el salario real de los trabajadores se ve reducido y no logran satisfacer todas sus necesidades. Además la inflación provoca aumento de costos en las empresas por lo que buscan reducirlos contratando mano de obra barata lo que es viable debido al exceso relativo de demanda de trabajo.

Los sectores que más participan en el crecimiento del PIB e impulsan la economía, son la industria que, entre 1994 y 2005, pasa de conformar 21.1% del PIB a 25.7%. Servicios pasa de 19 a 23.2 % y comercio pasa de 19.7 a 21.4% del PIB. Los sectores que han reducido su participación a sido el agrícola que de 13.8% pasa a 12.5% del PIB y otros sectores pasa de 16.9% a 7.9% del PIB. (Grafico 1)

Gráfico 1. Participación de los sectores con respecto al PIB.



Fuente: FUSADES, como esta nuestra economía 2004-2005 en base a datos del BCR.

La economía salvadoreña se encuentra en estancamiento, y no se ve clara una mejora en el panorama económico del país que aliente a los principales sectores económicos.

En los últimos años las políticas aplicadas por el gobierno se han venido fortaleciendo con tratados bilaterales y multilaterales como los tratados de libre comercio o acuerdos en el marco de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Es importante mencionar que la Industria ha crecido gracias a la maquila, que genera empleo para las mujeres y que, entre otras, muestra las siguientes características:

1. Es inversión que busca tener los menores costos para obtener las mejores ganancias por lo que se buscan los países que tienen más facilidades de entrada y salida.
2. Bajos salarios y jornadas de larga duración, lo que refleja que, para poder formar parte de esta economía global, se está generando competitividad espuria<sup>19</sup>, mientras que sectores como la agricultura que generan valor agregado se están viendo reducidos<sup>20</sup>.

Los programas de ajuste estructural, buscan la reducción del Estado a través de la privatización de las instituciones públicas, que representó en 1998 una Inversión Extranjera Directa (IED), de 9.2% la que no se ha logrado nuevamente. Su participación sufrió una reducción considerable llegando a 0.7% en el 2003, teniendo una recuperación de 1.8% en el 2004.

<sup>19</sup> Según la CEPAL una competitividad espuria es la que se logra a través de la aplicación de medidas que se traducen en dumping social, como son las reducciones salariales, la violación de los derechos laborales, la inobservancia de los convenios internacionales de la OIT, la práctica de la flexibilización y desregulación del mercado laboral, el autoritarismo, la reducción del gasto en bienestar social, el deterioro del medio ambiente, las devaluaciones y otras prácticas similares

<sup>20</sup> Ibid. Montesino; M. S.

A pesar que se han dado reformas para la zona franca, la liberalización de aranceles y otras políticas que dan facilidades para incrementar la entrada de nueva inversión, se ha alcanzado un aumento considerable en la inversión extranjera y el la Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF), pero no era el esperado.

En 1996 la FBKF tuvo una disminución de -12.8% luego se da un incremento de 8.1% en 1997 esto se debe a la privatización del sector publico, después se da una tendencia a la reducción seguida de una recuperación de 3.3 a 3.8% en el 2003 y 2004 respectivamente, (Cuadro 2).

El ahorro juega un papel importante para impulsar las inversiones por lo que se debe buscar el crecimiento del ahorro, para que exista liquidez para invertir. En los años 90 se logró un crecimiento en el ahorro de 3.2% en 1995; desde entonces ha ido en declive hasta llegar a valores negativos de 0.5 y 0.4% en el 2003 y 2004 respectivamente (Cuadro 2). Esto hace pensar que unos de los factores para que las familias no logren ahorrar tienen que ver con los bajos salarios que reciben los trabajadores y que no tengan trabajo.

Con relación al consumo, la tasa de crecimiento ha disminuido en el periodo en estudio. Para 1995 tuvo un crecimiento de 9.2% y para el 2004 solo creció en 1.8%, a pesar que su crecimiento es bajo, el consumo es mayor que el ahorro. Lo que hace pensar que la capacidad de compra de la población esta disminuyendo y no permiten un mayor consumo, aunque para esta situación ayudan de manera sustancial las remesas para que se mantenga e incrementé el consumo, donde se podrá ver que las remesas llevan la misma tendencia que el déficit comercial.

**Cuadro 2. Tasas de crecimiento**

Años	Consumo <sup>1</sup>	Ahorro <sup>1</sup>	IED <sup>2</sup>	FBCF <sup>1</sup>
1994	7.5	2,0	0,28	12,5
1995	9.2	3.2	0,4	13,2
1996	1.6	1.9	-0,05	-28,3
1997	3.0	1.9	0,53	6,1
1998	2.4	1.0	9,19	18,6
1999	3.4	0.2	1,85	-4,2
2000	3.7	-0,6	1,41	2,6
2001	3.2	-0,4	2,02	4,8
2002	1.7	-0,3	3,29	-2,7
2003	1.9	-0,5	0,69	7,3
2004	1.8	-0,4	2,46	-4,8

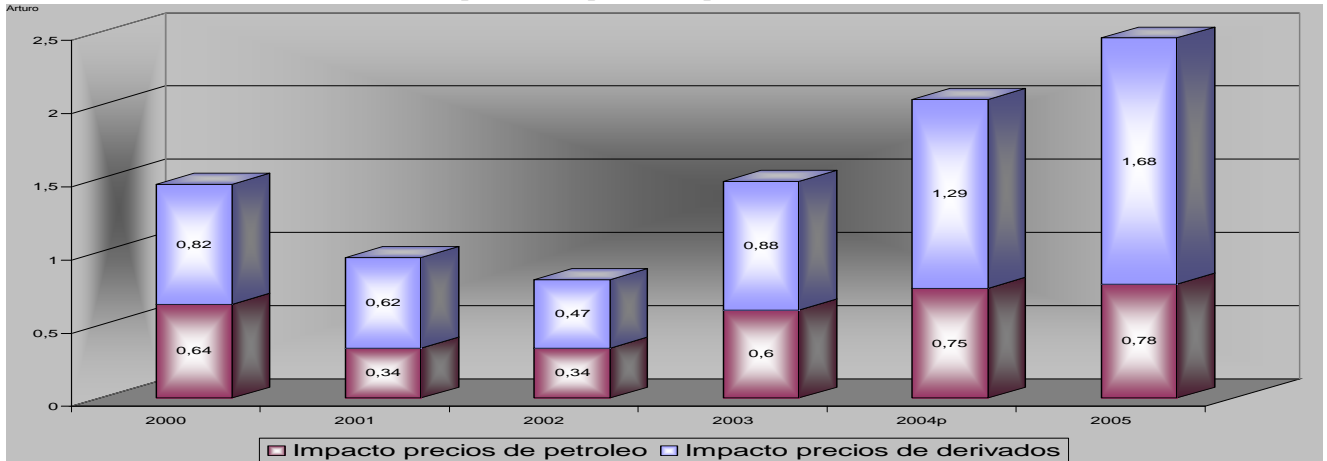
Fuente: 1/Banco Central de Reserva.

2/ CEPAL, Balance Preliminar de las economías de América Latina y el Caribe.

“Este comportamiento de estancamiento económico se encuentra vinculado a los cambios en la economía internacional que ha incidido en gran medida en el desarrollo del mercado laboral salvadoreño. El estancamiento económico de los Estados Unidos durante los últimos años, la apertura a las confecciones

textiles de China frenaron las exportaciones de maquila<sup>21</sup>, y el alza record de los precios del petróleo, incrementan los costos internos de transporte, energía eléctrica y transacciones, impactando negativamente la balanza comercial<sup>22</sup>. (Gráfico 2).

**Gráfico 2. Impacto de los precios del petróleo sobre el PIB nominal**

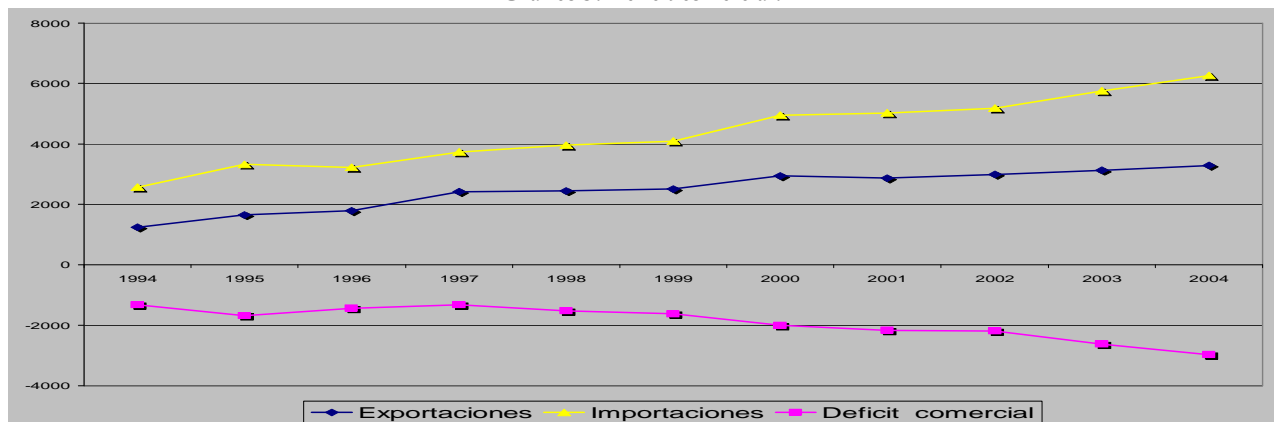


Fuente: FUSADES, como esta nuestra economía 2004-2005 en base a datos del BCR.

Los choques tanto internos como externos afectan de manera negativa a las exportaciones<sup>23</sup>. Las importaciones son mayores que las exportaciones dando un saldo negativo en la balanza comercial manteniéndose esta tendencia en todo el periodo de los noventa. Para 1997 se tiene un déficit de 11.89% siendo el mas bajo de los noventa, desde entonces su tendencia es al aumento llegando a 18.79%. (Gráfico 3).

El déficit comercial se ha venido incrementando en los últimos años, tal fenómeno se agrava en la medida se aceleran los procesos de apertura comercial que no garantizan competitividad del aparato productivo; esto se debe a la apertura comercial que para 1994 dicho apertura era de 47.5% fue en aumento a 60.1% para el 2002 llegando en el 2004 a 60.4 %, en donde promueven una mayor sustitución de la producción nacional por la externa. (Gráfico 4).

**Gráfico 3. Déficit comercial.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Reserva. Incluye maquila

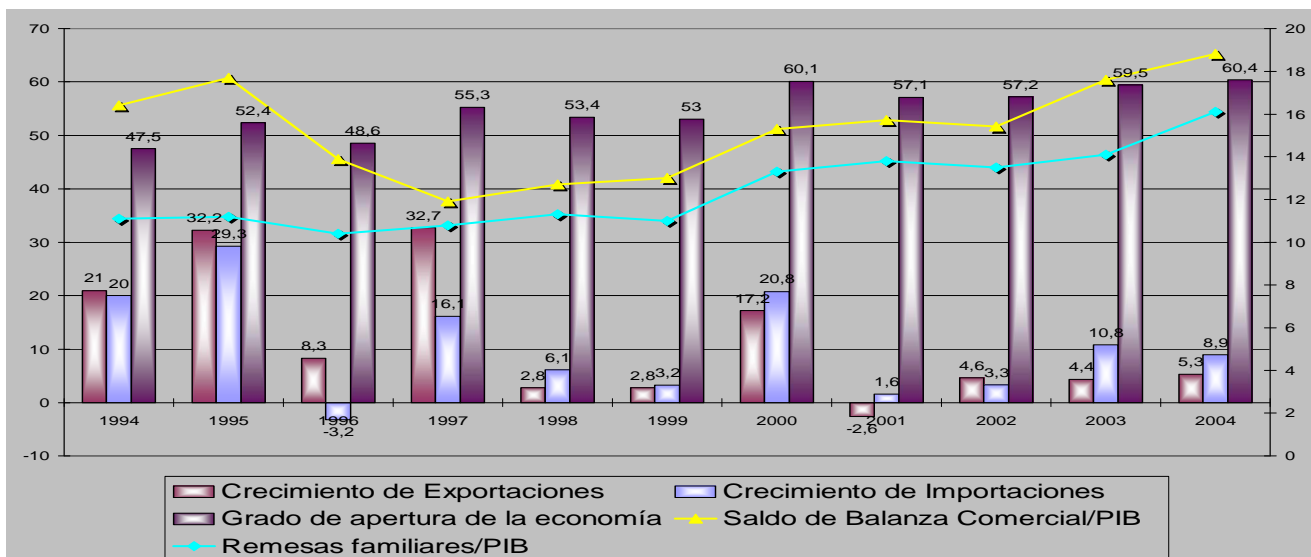
<sup>21</sup>Hernández, Claudia, y otros. Impactos de la entrada de china a la OMC en la maquila de confección salvadoreña, Revista Realidad 106, UCA editores Pág. 633

<sup>22</sup> Ibid. Zablah Kuri, Arturo

<sup>23</sup> Ver anexos sobre los choques externos e internos de este periodo.

A pesar que El Salvador genera políticas para fomentar el sector externo en los últimos años no ha sido significativo el crecimiento de las exportaciones con respecto a las importaciones. Para 2001 se tiene que las exportaciones tuvieron una caída de 2.6% y las importaciones crecieron en 1.6% (Gráfico 4), aunque se debe aclarar que para este año se tuvo la influencia de los terremotos como choque interno y los ataques terroristas a Estados Unidos como choque externo.

**Gráfico 4. Tasas de crecimiento del sector externo.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Reserva.

Para el 2004, las exportaciones crecieron en 5.3% y las importaciones en 8.9%, la balanza comercial respecto al PIB para el mismo año representa el 18.8%, cuando para 1997 llegó a ser sólo el 11.9%. Se ha ido formando un mayor déficit comercial, siendo un problema debido a que para solventarlo se utilizan dos alternativas una es en base a remesas que mandan los trabajadores a sus familias y el segundo es en base a endeudamiento.

Las remesas se han presentado como ayuda necesaria para mantener la economía. Para 1994 las remesas tuvieron una participación en el PIB de 11.1% y para el 2004 ha crecido en 16.1%; pero existe una brecha en el déficit comercial que se cubre base remesas y con prestamos privados, es decir la deuda privada ha ido incrementando debido a que las remesas, a pesar que han sido cada vez mayor, no logran cubrir dicho déficit.

**Cuadro 3. Tasas de crecimiento de deuda**

Indicadores	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Deuda Interna / PIB	10.8	9.4	8.5	7.2	7.5	9.5	12	11.6	11.4	11.9
Deuda Externa / PIB	20.8	22.0	24.2	22.0	22.5	20.4	21.6	26.9	29.1	28.5
Deuda Total	40.6	31.4	32.7	29.2	30.0	29.9	33.6	38.5	40.5	40.4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Reserva.

La deuda total como porcentaje del PIB en 1996 tuvo una reducción de 9.2% con respecto a 1995, desde entonces mantiene una tendencia al aumento, en donde el endeudamiento interno representa el 9.4% del PIB,

mientras que el externo representa el 22% del PIB. Con la deuda se trata de cubrir la inversión tanto pública como privada, la deuda previsional y el déficit fiscal.

El déficit fiscal se da por la baja carga tributaria, en el país la carga tributaria no sobrepasa el 12% del PIB logrado en 1995 y en promedio de los últimos años se ha mantenido en 11.5% del PIB, en donde el déficit fiscal ha alcanzado un valor de 4.4% con respecto al PIB en el 2001 y 2002; y ha sufrido una reducción en el 2004 de 2.4% en su participación del PIB.

**Cuadro 4. El Salvador: carga tributaria y déficit fiscal con respecto al PIB**

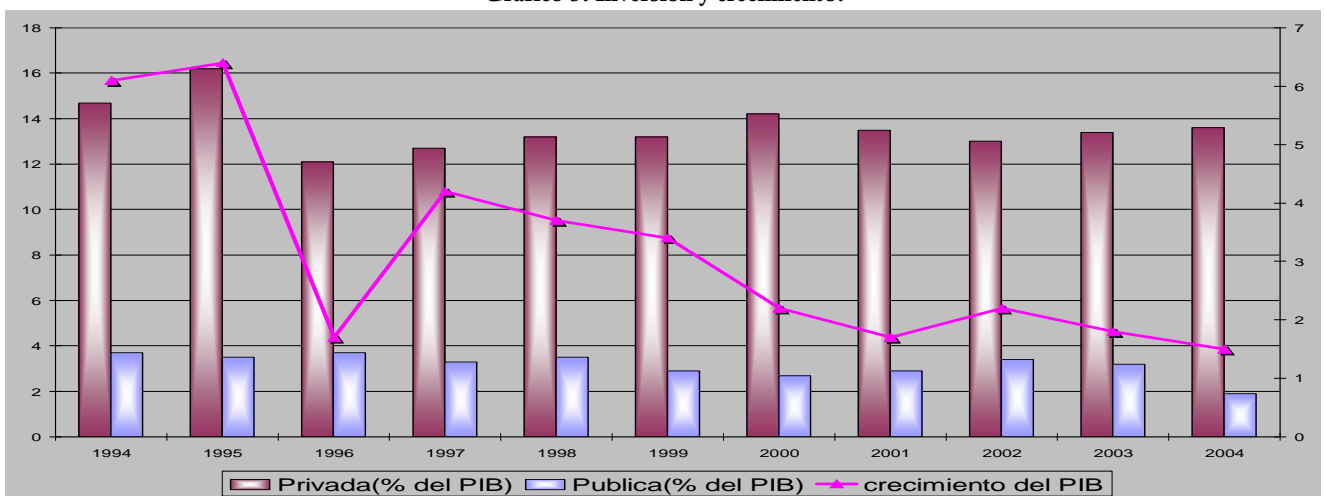
Indicadores	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Carga tributaria(%del PIB)	10.6	12.0	10.6	10.3	10.2	10.2	10.2	10.5	11.1	11.6	11.5	12.5
Superávit ( Déficit ) Fiscal / PIB	-0,6	-0.1	-2.5	-1.8	-2.6	-2.8	-3.0	-4.4	-4.4	-3.7	-2.4	-3

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Central de Reserva.

Al exponer que el sector público tiene déficit, muestra un deterioro de las Finanzas Públicas, donde existen tres factores que influyen en este deterioro. Una es de carácter temporal y es que el país no se encuentra preparado para eventos fortuitos (desastres naturales, epidemias, etc.). Otro factor es la deuda previsional que ejerce presión en las Finanzas Públicas por el pago de pensiones. Por último el creciente endeudamiento del sector público, aumenta el riesgo de volverse insostenible<sup>24</sup>.

En las Finanzas Públicas se ha dado un incremento en los gastos corrientes y de capital así como una reducción en gastos de inversión para desarrollo; esto provoca una baja en el crecimiento del PIB, para 1994 fue de 3.7% el cual sufrió una reducción al 1.9% para el 2004 (Grafico 5), en donde el sector privado es el que ha impulsado la economía debido a la reducción del Estado que se ha venido impulsando que no beneficia al fomento de empleos en el país.

**Gráfico 5. Inversión y crecimiento.**



Fuente: FUSADES, como esta nuestra economía 2004-2005 en base a datos del BCR.

<sup>24</sup> FUSADES, Informe trimestral de coyuntura, tercer trimestre de 2004, Cáp. 4, Pág. 24-26.



La inversión privada se ha mantenido en promedio en los últimos once años en 13.5% con respecto al PIB. Este análisis nos muestra un descenso del PIB considerable, que presenta un marco económico no muy favorable que afecta en gran medida al mercado laboral.

El Salvador, al igual que la mayoría de los países Centroamericanos busca su ventaja comparativa por medio de la división del trabajo intensificando la producción y de la tasa de salarios en relación a la tasa de salarios extranjera.

El país necesita una competencia genuina como los países industrializados que tenga<sup>25</sup>:

- Estrategias de competencia que implican procesos productivos, en las habilidades y conocimientos de la población.
- Anudado a esto es relevante subir el gasto en educación, salud, salubridad.
- Mejorar la infraestructura interna que facilite las exportaciones, las comunicaciones y la accesibilidad, ampliar la inversión en ciencia y tecnología.
- Incrementar la Formación Bruta de Capital como porcentaje del PIB a por lo menos 25%, subir el ahorro interno.

El país busca a través de los cambios en la política económica, que el sector público pierda terreno en beneficio del privado, tanto desde el punto de vista cuantitativo como desde el cualitativo, promoviendo un proceso privatizador, debilitando y a menudo anulando, las facultades normativas de los poderes públicos en el ámbito económico. Libre cambio en el comercio internacional y libertad absoluta de circulación de capitales<sup>26</sup>.

Al observar la situación económica del país se puede decir que se encuentra con bajo crecimiento esto conlleva a que el crecimiento del PIB por habitante sea en algunos años negativos, en donde se ve afectado el mercado laboral, las personas no logran conseguir trabajo o los trabajos que encuentran son temporales o de medio tiempo que no satisfacen sus necesidades, pero para poder observar los efectos que la situación económica provoca en el ámbito laboral lo estudiaremos más adelante.

---

<sup>25</sup> Ibid. Montesino; M. S.

<sup>26</sup> Las Políticas de Ajuste Estructural en las Raíces de la Crisis Económica y la Pobreza. Una Evaluación Participativa Multi-Nacional del Ajuste Estructural Basado en los Resultados del Ejercicio Conjunto del Banco Mundial/Sociedad Civil/Gobiernos en la Iniciativa para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRI) y la Evaluación Ciudadana del Ajuste Estructural (CASA) Preparado por La Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRIN)-- Primera Edición (en inglés), Abril 2002 --Traducción, Agosto 2002

### 1.3 Panorama del Mercado Laboral.

En el debate sobre el “futuro del trabajo”, existen diferentes líneas de pensamiento; esto enfrenta el desafío de definir las políticas que se utilizaran para fomentar el mercado laboral. Por tanto, se vuelve significativo definir el concepto de flexibilidad laboral (que actualmente es difuso), que, en este estudio se considera que surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige hacia una mayor eficiencia económica. La sociedad en su conjunto, ha estado enfrentando este tema con posturas muy distintas, y tan sólo en forma inicial desarrollan una actitud propositiva y capacidad negociadora en este terreno.

El mercado laboral salvadoreño es probablemente uno de los ámbitos de análisis que menos atención ha recibido. No obstante, su conocimiento es relevante en la medida que en él se determina uno de los principales precios de la economía, el salario, así como también la eficiencia con la que se utiliza el factor trabajo.

Una de las posibles explicaciones para esto, ha sido la notoria escasez de estadísticas laborales que permitan una lectura integral de las principales características del mercado laboral, su funcionamiento y tendencias.

Para realizar este análisis se debe resaltar que en los datos existe una multiplicidad de posibles errores, que se dan en el momento de realizar encuestas. Por ejemplo cuando los jefes del hogar no se encuentran, los datos proporcionados por terceras personas es probable que no sean veraces o precisos.

Para realizar este análisis debemos resaltar los principales indicadores de este mercado que son:

- ❖ La población económicamente activa.
- ❖ Población ocupada
- ❖ Población desocupada
- ❖ Tasa de desempleo
- ❖ Salario mínimo

Durante la década de los noventa, la fuerza laboral o Población Económicamente Activa (PEA) creció a una tasa promedio del 3.9%. Para el año 2002 la PEA tuvo una disminución de 2.4%, teniendo un crecimiento para el siguiente año de 5.0%, una fuerte reducción para el 2004, mostrando un comportamiento cíclico. (Cuadro 5).

La PEA nos muestra cuantas personas se encuentran en edad de trabajar y se encuentran trabajando o buscando trabajo en las dos semanas previas a la encuesta y ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral en el país.

**Cuadro 5. Población Económicamente Activa**

AÑOS	PEA	tasa de crecimiento
1994	2113296	-----
1995	2136450	1,1
1996	2227409	4,1
1997	2245419	0,8
1998	2403194	6,6
1999	2444959	1,7
2000	2496365	2,1
2001	2634800	5,3
2002	2572977	-2,4
2003	2707272	5,0
2004	2710237	0,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

En el país se ha observado un mayor crecimiento de desempleados con altos niveles de formación. En 1994, los desempleados sin ningún año de estudios aprobados representaban el 22.1% de los desempleados, 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). Tal situación indica que los empleos que se generan en la economía están residiendo en actividades que requieren menores niveles de formación.

**Cuadro 6 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	19,41	12.1	27,701	15.1
01-03	26,973	16.6	25,691	14.6	22,075	13.8	23,693	12.9
04-06	33,289	20.5	39,421	22.4	32,438	20.2	36,929	20.1
07-09	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	41,16	25.7	38,596	21.0
13 Y MAS	9,76	6.0	13,172	7.5	14,598	9.1	18,722	10.2
Otros	140	0.1	..	..	..	..	..	..

Fuente: FUSADES, como esta nuestra economía 2004-2005 en base a datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

Otro fenómeno 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 en promedio es de 5.0%, mientras que la de los hombres es del 8.6%, como se observa en el cuadro 7. Los niveles de desempleo de las mujeres se han mantenido desde el 2000 hasta el 2004, con un incremento en el 2001, mientras que la de los hombres se ha mantenido.

Es importante hacer notar que las mujeres están aumentando su presencia precisamente en las ocupaciones que tienen bajos salarios y disminuye su participación en donde los salarios son más altos. La menor tasa de

desempleo femenino se debe a las actividades económicas que han generado mayores niveles de empleo en el país durante la década de los noventa a la fecha como la maquila, hoteles, etc<sup>27</sup>.

**Cuadro 7. Tasa de Desempleo Abierto.**

<i>Año</i>	<i>desempleo</i>	<i>mujeres</i>	<i>hombres</i>
1994	7.7	6.4	8.4
1995	7.6	5.9	8.7
1996	7.7	6.5	8.4
1997	8.0	5.3	9.5
1998	7.3	6.0	8.2
1999	7.0	4.6	8.5
2000	7.0	3.7	9.1
2001	7.0	5.2	8.1
2002	6.2	3.5	8.1
2003	6.9	3.5	9.2
2004	6.8	3.8	8.7

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Otro fenómeno que se observa es en las categorías de ocupación; en la categoría de patronos se genera un corte de 1994 a 1998 se revirtió la tendencia de 1999 al 2003 incrementa considerablemente y en el 2004 se da una reducción de 8%. Los trabajadores de cuenta propia se han mantenido en crecimiento y sólo en el 2003 se revierte la tendencia al igual que los servicios domésticos y los aprendices. Los asalariados han crecido en 35.5% de 1994 al 2004 y los asalariados temporales muestran una tasa de crecimiento para el mismo periodo de 22.7%. Los familiares no remunerados, los cooperativistas y otros no mantienen una tendencia en el tiempo, en algunos años se ve un crecimiento en la cantidad de trabajadores y luego una disminución para varios años (Cuadro 8).

**Cuadro 8. Tasa de Crecimiento de Categoría de Ocupación.**

<b>Año</b>	<b>Categoría de ocupación</b>									
	<b>Total</b>	<b>Patrono</b>	<b>Cta. propia</b>	<b>FAM. No REM.</b>	<b>Cooperativista</b>	<b>Asa. Permanente</b>	<b>Asa. Temp.</b>	<b>Serv. Domest.</b>	<b>Aprendiz</b>	<b>Otros</b>
1994	7,6%	11,5%	17,2%	2,0%	44,0%	4,3%	0,7%	2,4%	-2,1%	-17,2%
1995	1,1%	-10,3%	-0,4%	-19,9%	-48,0%	1,7%	16,4%	-4,3%	3,4%	-125,4%
1996	4,1%	-15,1%	3,6%	15,5%	6,5%	1,7%	5,9%	14,9%	-43,0%	13,4%
1997	0,5%	-1,1%	5,7%	-21,5%	-58,4%	1,6%	2,1%	-1,2%	-53,5%	15,4%
1998	7,2%	-43,6%	0,1%	28,9%	-40,4%	23,8%	-22,1%	7,5%	33,1%	16,7%
1999	2,1%	27,8%	-0,4%	-23,2%	65,5%	-0,3%	11,7%	12,3%	-5,1%	-29,5%
2000	2,1%	20,1%	11,8%	-3,9%	-13,1%	1,8%	-14,6%	-9,8%	-57,6%	46,4%
2001	5,2%	-12,0%	-1,5%	30,9%	-135,1%	0,7%	12,3%	12,0%	4,6%	42,7%
2002	-1,6%	-0,5%	7,4%	-20,4%	-263,0%	0,7%	-11,7%	-10,8%	7,8%	40,1%
2003	4,3%	5,0%	-3,1%	-0,6%	23,1%	8,4%	9,5%	11,7%	1,6%	-133,6%
2004	0,2%	-8,0%	0,2%	-12,8%	32,9%	0,0%	8,4%	0,9%	-46,5%	7,6%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

Las tasas de desempleo se mantienen estables con una leve reducción en porcentajes de trabajadores sin seguro social. Como se aprecia en el Cuadro 9, a partir del 2000 los niveles de empleo en el sector informal han venido creciendo, al 2004 cerca de la mitad (49.8%) de los empleos son informales.

<sup>27</sup> Ibid. Montesino; M. S.

De igual manera la tasa de subempleo que a mediados de los noventas presentó una tendencia a la baja, desde el 2001 esa tendencia se revirtió; no obstante en el 2004 se observó una leve reducción a 35.4%, pero la tasa continúa siendo mayor a la presentada en 1994 de 32.7%.

En cuanto a la cobertura de la seguridad social, si bien la Constitución en su Artículo 50 plantea que “La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio”, en el área urbana el 56% de los empleados no tienen acceso a la seguridad social, ya que ello indicaría que a los trabajadores 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.

Por otra parte, los niveles de informalidad en la economía y una mayor preferencia de las empresas por la subcontratación, han conducido a que algunos sindicatos pierdan capacidad de negociación debido a que realizan contrataciones individuales con otras empresas desligándose de los trabajadores y buscando la individualización mediante la competencia entre los trabajadores; algunas empresas están subcontratando muchas de sus actividades permanentes y esto se traduce en un proceso lento de desmantelamiento del sindicato.

**Cuadro 9. El Salvador: Indicadores de precariedad en el empleo (Área urbana, porcentaje de ocupados)**

<i>Año</i>	<i>Trabajadores en el sector informal</i>	<i>Tasa de subempleo</i>	<i>Trabajadores sin seguridad social</i>
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

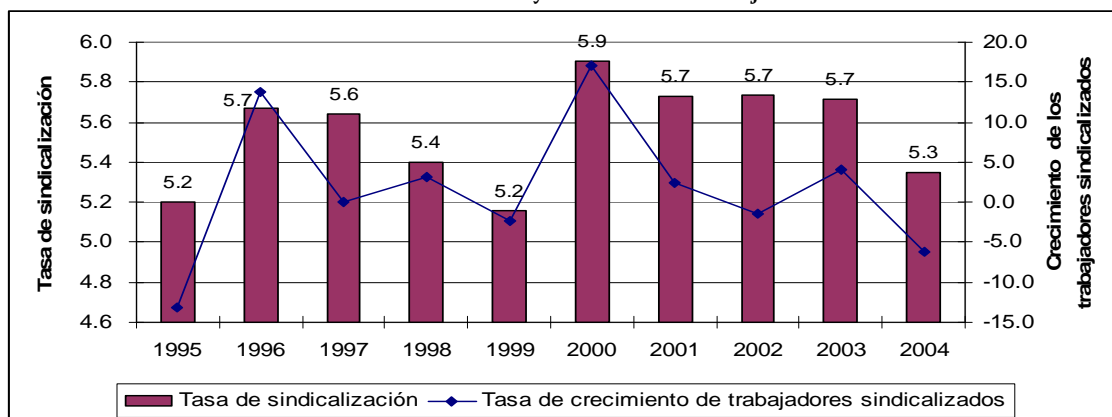
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

En los últimos diez años la tasa de sindicalización<sup>28</sup> se ha mantenido alrededor del 5%. Existe una apreciación 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 desconfianza el sindicalismo. Por lo que encontramos menores tasas de trabajadores sindicalizados que de la tasa de sindicalización<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> La tasa de sindicalización es cantidad de instituciones sindicales que se forman para que los trabajadores se afilien.

<sup>29</sup> Montesino; M. S. "Programa de ajuste estructural y flexibilización del mercado laboral". FUNDE-SAPRI. San Salvador. 2000.

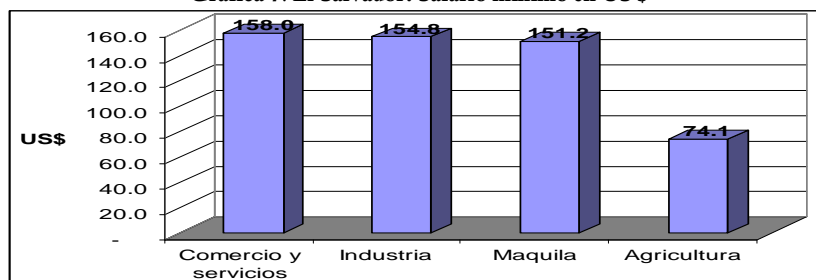
**Gráfica 6. El Salvador: Tasa de sindicalización y crecimiento los trabajadores afiliados a los sindicatos**



Fuente: Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005 con base a información de la EHPM y el MTPS.

La política salarial continua estancada, los salarios no se han ajustado de acuerdo al incremento de la inflación, el 2004 y 2005 los efectos del alza de los precios del petróleo ha afectado considerablemente los precios de los bienes y servicios, en tanto que el salario mínimo se ha mantenido constante. En la Gráfica 7 se detalla los salarios mínimos vigentes desde mayo de 2003, a la fecha el gobierno esta revisando el salario mínimo para incrementarlo.

**Gráfica 7. El Salvador: Salario mínimo en US \$**



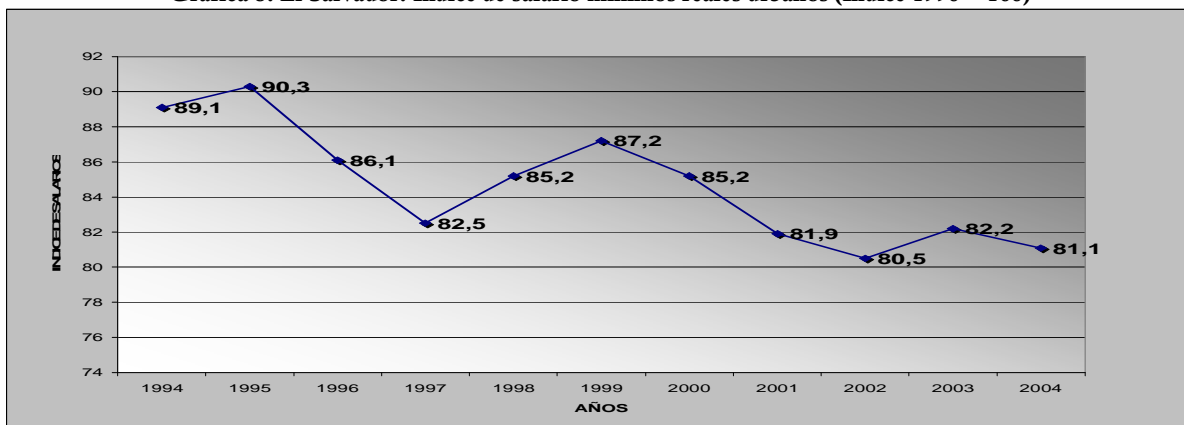
Fuente: Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005 con base MTPS

El lento dinamismo de la política salarial y el incremento en los niveles de precios ha provocado la caída de los salarios reales urbanos, como se puede observar en la Gráfica 7, en donde se considera el salario mínimo mas bajo de la industria en base a 1990, desde 1999 los salarios reales han venido cayendo a 87.2% y para finales de 2004 los salarios reales caían a 81.1%.

En el mercado laboral se ha dado un aumento del empleo, pero con una tasa de salario negativa<sup>30</sup>, en donde el salario es cada vez menor para los trabajadores que empiezan en este mercado en donde genera un deterioro de las condiciones laborales.

<sup>30</sup> Departamento de economía. UCA. Análisis de la Coyuntura económica del segundo semestre de 2005. Revista ECA 688-689.

Gráfica 8. El Salvador: Índice de salario mínimos reales urbanos (Índice 1990 = 100)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de OIT, Panorama laboral 2005  
B/ Salario mínimo más bajo en la industria.

Los salarios mínimos nominales no han tenido ajustes significativos en las últimas dos décadas, esto se debe a que el gobierno afirma no contar con los recursos fiscales suficientes como para asumir el costo de un aumento de salarios y a que la empresa privada basa sus ventajas comparativas en la mano de obra barata, por tanto un incremento salarial puede implicar una reducción de la competitividad de la empresa nacional.

El propósito de establecer salarios mínimos es que estos permitan una vida digna al trabajador. Esto previene cualquier discriminación, incluyendo la de género en establecimiento del régimen salarial. El salario mínimo debe fijarse a un nivel que permita la reproducción de la fuerza laboral para los diferentes tipos de salario, es decir, el salario mínimo debería cubrir las necesidades materiales y espirituales.

Para determinar la capacidad de cobertura del salario mínimo suelen utilizarse tres cestas de bienes: la canasta de mercado, la canasta alimentaria y la canasta básica promedio. Por medio del porcentaje de cobertura del salario mínimo a estas cestas se puede ver qué tan garantizada está la fuerza de trabajo<sup>31</sup>.

- ✦ **La canasta de mercado**, la cual es representativa para la población urbana del país, y es obtenida como un promedio del consumo de la población. Su cálculo se compone de los siguientes subgrupos: los alimentos, vivienda, vestuario y misceláneos. Esta canasta de bienes es la que se utiliza para el cálculo del índice de precios al consumidor (IPC).
- ✦ **La canasta alimenticia promedio**. Se calcula a partir del subgrupo de alimentos contenida en la canasta de mercado promedio.
- ✦ **La canasta básica alimentaria (CBA)** que era calculada por el desaparecido Ministerio de Planificación (MIPLAN) y que hoy calcula el Ministerio de Economía a través de la DIGESTYC, y

<sup>31</sup> Montesino; M. S. "Programa de ajuste estructural y flexibilización del mercado laboral". FUNDE-SAPRI. San Salvador. 2000.

que consiste en la dieta usual de la familia salvadoreña para cubrir las necesidades energéticas de sus miembros<sup>32</sup>.

**Cuadro 10. Nivel de cobertura de los salarios mínimos sobre las canastas básicas**

Sectores	Canasta de mercado promedio 1998%	Cantidad de trabajadores	Canasta alimentaria promedio 1998%	Cantidad de trabajadores	Canasta básica nutricional.	Cantidad de trabajadores
Industria, comercio y servicios	25.1	4	56.0	2	99.6	1
Tarifa agropecuaria general.	12.9	8	28.8	3	70.0	1
Jornada del café	14.7	7	32.7	3	74.0	1
Jornada de la caña de azúcar	12.4	8	27.7	4	62.6	2

Fuente: Montesino; M. S. "Programa de ajuste estructural y flexibilización del mercado laboral". FUNDE-SAPRI. San Salvador. 2000. con datos de FUNDE y EHPM.

En el caso de la canasta de mercado en el área urbana se necesita que trabajen 4 personas para poderla cubrir y en el área rural se requiere que laboren de 7 y 8 personas para poder comprar esta canasta. A partir de la canasta alimenticia promedio, puede observarse que es necesario que en el sector urbano trabajen 2 personas para poder cubrirla, mientras que en el sector rural se requiere que laboren entre 3 y 4 personas para poder comprar esta canasta alimenticia.

En lo que respecta a la canasta nutricional, calculada anteriormente por el MIPLAN y en la actualidad por el Ministerio de Economía, puede verificarse que se necesita en el área urbana que trabaje una persona para poder tener acceso a la canasta nutricional; en el área rural deben trabajar entre 1 y 2 personas para poder cubrir el costo de la canasta que cumple con los requisitos nutricionales para una familia de 5 a 6 miembros. El grado de cobertura de la canasta básica, sólo muestra la capacidad del salario en sí de cubrir o no el costo de la canasta básica pero no refleja cuál es el porcentaje de personas que se encuentran en dificultades económicas debido al bajo salario o al desempleo.

En los últimos años, la dinámica de reducción del desempleo ha sido mucho más lenta que a inicios de los noventas; sin embargo, 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.<sup>33</sup>

Para registrar una mejora en el mercado laboral se deben conocer, analizar e identificar las leyes, tanto nacionales como internacionales, establecidas para este mercado. Los trabajadores no son completamente concientes de los diferentes procedimientos judiciales y administrativos que deben seguirse para conocer y proteger sus derechos.

<sup>32</sup> Ver anexos

<sup>33</sup> Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005, Fundación Nacional para el Desarrollo Área Macroeconomía y Desarrollo



El Derecho Laboral esta ligado con las tendencias sociales, económicas y políticas que han sido adoptadas con el tiempo, y que han respondido a las necesidades sociales de cada época, la protección de los derechos y las garantías, de los ciudadanos, se puede adelantar diciendo que la institución del trabajo en nuestro país, ha evolucionado a las nuevas tendencias que consideran a la persona como principio y fin de la actividad del mismo.

“Se debe unificar la interpretación emitida por diferentes autoridades competentes sobre los derechos y obligaciones laborales en la legislación nacional e internacional implementada en el país y publicar una edición del Código de Trabajo que refleje cómo los derechos y obligaciones fueron implementados en casos específicos, y hacerlo accesible a trabajadores, empleadores, jueces, funcionarios del Ministerio de Trabajo, abogados y otras personas involucradas en la administración de justicia laboral”<sup>34</sup>. Se debe regular las relaciones de trabajadores-empleadores, y de forma mas especifica las disposiciones relativas al contrato individual de trabajo, que determinan las prestaciones y sus obligaciones; esto con el fin de explicar el deber-ser de las relaciones laborales según el procedimiento jurídico vigente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a elaborar estudios objetivos sobre el grado de conformidad de las leyes laborales de cada país con las obligaciones en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Los estudios publicados en octubre de 2003 y enero de 2004 demuestran que en buena medida las constituciones y los códigos de trabajo de los países Centroamericanos están en conformidad con las obligaciones fundamentales establecidas por la OIT<sup>35</sup>.

Dado los antecedentes de las reformas de la legislación laboral y el historial de ratificación de los Convenios de la OIT relativos a las normas fundamentales del trabajo, la preocupación se centra en las cuestiones relativas a su aplicación. De conformidad con esta realidad, el objetivo consiste en identificar aquellas áreas relacionadas con la implementación y la creación de capacidades que exigen mayores esfuerzos, concretar un plan de trabajo y los recursos necesarios para avanzar en dichas áreas.

---

<sup>34</sup>La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades informe del grupo de trabajo de los viceministros de comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la república dominicana presentado a los ministros de comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana abril de 2005

<sup>35</sup> La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades informe del grupo de trabajo de los viceministros de comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la república dominicana presentado a los ministros de comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana abril de 2005

#### 1.4 Legislación Laboral.

Luego de revisar algunas de las características que presenta el mercado laboral salvadoreño, en este apartado se estudia cómo afecta la legislación laboral a la capacidad del mercado de ajustarse ante posibles cambios en el entorno económico. Este informe identifica seis áreas prioritarias de actuación destinadas a mejorar los derechos de los trabajadores, fortalecer las capacidades y promover una mayor cultura de cumplimiento de las normas del trabajo.

1. Condiciones de contratación.
2. Condiciones de despido.
3. Jornadas laborales, recargos por horas extras y permisos.
4. Fijación del salario mínimo.
5. Libertad sindical.
6. Higiene y Seguridad social.

La legislación laboral puede dividirse en nacional e internacional; la legislación nacional se rige mediante la Constitución de la República y el Código de Trabajo. La legislación internacional se da mediante los convenios y acuerdos internacionales. Ambas legislaciones son supervisadas por el Ministerio de Trabajo y la segunda también lo es por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estas leyes tienen como objetivo aminorar los conflictos entre los trabajadores y empleadores y establecer sus derechos y obligaciones, estará fundamentado en principios generales que se den para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. La Constitución establece en el artículo 37 relativo al Trabajo que: El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.

En el Código del Trabajo se reglamentan las formas de contratación y las condiciones de trabajo, sin embargo la ley adolece de vacíos que permiten que esta pueda interpretarse a favor de los intereses patronales. Los principales reglamentos que muestran estos vacíos son: Intermediación, contrato y subcontrato, trabajo a domicilio, Jornada laboral, movilidad laboral, terminación del contrato de trabajo, costos laborales no salariales, otras condiciones de trabajo<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Se explican en anexos.

En el Artículo 23 numeral 4 del Código del Trabajo se presenta el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, sin embargo permite un contrato de trabajo temporal si la actividad u operación de la empresa es temporal, en este caso el contrato deja de ser indefinido como lo plantea el Código, por tanto la ley laboral en este aspecto no es tan rígida como se quiere hacer ver.

Existe un argumento diferente entre la Constitución de la Republica y el Código de Trabajo en cuanto a indemnización, por un lado el Código plantea una reglamentación sólo respecto a la indemnización por despido sin causa justa, mientras que la Constitución extiende la indemnización al caso de renuncia del trabajador.

En el artículo 20 del Código de Trabajo manifiesta que se prevé la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Es decir, que lo que genera derechos es la prestación de servicios y éste se considera uno de los elementos integrantes de la relación laboral.

El mismo artículo 20 continúa diciendo que, probada la subordinación, también se presume la existencia del contrato individual de trabajo. Es decir, la subordinación se considera otro de los elementos integrantes de la relación laboral. El Código de Trabajo define que es un contrato individual de trabajo, como “aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario<sup>37</sup>”. Este concepto se refiere a los dos elementos de la relación de trabajo citados anteriormente, la prestación de un servicio y la subordinación, y agrega un tercer elemento: el salario.

Tales criterios figuran en la legislación secundaria, especialmente en los artículos 17, 20, 31 numeral 2 y en el 119 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo establece que una de las obligaciones del trabajador es la de obedecer las instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores<sup>38</sup>. En cuanto al salario, el Código de Trabajo lo define como 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<sup>39</sup>.

La legislación salvadoreña define también los conceptos de empleador y trabajador. En el artículo 17 inciso segundo de Código de Trabajo dice que trabajador es el que presta un servicio o ejecuta una obra,

---

<sup>37</sup> Artículo 17 del Código de Trabajo

<sup>38</sup> Artículo 31 ordinal segundo del Código de Trabajo

<sup>39</sup> Artículo 119 del Código de Trabajo

“trabajador” comprende los de empleado y obrero<sup>40</sup>, mientras que empleador o patrono es quien lo recibe y remunera.

Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub-empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido.

En el Artículo 23 numeral 4 del Código del Trabajo se plasma el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral; sin embargo la ley da oportunidad a que el empleador, sí da razones a la terminación del contrato de trabajo, debido a que en la Constitución no aparece nada al respecto, dicho contrato queda anulado si es indefinido, y si es temporal pierde el derecho, plasmado en el Código, de considerarse automáticamente indefinido. El reconocimiento de los patronos de la situación anterior es lo que ha permitido que cada vez en el país los contratos de trabajo temporales se vuelvan más comunes.

Uno de los avances en jornada laboral es que esta se redujo a 8 horas diarias y 44 horas semanales en el trabajo diurno, sin embargo esta ley se incumple en la subcontratación, pues los trabajadores laboran más tiempo del establecido, en horas extras que muchas veces no son remuneradas de acuerdo a la ley.

En cuanto a la Jornada laboral, la Constitución de la República se reglamentan las horas que comprende la jornada tanto diaria como semanal (44 horas) y las remuneraciones para la jornada nocturna. La ley permite la extensión de la jornada de trabajo, si y solos si, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo permite, pero en la realidad los empresarios extienden la jornada de trabajo más que atendiendo a la normativa laboral, apegándose a las exigencias de la productividad. La ampliación de la jornada laboral solo se justifica bajo periodos punta de la producción, ausencias imprevistas, etc., pero esta prolongación debe de ir acompañada de la voluntad del trabajador a ampliarla.

Estas horas extras de trabajo deben ir remuneradas y con sobrecargo, de acuerdo a la Ley, pero en la práctica, los patronos tratan de obviar estas disposiciones legales, imponiendo a los trabajadores más horas extras si recargo en las remuneraciones. En este punto es muy flexible el mercado pues el Ministerio del Trabajo no realiza una actividad de control ante estos abusos a la ley.

En el Art. 170 del Código del Trabajo, se autoriza el trabajo por turno como actividad legal, siempre y cuando se tenga autorización de la Dirección General del Trabajo, pero aquí se identifica un caso de flexibilización en la legislación laboral, para mantener la actividad productiva permanente; ya que el régimen salarial permite que los costos laborales puedan ser reducidos según las necesidades de beneficios de los empresarios.

---

<sup>40</sup> Artículo 2 del Código de Trabajo

Además, siempre se da el arreglo entre patrono y trabajador para imponer horas extra sin autorización del Ministerio del Trabajo.

El marco jurídico referente al régimen salarial internacionalmente se basa en diversos documentos y convenios tales como:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- c) La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
- d) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Protocolo de San José”, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
- e) Tratado de la Integración Social Centroamericana.
- f) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

La reglamentación salarial existente en el país incluye aspectos como el salario mínimo, la igualdad de género y los tipos de salario.

El trabajador necesita satisfacer sus necesidades básicas, materiales y espirituales, es por ello que aspectos como salario mínimo, jornada laboral, remuneraciones, entre otros son abordados en las leyes existentes. El Consejo Nacional de Salario Mínimo es el encargado de revisar cada tres años el nivel de estos salarios, sin embargo este Consejo ha tenido 47 sesiones ordinarias y una extraordinaria de junio de 2000 a mayo de 2001, sin embargo el salario mínimo no se había cambiado desde 1998 hasta el 2002.

También, el Código del Trabajo permite la movilidad laboral, más que todo cuando es dentro de las empresas. Existen quejas de los empresarios, al decir que se considera rigidez, cuando esta movilidad se da a puestos mayores y con un mayor salario, pero a puestos menores con el mismo salario. Lo que podría llegar a ser flexibilidad se podría ver a la hora que el trabajador haga un reclamo, ya que solo se pueden hacer en un transcurso de treinta días, después de estos no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato, indemnización, restablecimiento del salario, etc.

A nivel internacional, la OIT cuenta con convenios sobre libertad sindical, trabajo forzoso, igualdad y trabajo infantil, los cuales se consideran fundamentales y deberían ser ratificados por todos los países miembros<sup>41</sup>. El Salvador no ha ratificado la totalidad de los convenios, aun están pendientes de ratificar convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva.

---

<sup>41</sup> Ver anexos de los convenios ratificados y no ratificados y las leyes que regulan las condiciones laborales

El artículo 50 de la Constitución establece que “ La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio “, por lo que las y los trabajadores tienen derecho a ser afiliadas y afiliados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) para gozar de las prestaciones médico-hospitalarias.

Otro problema se presenta con el mercado laboral es el trabajo femenino. Dentro del Código de Trabajo se ha hecho reformas que si favorecen a las mujeres, como evitar la discriminación de una mujer embarazada, también que no se le discrimine por ser mujer dentro de los trabajos. Pero también dentro de la legislación existen vacíos, como la eliminación de normas que prohíben el empleo de mujeres dentro de trabajos insalubres y peligrosos ya que esto se presta a la discriminación de la mujer y se contradice con la Constitución. Otro vacío que podemos señalar se encuentra dentro del derecho a la lactancia, el cual no puede cumplirse sin que las empresas deban mantener salas para que las trabajadoras puedan lactar a su hijo.

La mujer trabajadora embarazada, está protegida en su estabilidad laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 113 del Código de Trabajo, el que regula que no podrá ser despedida de hecho o con juicio previo, desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso pos-natal. La trabajadora tiene derecho a licencia por maternidad, recibiendo pago anticipado de una prestación equivalente al 75 % del salario básico durante dicha licencia.

Asimismo este Código regula que si la trabajadora no pudiere regresar al trabajo concluido el período de licencia por maternidad y lo comprobare con certificación médica, el contrato continuará suspendido por el tiempo necesario para su restablecimiento, teniendo derecho a que se le paguen las prestaciones por enfermedad y a la conservación del empleo.

Las madres trabajadoras tienen derecho a interrumpir el trabajo hasta por una hora diaria, la cual podrá ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una para lactar a su hija o hijo. Esas interrupciones serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales. Está estipulado en el Código que los patronos no podrán destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se encuentra una disposición que limita a la trabajadora embarazada a acceder a la prestación económica, cuando no cumple con el período de 6 meses trabajados para el mismo patrono, anteriores a la fecha probable del parto, en donde se conservando su derecho a la licencia en concepto de descanso por maternidad, pero no goza de pago (art.310).

En el tema de igualdad de género no sólo existe incongruencia entre la legislación nacional, sino también entre la nacional y la internacional, así el convenio 111 ratificado con la OIT se establece la igualdad de género, sin embargo en el código de trabajo se afirma que la mujer no puede laborar en trabajos pesados y actividades perjudiciales para la salud, esto implica que se puede hacer diferenciación de género, pues no existe un argumento válido para clasificarlos.

La flexibilidad laboral según los empresarios se está aplicando para ayudar a las necesidades de todas las mujeres que son jefes de hogar, para que puedan obtener empleos adecuados para no descuidar sus obligaciones en el hogar<sup>42</sup>.

Pero, cómo se entiende la política de flexibilización laboral en el país, cómo los derechos del trabajador se ven afectados en el tiempo para ayudar a la inserción internacional son preguntas que aparecen, después de ver que el país se impulsa en base al sector externo y que nuestra ventaja comparativa es la mano de obra barata, que sucede con las condiciones laborales.

A continuación se muestra un cuadro resumen de la legislación laboral de las seis áreas prioritarias en este estudio:

**Tabla 2. Leyes Laborales.**

<b>Legislación</b>	<b>Constitución</b>	<b>Código de Trabajo</b>	<b>Tratados Internacionales</b>
<b>Condiciones de contratación</b>	Art. 2,9; 37, 38 y 39	Art. 25, 23 Num.4, 59 Y 85	Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre Art. xxxv
<b>Condiciones de despido</b>	Art. 38 num. 11	Art. 48,49, 54 inc.1; 55 y 58	Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos Art. 8 y 22
<b>Jornada laboral, recargo por horas extras</b>	Art. 38 ordinal 6	116,119 Inc. 2, 138 inc 1, 169, 170 inc. 1 y 2; 175 inc. 2	Carta Internacional Americana de Garantías Sociales Art. 12 inc. 3
<b>Fijación de Salario Mínimo</b>	Art. 38 ordinal 2,3,4,5, y 12 Art. 41 Art. 45	Art. 8, 26,29,58,59, Art. 65,69,81,89, 90,92,99,119,120,121,140 Art. 145,148,149,153, 155,174,175,191,192,194, 195,309,420,425 y 565	Convenio 99 y 131 sobre la Fijación de Salario Mínimo en relación a la Agricultura y a los Países en vías de Desarrollo Declaración Internacional de los Derechos Humanos Art. 23 num.2
<b>Libertad Sindical</b>	Art. 7, 47	Art. 2 inc. 4° art. 30 ord. 5° Art. 69, art. 204, 205, 208,214, 217, 219, 247,256,258 y 206.	Art. XXII Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, Art. 23 num. 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Convenio 141 OIT relativo a la organización de los trabajadores rurales.
<b>Higiene y Seguridad Social</b>	Art. 43, 31 num. 11	Art. 106 lit. g. Art. 108 lit. Ch, Art. 1602 Inc. 4 art. 304 lit. G art. 314, 315,356 Inc. 1,361 inc. 1, Art. 362 Inc.1	Convenio 12 OIT Relativo a la indemnización por accidentes de trabajo en la agricultura y Convenio 155 OIT sobre Seguridad y salud de los Trabajadores y Medio ambiente de Trabajo.

Fuente: Elaboración propia con datos de La Constitución salvadoreña, el Código de Trabajo, Convenios de la OIT.

<sup>42</sup> Echeverría, Magdalena. Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual.

## Capítulo II. Las condiciones laborales.

### 2.1 Las condiciones decentes de trabajo en el sector formal.

Para poder determinar en qué condiciones se encuentra el mercado laboral en el sector formal, se debe tener claro los conceptos de sector formal y de sector informal. El sector formal<sup>43</sup> se define como el segmento del mercado de trabajo compuesto por: Asalariados y trabajadores en establecimientos de 5 ó más trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o menos trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, técnico, administrativo y gerencial.

Sector Informal<sup>44</sup> es el segmento del mercado de trabajo compuesto por: Asalariados, trabajadores y familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicas, gerenciales o administrativos.

El sector informal ha tendido a volverse cada vez más heterogéneo. Se ha convertido en una respuesta para el desempleo y para un incremento al nivel de ingreso aunque las personas se siguen manejando con ingresos por debajo de las necesidades de consumo. Además de las condiciones de trabajo mismo, el sector informal, carece de prestaciones sociales y se caracteriza como un empleo inestable y con jornadas intensas<sup>45</sup>.

La Legislación Laboral se interesa por todos los trabajadores, centrando esencialmente la atención en las necesidades de los trabajadores asalariados, la mayoría de ellos, en empresas del sector formal. Todos los que trabajan tienen derechos, y la Legislación defiende el mejoramiento de las condiciones de trabajo, organizadas o no y se trabaje donde se trabaje, ya sea en la economía formal o bien en la informal.

Las condiciones laborales según informe de trabajo de la OIT se definen como **el conjunto de factores materiales y sociales que intervienen en el proceso de trabajo y que puede alterar la integridad y el bienestar físico y psicológico de los trabajadores en donde no genere ningún contratiempo por lo que puede alterar también, en la seguridad de los procesos de calidad y oportunidad en la entrega de los productos o servicios**<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Dirección General de Estadísticas y Censos. Digetyc. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, varios años.

<sup>44</sup> Ídem, Digetyc

<sup>45</sup> Quinteros Carolina y Navarrete Dulceamor. La relación de Trabajo (Campo de aplicación). Estudios nacionales 2001 (El Salvador).

<sup>46</sup> OIT: reducir el déficit del Trabajo decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, junio 2001



La defensa de los derechos en el trabajo reconoce la obligación de promover las posibilidades del trabajo. Se busca fomentar los aportes individuales y de ampliar las oportunidades de encontrar un trabajo productivo y de ganarse la vida dignamente. Se interesa por los desempleados, y por una política orientada a acabar con el desempleo y el subempleo por el desarrollo de los derechos en el trabajo. La obtención de este objetivo es indispensable y exige el establecimiento de condiciones propicias para el desarrollo de las empresas<sup>47</sup>.

No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. Todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente, pero la calidad del empleo puede describirse a formas de trabajo diferente, y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción.

Las condiciones de trabajo deben tener protección contra la vulnerabilidad y los sucesos imprevistos que retiran a la gente del trabajo en un mercado mundial muy competitivo, independientemente de que se deban al desempleo, a la pérdida de los medios de subsistencia, a la enfermedad o a la vejez<sup>48</sup>. Los trabajadores tienen expectativas de conseguir un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

En las condiciones de trabajo se entrelazan los aspectos técnicos de los procesos laborales, es decir, tipos de insumos y sustancias utilizadas, características de las instalaciones, equipos y máquinas - con los aspectos organizacionales tales como la duración de la jornada de trabajo, tiempos extraordinarios, sistema de turnos, ritmos laborales, capacitación para el desempeño de las tareas<sup>49</sup>.

Las condiciones de trabajo, tienen que ver con un derecho primario: la garantía y protección de la integridad física y psicológica, la salud y la vida de los trabajadores. Son por lo tanto parte constitutiva de las relaciones laborales, estén o no normadas en la legislación existente<sup>50</sup>.

La mejora en las condiciones de trabajo beneficia a los trabajadores, a las empresas y al conjunto de la sociedad. Las empresas que garantizan la ejecución del trabajo en condiciones seguras, con jornadas laborales adecuadas, contribuyen al mejoramiento de sus propios niveles de productividad y competitividad, a la vez que contribuyen al bienestar de los trabajadores y sus familias.

---

<sup>47</sup> ídem

<sup>48</sup> OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, 87ª reunión Ginebra, junio de 1999

<sup>49</sup> Echeverría, Magdalena. Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual.

<sup>50</sup> ídem.

Para detectar las diferencias entre empleos precarios y no precarios de deben advertir las diferencias que existen en los siguientes indicadores:

Los niveles de productividad y de los ingresos, la calificación de la fuerza de trabajo, el nivel de protección y las condiciones de trabajo asociadas a los puestos de trabajo.

La prevención de riesgos y la protección de los trabajadores es una tarea de muchos actores, pero tiene su escenario central en la empresa. En primer lugar, es obligación propia del empresario quien debe garantizarlas como condición necesaria al iniciar una actividad económica o constituir una empresa, en este marco contiene las siguientes condiciones laborales que debe reunir:

**Tabla 3. Condiciones que se deben reunir en la empresa.**

<p><b>Libertad Sindical. Libre sindicalización y representación.</b>  Marco legal específico que admita y facilite la sindicalización.  Características de las organizaciones.  Existencia de al menos un gremio de alcance nacional y gremios sectoriales (salud, educación, organismos de contralor, otros).  Representatividad. Niveles de afiliación.  Libertad de acción para los delegados sindicales. Derecho de huelga.  Existencia de conflictos colectivos; frecuencia y alcances; resolución de los mismos.  Existencia de mecanismos permanentes de resolución de conflictos.</p>	<p><b>Trabajo Decente.</b>  Formas que adopta el empleo.  Por tiempo indeterminado; contratos, pasantías, otros. Existencia o no de estabilidad laboral.  Institucionalización del diálogo.  Existencia de un organismo de Estado con responsabilidad sobre los procesos de gestión. Existencia de un organismo que asuma funciones patronales en la negociación. Existencia de negociación en distintos niveles.  Existencia de un organismo que asuma funciones patronales en la negociación. Existencia de negociación en distintos niveles.  Discrepancias entre la normativa y la realidad de su aplicación.  Actores involucrados.  Transparencia en la gestión del personal. Existencia de incentivos salariales. Promoción de la profesionalidad en el empleo.  Participación sindical en la gestión del personal (en concursos, o en caso de ajustes “externalización” de servicios). De las instituciones.  Higiene y Seguridad social.  Condiciones Ambientales. Cotizaciones. Subsidios por Riesgo.  Accidentes de Trabajo.  Jornada laboral.  Horas Ordinales establecidas. Horas Extras legalmente. Horas de descanso.</p>
---	--

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, 87ª reunión Ginebra, junio de 1999

El problema de las condiciones de trabajo, seguridad e higiene en las empresas tiende a ser abordado y tratado, tanto por los propios actores en las empresas así como por los entes públicos y privados encargados de su vigilancia, como un problema separado o al menos fragmentable respecto del resto de las relaciones laborales.

El problema como parte de las relaciones laborales y no como meras necesidades de la empresa, supone niveles crecientes de transparencia en la información desde y hacia los actores laborales. Supone también

niveles crecientes de capacitación, de formación y calificación técnica de todos quienes operan procesos y no su necesaria delegación en los estamentos "técnicos"<sup>51</sup>.

Una mejor calidad de las condiciones de trabajo y una capacitación sistemática en prevención de riesgos son condiciones necesarias para asegurar mayor productividad, además de la formación, en un esquema de crecimiento económico y social estable y sostenido en el tiempo. Seguridad y productividad son conceptos equivalentes en el mediano plazo y constituyen inversiones de alta rentabilidad económica y social.

Un factor que contribuye a tratar de manera desintegrada las condiciones de trabajo tiene que ver con los términos con que se les designa. "Higiene y seguridad" han sido las dos palabras clásicas para referirse a los riesgos de accidente o enfermedad a que se exponen las personas en el trabajo o, también, las condiciones de "seguridad industrial".

Existen otros factores de riesgo tales como ritmos de trabajo acelerados frente al logro de determinadas metas productivas o estrategias laborales para lograr un ingreso más alto, en el caso de la remuneración a trato o por piezas. El análisis de las causas de los accidentes de los chóferes en la locomoción colectiva y su relación con el pago por boleto cortado o las jornadas muy largas. Son problemas de higiene, son problemas de seguridad, pero son también, problemas de organización del trabajo.

La terciarización del empleo productivo, la informatización de los procesos y la movilidad de la fuerza de trabajo ocupada generan condiciones de riesgo nuevas.

La vulnerabilidad frente a los riesgos del trabajo de los sectores más pujantes de la actividad económica nacional no es técnica. En la década del 90, son pocos los sectores económicos que no han incorporado en términos cuantitativos significativos, como forma de flexibilización del empleo, a trabajadores subcontratados, temporales, eventuales o a plazo fijo. Sin embargo, son los sectores estratégicos los que más se caracterizan por ocupar, junto a núcleos de trabajadores estables o núcleos "duros" de las empresas, a masas "flotantes" de trabajadores bajo la forma contractual de la subcontratación o de la temporalidad; aún cuando no hay razones inherentes en la flexibilización del empleo que motiven su precariedad, en términos generales en el país, éste tiende a realizarse en condiciones de mayor debilidad que el empleo de planta.

---

<sup>51</sup> OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, 87ª reunión Ginebra, junio de 1999

Se entiende por empleo precario a aquél que cumple con todas o algunas de estas Características<sup>52</sup>:

- Es inestable, puede interrumpirse en cualquier momento.
- No es para un solo e identificable empleador, no se realiza necesariamente en las instalaciones del empleador.
- tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social y se realiza con poca protección a la integridad física y psicológica de las personas.

La mayor parte de estas características no son propias de las distintas formas en que se ha implementado la flexibilidad contractual, existiendo empresas que cumplen plenamente con las normas laborales y previsionales y que ostentan buenas relaciones de trabajo.

La flexibilidad ha adquirido ciertas tendencias que generan la precariedad de las condiciones de trabajo<sup>53</sup>: En primer lugar, en varios casos como los subcontratados, es el contrato el que tiene el carácter de inestable, pero en los hechos los trabajadores pueden llevar cinco o más años laborando en la misma empresa en condiciones más deterioradas que el trabajador de planta y con un contrato que hace de su permanencia una situación incierta. En segundo lugar, otra tendencia que se arriesga es la concentración de este tipo de trabajadores en actividades con un alto contenido de trabajo manual, generalmente de mayor carga física que los operarios estables. La explotación de bosques, faena riesgosa y pesada, está casi enteramente a cargo de trabajadores subcontratados.

## **2.2 Análisis de los tipos de flexibilización en el país.**

En El Salvador se debe conocer cómo se origina la flexibilidad laboral, debido a que no solo existe un tipo de flexibilidad sino que existe una gama de aspectos al igual que definiciones. Se entenderá Flexibilidad laboral para este estudio como<sup>54</sup>:

**La manera de ajustar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad así como a la diversificación de productos, para controlar las fluctuaciones de los mercados por la necesidad de las empresas en las nuevas condiciones de competencia para reducir los derechos laborales que se consideran costosos para estos y adecuar sus horarios a las necesidades de las empresas.**

---

<sup>52</sup> *Ibíd.* Echeverría, Magdalena.

<sup>53</sup> OIT: reducir el déficit del Trabajo decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra, junio 2001

<sup>54</sup> Se da una combinación de conceptos entre los que se han considerado a Cáp. IV la flexibilidad en el Mercado laboral del Dr. Mario Montesinos y Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones la Flexibilidad Laboral en los Países de Economías Avanzadas y de América Latina. el Caso Chileno

La flexibilización laboral es una categoría que se observa en el derecho laboral, tiene como fin regular la relación de trabajo restableciendo la equidad entre las partes que la componen a través de formar diversos derechos y obligaciones que conducen a la mejora de las adversidades de las consecuencias sociales que la desigualdad de las partes generan<sup>55</sup>.

Se analiza la situación de los trabajadores y trabajadoras bajo relaciones laborales imprecisas y bajo sistemas de subcontratación. Interesa destacar de cada una de estas categorías, su coste y su impacto dentro del mercado de trabajo salvadoreño, así como las condiciones de trabajo bajo las cuales se desenvuelven estas personas.

“Los empresarios consideran que los derechos de la gente trabajadora y el sistema de leyes laborales son una carga insostenible para sus empresas, porque el Estado tiene muchas facultades para proteger a la gente trabajadora y anulan la libertad que ellos deberían de tener para contratar a las personas y hacer que aumente la producción y la competencia de sus empresas”<sup>56</sup>.

Los empresarios consideran que la flexibilización es necesaria para acabar con el desempleo, por lo que en el país se dan dos tipos de medidas de flexibilización, la primera es las que requieren cambios en las leyes debido a que se realizan fuera de está y las que no necesitan cambios en la ley<sup>57</sup>.

**Tabla 4. Medidas de flexibilidad laboral.**

Medidas que requieren cambio en las leyes.	Medidas que no requieren cambios en las leyes existentes.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eliminación de los salarios mínimos.</li> <li>2. Eliminación de restricciones sobre contrataciones y despidos.</li> </ol> <p>Según los empresarios en el país se deben considerar medidas flexibles como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Contratos por metas de producción</li> <li>b) Contrato de trabajo semanales.</li> <li>c) Contratos con periodos de prueba de 6 meses.</li> <li>d) Los contratos de trabajos parciales.</li> <li>e) El pago por comisiones sobre ventas.</li> <li>f) Disminución de la indemnización por despido</li> <li>g) Reducir salarios indirectos.</li> <li>h) Reducción de plazos para reclamar derechos.</li> <li>i) Periodo de vacaciones flexibles.</li> <li>j) Segmentación de la fuerza de trabajo.</li> <li>k) Los turnos alternos.</li> <li>l) Despidos de trabajadoras y trabajadores.</li> <li>m) Privatización de la salud.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Limitación o supresión de los contratos colectivos.               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Destrucción de los sindicatos.</li> <li>b) Presiones a los sindicatos.</li> <li>c) Cambio de la razón social de las empresas.</li> </ol> </li> <li>2. Subcontratación.</li> <li>3. descentralizar la producción.</li> <li>4. Trabajo femenino.</li> </ol>

Equipo Maiz. Flexibilización laboral. Me matan si no trabajo y si trabajo me matan. 2003

<sup>55</sup>Jacques Trautmann. La formación en el contexto de la reducción del tiempo de trabajo. formación profesional no 23. revista europea

<sup>56</sup>Equipo Maiz. Flexibilización laboral. Me matan si no trabajo y si trabajo me matan. 2003.

<sup>57</sup>idem.

La flexibilidad busca lograr mayor competitividad, en donde la mano de obra es parte de este conjunto. Los cambios dentro de la empresa conllevan a la desconcentración y desmasificación del empleo posibilitando nuevas formas de contratación en donde la flexibilidad se puede dividir en:

**Flexibilidad interna.**<sup>58</sup> Esta se refiere a distintas experiencias laborales y de organización del trabajo realizado dentro de las empresas, con su propio personal, pero que facilitan la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas.

La flexibilidad interna se agrupa en cuatro unidades que se enumeran a continuación.

1) Flexibilidad en las tareas:

- ❖ **Rotación de Tareas y Puestos de Trabajo:** Posibilidad de utilizar a los trabajadores donde sea necesario, y cuando se requiera, sin limitaciones, permitiendo trasladar a los trabajadores a diferentes puestos y departamentos, cambiar la clasificación de puesto para cada trabajador<sup>59</sup>.
- ❖ **Desarrollo de Destacamentos o Equipos Intra-Empresa:** Son pequeñas empresas que colaboran con una grande, subdividiéndose el proceso de producción. Cada empresa es independiente, jurídicamente, se especializan en ejecutar una parte de la producción.

2) Organización variable de las horas de trabajo durante el día, la semana o el año:

- ❖ **El Trabajo por Turnos:** Es una práctica que permite aumentar el número de horas de funcionamiento de las instalaciones al permitir que un mismo puesto de trabajo sea ocupado por diversos trabajadores a lo largo del día. Este modo de organizar la actividad puede ocasionar, sin embargo, algunos inconvenientes, como efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, o dificultades en la comunicación entre los trabajadores de los diferentes turnos<sup>60</sup>.
- ❖ **Trabajo en Fines de Semana:** Este complemento se abonará al personal contratado a tiempo parcial y que preste servicios exclusivamente en sábados, domingos y/o festivos de manera proporcional en función de la jornada pactada<sup>61</sup>.
- ❖ **Horas Alternadas o Escalonadas.** No corresponden al clásico sistema de trabajo por turno, sin embargo logran el mismo objetivo de desligar el tiempo de funcionamiento de la empresa de las

---

<sup>58</sup> Aportes para el Debate Conceptual sobre Flexibilidad Laboral. Magdalena Echeverría colección ideas año 4 n° 29 marzo 2003. de este trabajo se retoma el concepto de flexibilidad interna y sus cuatro unidades de las que solo se nombran y mas adelante veremos cuales se dan en el país y al igual que la flexibilidad externas.

<sup>59</sup> Martín Artiles, Antonio. Flexibilidad y Relaciones Laborales, Estrategias Empresariales y Acción Sindical. Departamento de Publicaciones del Consejo Económico y Social, Madrid, España, 1995

<sup>60</sup> *Ibíd.* Flores L., D

<sup>61</sup> Confederación Española de Directivos y Ejecutivos. [www.edirectivos.com](http://www.edirectivos.com)

jornadas de trabajo individuales. El efecto es el aumento del trabajo en un horario vespertino y de fin de semana<sup>62</sup>.

- ❖ **Pausas en la Jornada Diaria.** Retribuye la prestación de servicios en régimen de jornada partida. A estos efectos se entiende por jornada partida aquella que, con una interrupción no inferior a 1 hora de duración, venga impuesta por el régimen de trabajo establecido por la organización<sup>63</sup>.
- ❖ **Semanas de Trabajo Comprimidadas:** Consiste en que los empleados son llamados para trabajar únicamente cuando existe trabajo para ellos. Es frecuente en sectores como la hostelería, las actividades recreativas de temporada y otras similares<sup>64</sup>.
- ❖ **Anualización Del Tiempo de Trabajo y de la Remuneración.** Contempla la posibilidad de organizar los horarios de manera tal que se laboran menos horas de trabajo en periodos de baja actividad y más horas, sin necesidad de remunerarlas con una bonificación, en épocas de alta coyuntura<sup>65</sup>.
- ❖ **Horas Extras:** “En las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna” esta disposición establece el trabajo por turno como una actividad legal previa autorización del Director General del Trabajo; de este modo se puede decir que existe flexibilidad en la legislación salvadoreña para mantener una actividad productiva permanente; También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana<sup>66</sup>.

### 3) Disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo variable:

- ❖ **Jornadas Parciales:** Es una jornada laboral más corta que la establecida habitualmente en un sector o empresa. Además de proporcionar mano de obra en el momento del día preciso o en la cantidad de horas necesarias, facilita el acceso al trabajo a personas con otras responsabilidades o intereses ajeno al trabajo. A pesar de ello, puede conllevar dificultades para la integración de los trabajadores en la empresa<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. 1999. Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile. pp. 97-110.

<sup>63</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones La Flexibilidad Laboral en los Países de Economías Avanzadas y de América Latina. el Caso Chileno depesex/bcn/serie estudios, año XV, n° 318, Santiago de Chile, julio de 2005.

<sup>64</sup> Marcia Campillo / Enrique de la Garza. ¿Hacia dónde va el trabajo humano? Artículo aparecido en Nueva Sociedad 157, Septiembre-Octubre 1998, pp. 34-53.

<sup>65</sup> Confederación Española de Directivos y Ejecutivos. La Flexibilidad Laboral en la Empresa. www.edirectivos.com

<sup>66</sup> Código de Trabajo de El Salvador.

<sup>67</sup> Martín Artiles, Antonio. Flexibilidad y Relaciones Laborales, Estrategias Empresariales y Acción Sindical. Departamento de Publicaciones del Consejo Económico y Social, Madrid, España, 1995.

- ❖ **Contratos a Plazo Fijo:** Es la contratación hecha relativa a labores que por su naturaleza sean permanentes a la empresa, es decir toda contratación que se base en actividades del giro ordinario de la empresa contratante<sup>68</sup>.
- ❖ **Acuerdos “On Call”, o a Pedido:** Son remuneraciones variables otorgadas por producción, por resultados o por ventas individuales o colectivas<sup>69</sup>.
- ❖ **Tele-Trabajo:** Como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Esta modalidad de trabajo engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial<sup>70</sup>.

Las características principales de tele-trabajo pueden resumirse en:

- La descentralización de algunos puestos de trabajo y su independencia del centro de trabajo habitual (vivienda del trabajador, unidades-satélite de una compañía, unidades móviles, dependencias de los clientes, etc.).
- La utilización creciente de tecnologías de información y telecomunicaciones.
- La generación de ocupaciones laborales que no precisan de la presencia física en el centro de trabajo, ni en una determinada operación del ciclo productivo, ni tan siquiera para sostener la estructura de una organización.

4) Organización más variable del trabajo durante el ciclo vital:

- ❖ **Permiso por Maternidad:** En el Código de Trabajo dice “el patrono esta obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomaran obligatoriamente después del parto; además a pagarle anticipadamente una participación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia. En caso de enfermedad que de acuerdo con un certificado medico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario<sup>71</sup>.”
- ❖ **Permiso para la Educación:** se entiende como un derecho al tiempo, un tiempo destinado a la formación, al que una persona puede acogerse<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> ídem.

<sup>69</sup> Ibíd. Biblioteca del Congreso Nacional

<sup>70</sup> ídem

<sup>71</sup> Ibíd. Código de Trabajo.

<sup>72</sup>Jacques Trautmann. La formación en el contexto de la reducción del tiempo de trabajo. formación profesional no 23. revista europea.



- ❖ **Edad para Jubilarse:** Que las edades para pensionarse por vejez, en el ISSS, INPEP y en las AFP, siguen siendo 55 años de edad para las mujeres y 60 años de edad para los hombres, ambos con un mínimo de 25 años cotizados<sup>73</sup>.

**Flexibilidad externa:** Esta se refiere a las prácticas de reducción y ampliación de las planillas laborales de las empresas, directamente uso frecuente de contrataciones y despidos, sea retirando personal a través de terceros, subcontratados o suministrados empresas prestadoras de servicios temporales.

Se distinguen las siguientes formas de externalización del personal:

- ❖ **Servicios de Empleo Temporal:** Contratación hecha a base de circunstancias objetivas que motivan a que las labores realizadas se califiquen como transitorias, temporales o eventuales<sup>74</sup>.
- ❖ **Personal de Nivel Profesional (staff):** Aporta “horas de trabajo” para realizar las mismas tareas que ya se llevan a cabo en la organización, sino que puede servir para incorporar temporalmente a nuevas personas, con capacidades específicas no disponibles en la organización, evitando el coste de formar al personal permanente<sup>75</sup>.
- ❖ **Servicios Especializados (consultores, “outplacement”, “outsourcing”):** Que pueden ser contratados directamente por la empresa o bien ser cedidos por Empresas de Trabajo Temporal; trabajadores autónomos y empresarios individuales o trabajadores que están empleados en empresas subcontratadas para prestar un servicio o proporcionar un producto<sup>76</sup>.
- ❖ **Desarrollo de destacamentos o equipos Inter-empresas:** En esta forma de organización productiva existe un vínculo estrecho entre un conjunto de pequeñas empresas y la comunidad en las que estas se sientan. En este modelo el ciclo de producción también está subdividido y el producto final resulta de la colaboración entre las pequeñas empresas<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> Superintendencia de Pensiones. [www.spensiones.gov.sv](http://www.spensiones.gov.sv).

<sup>74</sup> Arturo S. Bronstein. “La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General”

<sup>75</sup> ídem

<sup>76</sup> ídem

<sup>77</sup> Ibid. Martín Artiles, Antonio.

## 2.3 Elementos del ambiente de trabajo.

Tabla 5. Algunos aspectos relacionados con el ambiente del trabajo.<sup>78</sup>

<p><b>Condiciones Físicas:</b> estas son las que se refieren al entorno en el cual se trabaja en el que se considera.</p> <p><b>La Iluminación:</b> La calidad de trabajo disminuye cuando no hay suficiente luz. Cuando se tiene iluminación defectuosa por mucho tiempo sobretodo si se ejecutan tareas puede sufrir trastornos visuales. Para la iluminación se debe considerar factores como: Intensidad. Distribución. Resplandor. La naturaleza de la fuente luminosa.</p> <p><b>La Higiene.</b> La calidad de trabajo disminuye cuando las condiciones de pulcritud no son las adecuadas para ejecutar las tareas asignadas, por que los trabajadores pueden contraer enfermedades que afecten su rendimiento. Para la higiene se debe considerar factores como: Filtros de agua limpios. Baños aseados. Eliminar insectos dañinos a la salud.</p> <p><b>Ruido.</b> Se puede sufrir contaminación de ruido, en donde el ambiente de ruido irrita y pone nerviosa a las personas, impide conciliar el sueño y puede provocar sordera. Para poder controlar el ruido se utiliza los decibeles en donde cada industria tiene asignado una cantidad de decibeles permitidos al día, en los que pueden estar expuestos los trabajadores.</p> <p><b>Color.</b> El color evita la fatiga visual, pues cada matiz tiene diferentes propiedades y pueden crear ilusiones ópticas de tamaño, temperatura y estado de ánimo.</p> <p><b>Música.</b> Ayuda a la productividad debido a que genera satisfacción, menos cansancio, pero es un resultado que no a todas las personas afecta por igual debido a que para algunos se puede volver un ruido y no un sonido acústico.</p> <p><b>Temperatura y Humedad.</b> Estos afectan directamente al estado de ánimo, la capacidad de trabajo e incluso en el bienestar físico y mental.</p>	<p><b>Condiciones Salariales:</b> este se refiere a la remuneración que corresponde a los trabajadores por su fuerza de trabajo la cual se ve remunerada en pago de sueldos, horas extras, etc.</p>	<p><b>Relaciones Obrero Patronales:</b> prestaciones tanto legales como adicionales a la ley que permitan mantener la armonía en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa.</p> <p><b>Salario vacacional</b><sup>79</sup>. Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.</p> <p><b>Bonificaciones, comisiones, viáticos</b><sup>80</sup>. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.</p> <p><b>Alimentos o refrigerios.</b> En la empresa le proporciona comedor a los trabajadores o una despensa donde puedan comprar los víveres a valores más bajos que en el mercado.</p> <p><b>Ropa, uniformes o calzado.</b> La empresa proporciona uniformes y calzado adecuados al trabajo que realiza dentro de la empresa.</p> <p><b>Transporte o combustible.</b> La empresa absorbe el gasto de combustible para realizar operaciones referidas a la empresa.</p> <p><b>Seguro privado de salud.</b> Es un servicio adicional que ofrece la empresa al empleado, otorgándole un seguro de salud y de vida adicional al establecido por el Estado.</p> <p><b>Aguinaldo</b><sup>81</sup>. Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo. Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio. Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.</p>
---	---	--

Fuente: elaboración propia en base a datos del Código de Trabajo.

<sup>78</sup> Tesis para optar al grado de licenciatura en ciencias jurídicas. Las condiciones laborales en las maquilas salvadoreñas Universidad Centroamericana José Simeón Canas.

<sup>79</sup> Código de Trabajo de la Republica de EL Salvador

<sup>80</sup> Ídem

<sup>81</sup> ídem

### 2.3.1 El Salario<sup>82</sup>.

El 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. Considerándose salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma 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.

No constituyen salario las cantidades que ocasionalmente y por liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales, todos estos no son salarios pero si es una remuneración a la que todo trabajador tiene derecho.

La reglamentación salarial existente en el país incluye aspectos como el salario mínimo, la igualdad de género y los tipos de salario. El salario mínimo debe fijarse a un nivel que permita la reproducción de la fuerza laboral para los diferentes tipos de salario, es decir, el salario mínimo debería representar el valor de la fuerza de trabajo en términos monetarios. Para determinar el valor de la fuerza de trabajo suelen utilizarse tres cestas de bienes: la canasta de mercado, la canasta alimentaria y la canasta básica promedio. Por medio del porcentaje de cobertura del salario mínimo a estas canastas se puede ver qué tan garantizada está la fuerza de trabajo.

La igualdad de género es concebida por el Código de Trabajo como la no distinción de salarios y asignación de cargos por sexo. Sin embargo el mercado de trabajo se encuentra segmentado por género, de este modo la mujer pasa de realizar el trabajo domestico a realizar actividades similares y subordinadas de los hombres y del capital. Así las mujeres ocupan un segmento del mercado de trabajo subordinado a los puestos de dirección desempeñados por los hombres, por otra parte estas ocupaciones se caracterizan por tener niveles de remuneraciones muy bajas. Es importante hacer notar que las mujeres están aumentando su presencia precisamente en las ocupaciones que son peor pagadas y disminuye su participación en donde los salarios son mas altos.

El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado. Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual,

---

<sup>82</sup> Código de Trabajo de la Republica de El Salvador.

devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Las principales formas de estipulación de salarios son<sup>83</sup>:

**a) Por unidad de tiempo:** cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;

**b) Por unidad de obra:** cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;

**c) Por sistema mixto:** cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;

**d) Por tarea:** cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

**e) Por comisión:** cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados.

**f) A destajo, por ajuste o precio alzado:** cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal. El salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos. El salario mínimo es

---

<sup>83</sup> Ídem.

inembargable, excepto por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento.

Todo patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Las disposiciones legales protectoras del salario se aplicarán en lo pertinente a las prestaciones sociales.

#### **2.3.1.1 Salarios mínimos reales<sup>84</sup>.**

Los salarios mínimos se fijan con el objeto de asegurar a los trabajadores una vida digna, sin embargo el poder adquisitivo de estos se ha reducido en el país.

En El Salvador el salario mínimo se ha encaminado a que la familia cubra el mínimo de calorías necesarias para su subsistencia, lo que se mide por la Canasta Básica Alimentaria, no interesando proteger al trabajador de la inflación, ni mucho menos aumentar su capacidad adquisitiva. Para el establecimiento del salario mínimo se consideran elementos como el costo de la vida, la índole de la labor, diferentes sistemas de remuneración, la zona de producción y otros requisitos.

Los salarios reales se obtiene mediante la deflación del salario nominal por el índice general de precios IPC, el cual incluye 242 bienes, sin embargo una familia que obtenga sus ingresos de un salario mínimo dedica la mayor parte de estos a la compra de alimentos, por lo que un mejor indicador de la inflación que afecta a estas familias lo constituye el IPC para alimentos, el cual muestra un nivel de inflación mayor que el IPC general, lo que nos indica que el salario mínimo real está sobrevalorado. Así mismo, el nivel de salarios promedios reales se reduce si es deflactado con el IPC de alimentos.

Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente. 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.

---

<sup>84</sup> Ídem. Código de Trabajo.

Para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana. Cuando los salarios mínimos se fijan por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea 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, la jornada fuere menor de cinco horas. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional al tiempo trabajado.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo. El salario mínimo no implica negación de los derechos o ventajas que obtuvieron o hubieron obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivos de trabajo, reglamentos internos o costumbre de empresa.

El Consejo Nacional de Salario Mínimo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sindicatos, representantes del sector privado. Estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

En el marco jurídico del régimen salarial de los diversos documentos y convenios existen dos elementos comunes importantes, el primero se relaciona con todos los instrumentos jurídicos con respecto a la necesidad de establecer salarios que permitan una vida digna al trabajador, el segundo elemento se refiere a la previsión de cualquier discriminación, incluyendo la de género en establecimiento del régimen salarial.

Los salarios mínimos no han tenido ajustes significativos en las últimas dos décadas, esto se debe a que el gobierno afirma no contar con los recursos fiscales suficientes como para asumir el costo de un aumento de salarios y a que la empresa privada basa sus ventajas comparativas en la mano de obra barata, por tanto un incremento salarial puede implicar una reducción de la competitividad de la empresa nacional. Esto indica un sesgo de preferencia del gobierno hacia el sector empresarial y un incumplimiento del derecho que tiene el trabajador para tener una vida digna, por lo que la regulación salarial en el país es inefectiva y se está apoyando a la flexibilización laboral

### **2.3.2 Jornada de trabajo<sup>85</sup>.**

En cuanto a la jornada de trabajo, se señala que la cantidad de horas trabajadas, si bien es un indicador importante de la calidad de vida de los países, debe ser analizada en conjunto con la productividad y otros factores tales como: la compensación, el desempleo, los niveles de tecnología, los beneficios sociales, la seguridad laboral, las actitudes culturales respecto al trabajo y el ocio.

Al mismo tiempo, es necesario considerar que están surgiendo nuevos horarios de trabajo en función de la evolución de la economía y la sociedad y también la creencia de que las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo constituyen un modo de promover el empleo o de elevar su calidad. Sin embargo, entre ambos no existe una relación directa la que, en algunos países, ha resultado en un aumento de las horas de trabajo.

El trabajo humano puede ser considerado como una actividad que responde a los requerimientos de una tarea cuya realización exige una determinada cantidad y calidad de energía. Según ello, podemos definir la carga de trabajo como "el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral".

Es evidente que cualquier actividad humana tiene componentes físicos y mentales y, por tanto, el estudio de cualquier actividad laboral exigirá el análisis de ambos. Sin embargo, también hay que tener en cuenta que las variables que determinan estos conceptos son muy distintas y, por tanto, su valoración debe realizarse de manera independiente.

Los requerimientos físicos suponen la realización de una serie de esfuerzos; así todo trabajo requiere por parte del operario un consumo de energía tanto mayor, cuanto mayor sea el esfuerzo solicitado.

#### **2.3.2.1 Las horas de trabajo<sup>86</sup>.**

Las horas de trabajo son diurnas son entre las seis de la mañana a las siete de la noche de un mismo día; y las nocturnas, entre las siete de la noche y seis de la mañana del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo diurno, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para su duración, y la semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

---

<sup>85</sup> Ídem.

<sup>86</sup> Ídem.

En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna. En caso de duda sobre si una tarea es peligrosa o insalubre, se recurrirá a la calificación que haga la Dirección General de Previsión Social.

Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo, en casos especiales, podrá dividirse la jornada laboral hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.

Cuando la jornada no se dividida, en el horario de trabajo deberá señalarse las pausas para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieran tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieran que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. Las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna. También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.

### **2.3.2.2 El Descanso semanal<sup>87</sup>.**

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral. Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieran laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

---

<sup>87</sup> idem.



El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo que presten un servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente y se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

### **2.3.3 Higiene y seguridad laboral.**

Los sistemas de protección de la seguridad y salud en el trabajo son de distinto tipo. Un supuesto común a todos ellos es que, en el desempeño de las actividades los trabajadores pueden sufrir lesiones accidentales y que, en el trabajo por cuenta ajena y dependiente, esta responsabilidad corresponde al empleador, delegada e institucionalizada de distintas formas.

La Legislación sobre la necesidad de cubrir los riesgos de las personas en el trabajo, han tenido modificaciones muy importantes en los últimos años. Las modificaciones legales de los años noventa apuntan en tres direcciones:

- ❖ Al hacer obligatorio y de carácter social un seguro que antes era en muchos casos optativo e individual.
- ❖ incorporar la prevención de riesgos en los centros de trabajo como orientación primera, además de asegurar la reparación médica de las lesiones y la compensación monetaria a través de indemnizaciones, y
- ❖ ampliar la cobertura del seguro a nuevas categorías de trabajadores más allá del asalariado dependiente.

El nivel mínimo de protección, atención médica y/o compensaciones monetarias por incapacidades, hasta niveles superiores que incluyen la prevención de riesgos en el diseño de procesos productivos y la participación activa en instancias de las empresas. Dada la heterogeneidad de la calidad en el empleo y de los sistemas de seguridad social entre los países, la protección cubre situaciones variables, quedando los niveles de protección integrales reservados aún a trabajadores de las empresas más modernas<sup>88</sup>.

Puede decirse, entonces, que se trata de una problemática vasta que comprende a todos los centros de trabajo, en las relaciones laborales y en la modernización de las mismas, que requiere de colaboración de distintas disciplinas, saberes y competencias y, por tanto, del aporte y coordinación de los organismos públicos para enfrentar su solución<sup>89</sup>.

La definición y ejecución de una política nacional de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de promoción de la salud de los trabajadores, convoca a una participación conjunta de trabajadores, empleadores, organismos administradores y al Estado.

La calidad es un objetivo prioritario de las empresas. La calidad, definida como la aptitud de un producto o servicio para satisfacer las necesidades explícitas o potenciales de los usuarios, es el resultado de las calidades del conjunto de acciones complementarias y sinérgicas de todas las funciones de la empresa. Ello implica que la calidad de un producto o servicio sólo será alcanzable si todas y cada una de las etapas de producción, desde el diseño del producto hasta la comercialización del mismo, poseen el nivel de calidad adecuado<sup>90</sup>.

### **2.3.3.1 Los riesgos para la salud en el lugar de trabajo**

El trabajo no tiene por qué ser dañino. El trabajo, con un correcto planteamiento preventivo, no sólo puede minimizar los riesgos y efectos nocivos para la salud, sino también debe favorecer los aspectos positivos que conlleva para que, a través de ambientes cuidados y una buena organización, los trabajadores puedan desarrollarse y auto realizarse profesional y humanamente<sup>91</sup>.

Las situaciones de riesgo en el lugar de trabajo pueden generar daños a las personas, pero también defectos en la producción, averías, errores y diversidad de incidentes, todos ellos generadores de costos.

Los daños personales derivados de unas condiciones deficientes pueden clasificarse del siguiente modo:

---

<sup>88</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ergonomía. Madrid, 1994.

<sup>89</sup> WISNER, A. Ergonomía y Condiciones de Trabajo. Editorial Humanitas, Buenos Aires.

<sup>90</sup> Escuela Julián Besteiro. Unión General de Trabajadores. "Ergonomía y Psicología". Programa Técnico de Riesgos Laborales Nivel Intermedio.

<sup>91</sup> *Ibid.* WISNER, A.

- ❖ Lesiones por accidentes de trabajo.
- ❖ Enfermedades profesionales.
- ❖ Fatiga.
- ❖ Insatisfacción, estrés.
- ❖ Patologías inespecíficas.

Los accidentes de trabajo son el resultado de una alteración imprevista que afecta a la integridad física del trabajador y que ha sido debida a causas naturales que se pueden evitar. Los accidentes de trabajo se describen de manera sintetizada por la forma en que se producen (caídas, atropamientos, etc.) y por el agente material (instalación, máquina, equipo o elementos) que los genera.

Legalmente se entiende por accidente de trabajo "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". Desde el punto de vista preventivo, también interesa controlar los incidentes (accidentes sin daños personales) que muchas veces pasan inadvertidos porque no producen lesiones. Tengamos en cuenta que, estadísticamente, por cada accidente de trabajo con baja laboral se generan incidentes con daños materiales y pérdidas económicas.

Las enfermedades profesionales, en cambio, son el resultado de un deterioro lento y paulatino de la salud, por lo que los efectos sobre ésta pueden aparecer, incluso, después de varios años de haber cesado la exposición a la condición peligrosa. Son causadas por la exposición a contaminantes químicos, físicos o biológicos en el lugar de trabajo.

**Higiene del trabajo** Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre - y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional definitiva del trabajo.

Un plan de higiene del trabajo por lo general cubre el siguiente contenido:

1) Un plan organizado: involucra la presentación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

2) Servicios médicos adecuados: abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:

Exámenes médicos de admisión

- ❖ Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por incomodidades profesionales
- ❖ Primeros auxilios
- ❖ Eliminación y control de áreas insalubres.
- ❖ Registros médicos adecuados.
- ❖ Supervisión en cuanto a higiene y salud
- ❖ Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.
- ❖ Utilización de hospitales de buena categoría.
- ❖ Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

3) Prevención de riesgos para la salud:

- ❖ Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industriales)
- ❖ Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones etc.)
- ❖ Riesgos biológicos (microorganismos patógenos, agentes biológicos, etc.)

4) Servicios adicionales: como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad, incluyen:

- ❖ Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos de empresas. Enfermeros y demás especialistas, podrán dar informaciones en el curso de su trabajo regular.
- ❖ Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales, para la prestación de servicios de radiografías, recreativos, conferencias, películas, etc.

Objetivos de la higiene en el trabajo

- ❖ Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- ❖ Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- ❖ Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones
- ❖ Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Estos objetivos pueden lograrse:

- ❖ Educando a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos.
- ❖ Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.

### **Condiciones ambientales de trabajo.**

Recordemos que la higiene en el trabajo busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realicen, y ésta está profundamente influida por tres grupos de condiciones:

**Condiciones ambientales de trabajo:** Son las circunstancias físicas que cobijan al empleado en cuanto ocupa un cargo en la organización.

**Condiciones de tiempo:** duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc.

**Condiciones sociales:** Son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral (organización informal, estatus, etc.).

Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

La iluminación se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo. Un sistema de iluminación debe tener los siguientes requisitos:

- a) Ser suficiente.
- b) Ser constante y uniformemente distribuido.

El ruido se considera como un sonido o barullo indeseable.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- a) La intensidad del sonido.
- b) La variación de los ritmos o irregularidades.
- c) La frecuencia o tono de los ruidos.

Las condiciones atmosféricas que inciden en el desempeño del cargo son principalmente la temperatura y la humedad.

Desde el punto de vista de la salud, el trabajo ha de poner en juego la iniciativa y la creatividad de la persona, así como su capacidad de decisión; y debe ofrecer la posibilidad de relacionarse con los demás. Actualmente, muchos de los factores asociados a un trabajo penoso o de gran esfuerzo físico van desapareciendo gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías; pero, en contrapartida, aparecen nuevos factores de tensión relacionados, principalmente, con el contenido del trabajo y la posibilidad de participación del trabajador: el trabajo es desarrollado por la maquinaria, dejando a la persona una función de control de los procesos.

Cuando se valoran las condiciones de trabajo deben considerarse los factores que están relacionados con el contenido de la propia tarea y la organización de la misma, atendiendo a que dichos factores influyen en la salud de los trabajadores en la medida en que facilitan la aplicación de sus capacidades y conocimientos, por una parte, y la respuesta a sus expectativas.

Estos factores están relacionados con la organización del trabajo y hacen referencia a aspectos tales como la monotonía, el contenido del trabajo (posibilidad de aplicar los conocimientos y capacidades), la autonomía (posibilidad de tomar decisiones en los distintos aspectos que afectan a la tarea) y la definición de roles (conocimiento de las atribuciones y funciones de uno mismo y de los demás con el fin de evitar conflictos e incertidumbres en el momento de tomar decisiones).

El trabajo, por otra parte, ha de posibilitar la participación y la comunicación de los trabajadores; la organización debe facilitar vías de participación, a fin de conseguir una mayor implicación del trabajador en los objetivos de la empresa, una mayor responsabilidad y, por tanto, una mayor satisfacción. Las personas, como seres sociales que son, necesitan el contacto con los demás y sentir la pertenencia a un grupo; por ello, unas buenas relaciones son muy importantes para la satisfacción de esta necesidad. La comunicación es una necesidad humana que cumple, por una parte, la función de relación, pero que debe también ser una vía de facilitación del trabajo; por ello, el trabajo, a su vez, ha de facilitar la comunicación personal y en lo que se refiere a instrucciones, aclaración de dudas, petición de ayuda, etc.

Un aspecto importante es la existencia del trabajo a turnos y nocturno, ya que pueden desembocar en serias alteraciones del equilibrio físico, psíquico o social de las personas. Es importante que, cuando el trabajo implique la existencia de este tipo de organización del tiempo, se diseñen los horarios adaptándose lo más posible a las exigencias del organismo y a las necesidades personales de los trabajadores.

Las reacciones individuales ante estos factores son muy variables, pues dependen de cómo se viva la interrelación individuo/condiciones de trabajo. Así pues, una misma situación puede afectar de distinta

manera a las personas atendiendo a su capacidad de adaptación y tolerancia. Las personas, según sus características individuales (edad, sexo, aptitudes, experiencia, expectativas, entorno sociocultural, personalidad, etc.) son más o menos vulnerables a una misma situación. Por ello, al analizar estos aspectos es importante ayudarse de alguna técnica de valoración que tenga en cuenta las opiniones de los interesados, tales como entrevistas, encuestas, reuniones de grupo, etc.

### **2.3.3.2 Seguridad del trabajo.**

La seguridad del trabajo es un conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

Un plan de seguridad implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

- ❖ La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente su especialización.
- ❖ Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.
- ❖ La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa.
- ❖ El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo. La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización.
- ❖ Es importante la aplicación de los siguientes principios. Apoyo activo de la Administración con este apoyo los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.

#### **2.3.3.2.1 Prevención de accidentes.**

La seguridad de trabajo complementa tres áreas principales de actividad:

- ❖ Prevención de accidentes.

- ❖ Prevención de robos.
- ❖ Prevención de incendios.

Un accidente de trabajo. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo, estos se clasifican en:

**Accidente sin ausencia:** después del accidente, el empleado continúa trabajando, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.

**Accidentes con ausencia:** es aquel que puede causar:

- ❖ Incapacidad temporal. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.
- ❖ Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo. La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por: Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.
- ❖ Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.
- ❖ Muerte

### 2.3.3.2.2 Identificación de las causas de accidentes.

Las principales causas de accidentes son:

1. **Condición insegura.** Condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación (que podría haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso; mojado, con altibajos, máquina sin, iluminación deficiente o inadecuada, etc.
2. **Tipo de accidentes.** Forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, etc.
3. **Acto inseguro.** Violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.



**4. Factor personal de inseguridad.** Cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro.

La administración de riesgos abarca identificación, análisis y administración de las condiciones potenciales de desastre.

Respecto a la seguridad en el ámbito laboral, el protagonismo lo tiene el personal. Por esta razón, es necesario que en toda la empresa se transmita una "cultura de seguridad y prevención de riesgos", que conduzca a alcanzar altos niveles de productividad y una consecuente eficiencia en su gestión total.

Un programa de Higiene y Seguridad debe concebirse como parte de la empresa, y no como algo que se debe realizar adicionalmente. Dicho programa es un conjunto de actividades que permiten mantener a los trabajadores y a la empresa con la menor exposición posible a los peligros del medio laboral.

Los costos relacionados con los permisos de enfermedad, retiros por incapacidad, sustitución de empleados lesionados o muertos, son mucho mayores que los que se destinan a mantener un programa de higiene y seguridad. Además los accidentes y enfermedades que se pueden atribuir al trabajo pueden tener efectos muy negativos en el estado de ánimo de los empleados, creando desmotivación e insatisfacción.

#### **2.3.4 Prestaciones laborales<sup>92</sup>.**

Las leyes laborales de todos los países estipulan una serie de prestaciones que los patronos deben prestar obligatoriamente a los trabajadores. Beneficios que se han visto como una forma de mejorar a los trabajadores.

Las prestaciones tienen muchas formas y operan dentro de varios regímenes. Muchos de ellos deben ser provistos de manera obligatoria por el patrono; otros son obligatorios pero se financian de manera conjunta; otros son obligatorios y son provistos únicamente por el estado. Algunos de estos beneficios pueden verse una forma alterna de proveer servicios sociales a los trabajadores sin que el gobierno tenga que participar en el financiamiento y/o prestación de ellos<sup>93</sup>.

---

<sup>92</sup>Política Laboral. Propuesta de Acciones para la Competencia de las Exportaciones. Guatemala, Septiembre 2004 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (1999) y legislación centroamericana.

<sup>93</sup> El patrono, al dar estas prestaciones busca a su vez, reducir los salarios pagados para compensar los costos adicionales en que incurriría. Según esta visión, la decisión entre la provisión privada y pública de los beneficios debería basarse únicamente en consideraciones de la eficiencia relativa entre el gobierno y los patronos en la provisión del servicio. Al final de cuentas, en el caso general, debido a la reducción de salarios resultante, la prestación obligatoria de los beneficios se convierte en una especie de impuesto a los trabajadores.

Los trabajadores sin empleo formal no gozan de este tipo de beneficios. En donde los empresarios consideran que tiene un problema que se da cuando los salarios son inflexibles hacia abajo (por ejemplo, cuando existen salarios mínimos) ya que los patronos no podrían ajustar sus costos, lo cual al final de cuentas terminaría afectando negativamente los niveles de empleo. Otro problema se da cuando las empresas están obligadas a pagar el mismo salario a trabajadores que tienen diferentes requerimientos respecto de las prestaciones (beneficios de maternidad y salarios iguales entre hombres y mujeres). En este caso, al no poder ajustar el salario de manera diferenciada, los beneficios obligatorios provocarían que se prefiera a un tipo de trabajador sobre otro<sup>94</sup>.

#### **2.3.4.1 La vacación anual remunerada<sup>95</sup>.**

Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones con una duración de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores. Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

---

<sup>94</sup> Ídem. Política Laboral.

<sup>95</sup> Ídem. Código de trabajo.

El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento, disfrute colectivamente, dentro de un mismo período, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que se exige, ni los doscientos días.

También podrá el patrono, de acuerdo con la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento, fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo. Si fueren dos, cada período deberá durar diez días por lo menos; y, si fueren tres o más, siete días como mínimo.

#### **2.3.4.2 El aguinaldo<sup>96</sup>.**

Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

- a) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;
- b) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
- c) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

#### **2.3.4.3 Prestaciones por Enfermedad<sup>97</sup>.**

En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono esta obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una

---

<sup>96</sup> Ídem.

<sup>97</sup> ídem

cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan:

Primera categoría: Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

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

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

Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato.

#### **2.3.4.4 Prestaciones por Maternidad<sup>98</sup>.**

El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

Para que la trabajadora goce de la licencia establecida, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto.

Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobara con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato, por el tiempo

---

<sup>98</sup> idem.

necesario para su restablecimiento, quedando obligada el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo<sup>99</sup>.

#### 2.3.4.5 Los sindicatos<sup>100</sup>.

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.

- ❖ **Sindicato de Gremio**, es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.
- ❖ **Sindicato de Empresa**, es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.
- ❖ **Sindicato de Industria**, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.
- ❖ **Sindicato de Empresas varias**, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.
- ❖ **Sindicato de Trabajadores Independientes**, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros.

Sin embargo, el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de Sindicato de Empresas varias, dicho reconocimiento, para los mismos fines, no podrá ser común, sino individual y separados por cada empleador.

A pesar de la presencia de una ley que avala la existencia de organismos sindicales, la cual protege a sus miembros de posibles amenazas por parte de los empleadores hacia los sindicalistas por el hecho de pertenecer a una asociación de esta índole, incluso, expertos en flexibilización laboral indican que la ley salvadoreña sobreprotege al empleado y desfavorece al empleador, quien se ve perjudicado por leyes

---

<sup>99</sup> Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su petición esta hora se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una. Las interrupciones de trabajo serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

<sup>100</sup> Idem.

como la no fijación de un tiempo límite para la huelga y la imposibilidad de contratar nuevos empleados en periodos de huelga<sup>101</sup>.

Las represiones sindicales no han estado ausentes y se enumeran acciones como el despido de trabajadores, amenazas, creación de listas negras que circulan en todas las empresas, entre otras. Este tipo de acciones violan los reglamentos existentes en materia de organización sindical, es más, el gobierno en muchas ocasiones, no atiende a las denuncias recibidas, mostrándose la falta de capacidad del Ministerio de Trabajo para cumplir con su deber constitucional<sup>102</sup>.

No puede obviarse el tema de las manipulaciones en las leyes sindicales, así como la reforma de 1994 que permitió la creación de más sindicatos pero con una menor fuerza. La débil estructura sindical, permite que las condiciones negociadoras de temas como el salario, la jornada laboral y las horas extra, sean fijadas por lo empleadores, es decir, la reducción de fuerza de los sindicatos, conlleva la flexibilización del mercado laboral, medida que va en contra de la estabilidad laboral tan anhelada por los trabajadores salvadoreños<sup>103</sup>.

La fragilidad de los sindicatos, conduce a que se debilite el poder negociador de estos, aspecto que puede observarse en el país en los avances logrados en cuanto a la fijación de un salario mínimo, ya que se ha estado dando una reducción de la capacidad adquisitiva de estos salarios desde la década pasada<sup>104</sup>.

Los conflictos mencionados hasta ahora son un claro ejemplo de que gracias a la intervención negativa de factores exógenos como la cultura antisindical del empleador y el incumplimiento de las leyes logradas hasta ahora, los sindicatos tienen un reducido campo de acción, por lo cual, su influencia es cercana a cero y fuese nula completamente si hasta hoy no se hubiesen tenido logros importantes en materia sindical. Por la influencia negativa de dichos factores, la influencia que los sindicatos ejercen, tiende a desembocar en conflictividad<sup>105</sup>.

Pese a que la estructura sindical en general es débil, aún existen sindicatos con cierta capacidad de influencia, así se pueden mencionar al grupo sindical del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISS) que han hecho uso del derecho de huelga en los últimos años, han tenido apoyo por miembros de la

---

<sup>101</sup> En el país se observa una débil estructura sindical debida, según Arriola, a la atomización, a falta de liderazgo, a la mala capacidad sindical, a la orientación preferente a la capacitación y no a la organización, a la falta de autonomía financiera e inmediatez en la acción sindical. A estas causas de la debilidad sindical deben sumarse las violaciones cometidas por parte del sector privado y del gobierno, quienes incumplen con las obligaciones sindicales establecidas por la ley y al decreciente sector formal.

<sup>102</sup> Arriola, J.; Candray, J. Derechos Prohibidos Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador. Documentos de Investigación, UCA, San Salvador, 1994.

<sup>103</sup> *Ibid.* Arriola, J.; Candray.

<sup>104</sup> CENTRA, "Documento de Investigación: Situación de las Organizaciones Sindicales en El Salvador", San Salvador, Centro de Estudios de Trabajo (CENTRA), 2000 – 2001

<sup>105</sup> *Idem.*

población general y han logrado parte de las peticiones realizadas. Sin embargo este sindicato es del sector público, en el sector privado ya no se observa este tipo de actos por temor a perder su empleo<sup>106</sup>.

#### **2.4 La evolución del mercado de trabajo en el sector formal.**

Con el actual modelo económico, se logra ver una reestructuración de las relaciones laborales y de las instituciones que las integran. En donde la modificación de la producción influye en las relaciones laborales de dos maneras, una es con respecto a la organización y condiciones de trabajo y la segunda en el cambio de la composición de la fuerza de trabajo.<sup>107</sup>

Los nuevos prototipos del trabajo y los procesos de flexibilidad laboral, de subcontratación y las reformas laborales que los acompañaron en América Latina no se establecieron para superar la relación negativa empleo-producto, sino para reforzarla y prepararla en una escala superior de explotación, organización y acumulación de capital en el contorno del patrón dependiente neoliberal y de la explotación del trabajo<sup>108</sup>.

Según Sotelo “los nuevos modelos del trabajo, fortalecen el régimen de explotación formado por la generalidad de la fuerza de trabajo, el aumento del tiempo de trabajo, apoyado en las reformas del Estado, a remunerar la fuerza de trabajo por debajo de su valor, que se refleja en la caída de las remuneraciones en los países”<sup>109</sup>.

El estancamiento de la productividad y la elevada desigualdad del ingreso provocan que se vuelva más difícil la reducción de la pobreza en general<sup>110</sup>. La misma inequidad, en condiciones de bajos salarios, provoca que la capacidad productiva del trabajador se deteriore frenando el crecimiento y con esto la posibilidad de reducir la pobreza, se llega a un círculo vicioso: el producto debe crecer porque hay una desigualdad pero no puede crecer por la elevada inequidad<sup>111</sup>.

La utilización flexible de la fuerza de trabajo tiende a modificar los sistemas de formación de salarios, la organización del trabajo y la jerarquía de las calificaciones, por lo que al mismo tiempo afecta los logros de la clase trabajadora redefiniendo la relación capital-trabajo. En el centro de esta redefinición figura la

---

<sup>106</sup> *Ibíd.* Arriola, J. La aplicación de políticas de ajuste y el cambio que se da en el papel del Estado en el nuevo modelo basado en el mercado y en la globalización de la economía implica un cambio importante en acciones laborales y por tanto en la forma y los espacios de la acción sindical.

<sup>107</sup> *Ibíd.* Flores L., D.

<sup>108</sup> *Ibíd.* Bronstein.

<sup>109</sup> *Ibíd.* Sotelo.

<sup>110</sup> La disminución del índice de pobreza relacionado con la depresión de los salarios mínimos señalan que la disminución del primero es el efecto del aumento del número de personas que se incorporan al trabajo, especialmente en los hogares de más bajos ingresos; lo cual afecta en la reproducción de la fuerza de trabajo al disminuir las posibilidades de estudiar y adquirir capacitación para enfrentar las nuevas tecnologías.

<sup>111</sup> Heller Pablo. El Fin del Trabajo de Jeremy Rifkin

pérdida de derechos laborales y sociales de los trabajadores. “De esta forma se pasa de una estructura integral que articula el empleo, los salarios y la calificación de la fuerza de trabajo, a otra que autonomiza esos componentes integrados y los reestructura de manera separada dando origen a la flexibilización de la fuerza de trabajo regresiva y desproteccionista”<sup>112</sup>.

Las reformas laborales adoptadas en América Latina durante la década de los noventa según Sotelo se centran en las siguientes políticas:

1. Facilidad de contratación y de despido con base en la disminución del costo esperado de despido (en meses de salario). Este indicador estimula la contratación temporal sin obligación para el patrón y a ello apuntan las reformas laborales.
2. Flexibilidad de la jornada laboral, medida según los “sobrecostos” que signifiquen las jornadas extras de trabajo (horas extraordinarias), que tienden cada vez más a no ser remuneradas.
3. Aumento de las contribuciones a la seguridad social como proporción de los salarios y disminución de las correspondientes al capital.
4. Ruptura de las “rigideces” debidas a la legislación sobre salario mínimo, que para el empresario se traducen en supuestas “restricciones” para la contratación de nuevo personal

Sotelo afirma que el “cambio estructural” que muestra el cambio de la política laboral, produce la “transición” en América Latina de un régimen protector con estabilidad en el empleo a un régimen temporal y previamente limitado en los contratos de trabajo.

En América Latina se da la disolución del “principio de estabilidad” laboral que tiene efectos directos e indirectos. De manera directa, se tradujo en un aumento de los empleos y contratos de trabajo temporales, de manera indirecta provocó un excepcional aumento de empleos de baja productividad en el sector formal, donde ayuda a una realidad laboral injusta y desigual para los trabajadores y los desplaza al sector informal para subsistir.

El mercado de trabajo formal tiende a institucionalizarse con la crisis económica, el ajuste estructural y las reformas laborales regresivas, en donde según Sotelo se dan dos tendencias del modelo neoliberal:

- La creciente sustitución del trabajo vivo debido a la introducción de innovaciones tecnológicas.
- La pérdida de derechos contractuales y constitucionales de los trabajadores.

---

<sup>112</sup> Ibid. Sotelo



Esto se ha logrado, según el autor, mediante una nueva relación de subordinación colectiva de los sindicatos para establecer la flexibilización y la desreglamentación del trabajo, así como la desmovilización y atomización del movimiento obrero y sindical.

Para Heller<sup>113</sup> el mundo tendrá dos tendencias una que controla la economía de la Tecnología y la otra un creciente número de trabajadores con dificultad de conseguir un trabajo admisible; en donde los trabajadores experimentan niveles económicos que se deterioran, crecientes niveles de estrés y una creciente inseguridad laboral.

Según este mismo autor se da el fetichismo tecnológico considerando las ideas de Say,<sup>114</sup> en el que el problema de la desocupación se resolvería dejando actuar a las fuerzas autocorrectivas del mercado, en donde se crearía un ciclo de salarios bajos que genera aumento de empleos por costos más bajos que tecnología, regulando así también el impacto de la tecnología.

En el contexto de la relación compleja centro-periferia, los países desarrollados se especializan en industrias y sectores de punta como tecnología, telecomunicaciones, industria militar y aeroespacial, ingeniería genética e instrumental, etc. mientras que los países dependientes de la periferia capitalista irremediablemente se desindustrializan y se especializan en producciones primarias como minería, agricultura, ganadería, etc. Esta división internacional del trabajo crea una gran demanda de fuerza de trabajo sin calificación, con remuneraciones bajas y sin prestaciones sociales<sup>115</sup>.

Lo anterior provoca la formación de trabajadores desempleados y subempleados sujetos a condiciones de explotación del trabajo, bajos salarios, rotación de puestos, funciones, y precarización del empleo.

El progreso técnico hizo posible al capitalista intensificar el ritmo de trabajo del obrero, elevar su productividad y sostener la tendencia a remunerarlo en compensación inferior a su valor real<sup>116</sup>. En la imposición del mercado como motor del desarrollo capitalista, se desmontaron los procesos ligados a la reproducción de la fuerza de trabajo para convertirla en fuerza de trabajo flexible, adecuada y precaria. Además, impuso a la clase obrera el contrato de trabajo temporal<sup>117</sup>.

Las empresas multinacionales, desean mantenerse flexibles y activas frente a la competencia global, optan cada vez más por contratar trabajadores eventuales con la finalidad de poder responder con rapidez

---

<sup>113</sup> *Ibid.* Heller.

<sup>114</sup> El abaratamiento de los productos como resultado de la productividad, estimulan la demanda, la cual estimula la producción creando un ciclo de producción y consumo, en donde la pérdida de empleo se ve compensada por los altos niveles de producción.

<sup>115</sup> *Ibid.* Bronstein

<sup>116</sup> *Idem*

<sup>117</sup> *Ibid.* Sotelo

a las fluctuaciones del mercado. El resultado será un incremento en la productividad y una mayor inseguridad del empleo en todos los países del mundo. Los autores destacan que la intensificación del trabajo mediante el aumento de la presión sobre el ritmo de las tareas, es el factor esencial del agravamiento de las condiciones laborales<sup>118</sup>.

En algunos países, se determinaba que si aumentaban los precios de manera automática aumentaban los salarios para que los trabajadores pudieran seguir teniendo la misma capacidad de pago, pero ahora según los defensores de la flexibilidad laboral, los salarios no se deben aumentar porque genera mayores costos y se deben incrementar los precios de los bienes; por lo que se debe incrementar los salarios solo cuando los trabajadores produzcan más bienes en el mismo tiempo y con los mismos recursos<sup>119</sup>.

La relación del incremento del tiempo de trabajo, verificado en varios países de la América Latina, con el proceso de liberalización de la economía y la consecuente exposición de las empresas a la competencia internacional, indica que el fenómeno tomará formas aún más acentuadas a medida que los efectos de la liberalización se profundicen en las economías nacionales<sup>120</sup>

“Dal Rosso, establece una estrecha relación entre la mayor apertura de las economías y la intensificación de la competencia capitalista por la conquista de nuevos mercados e insumos importantes para la producción industrial, así como la presión para orientar las políticas públicas y privadas hacia el aumento del tiempo de trabajo en todas sus formas”<sup>121</sup>.

Las innovaciones que generan diversificación en las condiciones y duración del trabajo son. La intensificación del trabajo a turnos para disminuir los costos de las inversiones en nuevos equipos, además de las exigencias del mercado. También cabe mencionar los ritmos de trabajo debido a mayor velocidad de las máquinas y la eliminación de los tiempos muertos<sup>122</sup>.

El empleo y el mercado laboral han sido afectados por las políticas de ajuste estructural que mantienen un impacto directo en los sectores productivos de la economía. Dicho impacto sobre el empleo es el reflejo de su efecto en el aparato productivo<sup>123</sup> del país; en donde no se ha logrado disminuir la disparidad laboral existente.

---

<sup>118</sup> Ibid. Heller

<sup>119</sup> Ibid. Equipo Maiz. Flexibilización

<sup>120</sup> Ibid. Heller

<sup>121</sup> Ibid. Montesino

<sup>122</sup> Los tiempos muertos es aquel en el cual no se está produciendo como la hora de almuerzo, las idas al baño, etc.

<sup>123</sup> El aparato productivo es el conjunto de sectores que impulsan a la economía de un país.

Las excepciones y particularidades que se establecen en la ley en cuanto a la no terminación del contrato laboral, a la jornada de trabajo, a los turnos y a la movilidad laboral permiten a los patronos que puedan establecer contratos temporales<sup>124</sup>, extensiones de la jornada laboral, horas extras no pagadas, etc.<sup>125</sup>

Se considera que América Latina y el Caribe tienden a ser la región con mayor regulación del mundo. Cuando se analizan específicamente los mercados Centroamericanos, se encuentra que los índices muestran que en condiciones laborales El Salvador es el más flexible de Centroamérica y en cuestión de despido y contratación esta en el promedio de flexibilidad Centroamericano. Se presentan los índices de regulación en los mercados laborales, tal y como los reporta el Banco Mundial. Cada uno de estos índices toma valores entre 0 y 100, donde los valores altos significan mayores niveles de regulación laboral, es decir, más rigidez laboral<sup>126</sup>:

**Tabla 6. Índice de regulaciones laborales (rigidez laboral)<sup>127</sup>**

Región	Flexibilidad de contratación <sup>128</sup>	Condiciones de empleo <sup>129</sup>	Flexibilidad en el despido <sup>130</sup>
El Salvador	81*	75	52
Guatemala	58	85	51
Costa Rica	58	83	46
Nicaragua	33	90*	58*
Honduras	33	87	47

Fuente: CIEN: Política Laboral. Propuesta de Acciones para la Competencia de las Exportaciones. Guatemala, Septiembre 2004 con datos del Banco Mundial.  
\*El asterisco indica el mayor valor dentro de la muestra (mayor regulación).

En la década de los 90 señalan un estancamiento del salario real a un nivel tan bajo que está lejos de cubrir el valor de la fuerza de trabajo<sup>131</sup> y que ha estancado la productividad global, contribuyendo fuertemente a la desaceleración del crecimiento del producto interno bruto global y per-cápita.

Según las investigaciones que han realizado SAPRI Y CASA sobre el impacto de las políticas de ajuste estructural efectuadas por el partido ARENA y promovidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI)

<sup>124</sup> Al considerar la serie histórica de los indicadores de empleo se observa que uno de los efectos de los contratos temporales, consiste en la precarización del trabajo a través de un alto índice de sub-empleo en el sector formal y un creciente índice de empleo en el sector informal.

<sup>125</sup> *Ibid.* Montesino

<sup>126</sup> CIEN: Política Laboral. Propuesta de Acciones para la Competencia de las Exportaciones. Guatemala, Septiembre 2004

<sup>127</sup> Estos índices se basan en la comparación de las condiciones laborales que enfrenta un trabajador estandarizado en un negocio estandarizado. Los detalles pueden consultarse en el Web site <http://rru.worldbank.org/DoingBusiness/>

<sup>128</sup> El índice de flexibilidad de contratación cubre la existencia de contratos laborales de tiempo parcial y los beneficios a que tienen derecho este tipo de trabajadores. También incluye la facilidad con que puede despedirse a un trabajador temporal respecto a uno permanente.

<sup>129</sup> El índice de condiciones de empleo incluye las jornadas laborales y su duración; tiempos de descanso; primas por horas extras; restricciones laborales en días festivos; el trabajo nocturno; los pagos obligatorios por tiempo no trabajado, las ausencias pagadas (vacaciones y días de asueto), y las regulaciones respecto a la obligatoriedad de pagar un salario mínimo.

<sup>130</sup> El índice de flexibilidad en el despido mide las regulaciones relacionadas con los derechos que tiene el trabajador respecto al despido, incluyendo causales, prohibiciones, procedimientos, pre-avisos, indemnizaciones (forma de cálculo y límites a los montos pagados), redundancia como base del despido, aprobación del gobierno para poder despedir, existencia del derecho a la seguridad laboral en la constitución, etcétera

<sup>131</sup> El régimen del salario mínimo establece que éste se fije considerando el costo de la vida de modo que el trabajador tenga una vida digna, aunque, el período de revisión de estos salarios legislados es cada tres años, lo cual permite flexibilidad en lo relativo al salario real.

junto al Banco Mundial (BM), éstas han afectado en forma significativa el empleo y las condiciones de trabajo en donde Montesino presentó las siguientes conclusiones.<sup>132</sup>

Entre las políticas para ajustar la oferta laboral a las necesidades del mercado se considera la flexibilidad laboral. “Esta se enfoca en las prácticas para la contratación y el despido, como también en las condiciones laborales, incluida la organización de sindicatos.<sup>133</sup>” La visión empresarial, creada en los PAE (Programas de Ajuste Estructural), ha consistido en anular la participación sindical que es el principal actor que ayuda a la regulación de los derechos de los trabajadores, lo que ha obligado a los trabajadores, a apoyarse en la autoridad internacional como la OIT<sup>134</sup>.

Los efectos del ajuste estructural sobre el empleo no pueden derivarse solamente de las políticas específicas de flexibilización del mercado laboral, sino también de la evolución de la actividad económica, la reestructuración productiva y los efectos que esta genere en términos del cambio general en los patrones de empleo.

En este sentido, “en el país no se ha tomado en cuenta la necesidad de regular el convenio entre los sectores principales del mercado laboral, esto es trabajadores y patronos; lo cual ha contribuido en el fracaso de los esfuerzos que se formularon en el Foro de Concertación Económico y Social (ya desaparecido) entre otros y que se argumentan, más recientemente, en el Consejo Superior del Trabajo<sup>135</sup>”.

“En El Salvador no existe una política de flexibilización del mercado de trabajo definida, se puede decir que, ésta política se ha limitado a mantener un régimen salarial que abarata la mano de obra; en permitir una débil dinámica del Ministerio de Trabajo, en tolerar que los patronos utilicen a su favor las leyes laborales y las prácticas fuera de la ley, y en tomar una actitud indiferente ante la debilidad del movimiento sindical individualizando la negociación laboral para evitar la sindicalización”<sup>136</sup>.

La flexibilización del mercado laboral afecta los derechos sindicales a través de tres situaciones: mediante la represión de la sindicalización en las empresas, por medio de prácticas empresariales de individualización de la negociación y a través de la manipulación de las leyes laborales<sup>137</sup>.

---

<sup>132</sup> *Ibid.* Montesino.

<sup>133</sup> Las Políticas de Ajuste Estructural en las Raíces de la Crisis Económica y la Pobreza Una Evaluación Participativa Multi-Nacional del Ajuste Estructural Basado en los Resultados del Ejercicio Conjunto del Banco Mundial/Sociedad Civil/Gobiernos en la Iniciativa para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRI) y la Evaluación Ciudadana del Ajuste Estructural (CASA) Preparado por La Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRIN)-- Primera Edición (en inglés), Abril 2002 --Traducción, Agosto 2002

<sup>134</sup> Organización Internacional del Trabajo. OIT

<sup>135</sup> *Ibid.* Montesino

<sup>136</sup> *Idem*

<sup>137</sup> *Idem*

Identifican que los sindicatos: son organizaciones basadas en principios democráticos, que combaten en pro de la inclusión, la igualdad y la justicia social. Por ello, los sindicatos pueden desempeñar un papel esencial, en influir en las políticas de educación y capacitación, como también en la creación de puestos de trabajo de calidad para los que se incorporan al mercado laboral<sup>138</sup>.

En la OIT<sup>139</sup>: una meta en común de la juventud y los sindicatos razona que un trabajo productivo y gratificante es la aspiración de cualquier persona. Es decir, un trabajo que responda a sus aspiraciones básicas, no solamente en lo concerniente a ingresos sino también en cuanto a su seguridad y la de su familia, sin discriminación y con igualdad de trato. En muchos países en desarrollo, las posibilidades de que consigan un buen empleo son mínimas y no existen sistemas de subsidios de desempleo.

Para El Salvador los sindicatos de trabajadores y patronos son aprobados por la Constitución de la República en el artículo 47, cuyas formas reconocidas se detallan en el Código de Trabajo en el artículo 209. Así mismo, el país ha firmado convenios internacionales con la OIT en materia sindical, de los cuales, en el año 2002, solo uno había sido ratificado, lo que es un signo de la poca atención a que el gobierno otorga a los sindicatos. Como resultado de la conjugación de elementos como: factores estructurales, los modelos vigentes de sindicalismo, la herencia de la guerra, el impacto de los acuerdos de paz y el modelo neoliberal aplicado en el país y la visión antisindicalista de los empleadores conduce a un sindicalismo debilitado, sin estrategias claras, muy disperso y sin visión<sup>140</sup>.

Dentro de los lineamientos del modelo neoliberal adoptado en el país en donde la flexibilización laboral, pretende la modificación de las bases asociativas y de los derechos sindicales al interior de las empresas a través de medios que se convierten en: 1) Represión sindical como despido, amenazas y creación de listas negras que circulan en toda la empresa. 2) Diversas prácticas empresariales como pago de primas anuales para evitar la indemnización, entre otros. 3) Manipulación de leyes sindicales<sup>141</sup>.

El debilitamiento de los sindicatos en parte se debe a la disminución de los contratos colectivos y el auge de los contratos individuales, ya que la contratación colectiva que se utilizaba antes facilitaba la creación de sindicatos debido a que los trabajadores debían llegar a un acuerdo común en temas como regulación de horas extra, movilidad, estabilidad, formación profesional, entre otros, sentándose una base para la organización sindical. Mientras que con los contratos individuales se pretende que los trabajadores velen por sus propios intereses y las condiciones del trabajo y del salario sean fijados solo por el empleador.<sup>142</sup>

---

<sup>138</sup> Trabajo Digno: Una meta en común de la juventud y los sindicatos. Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. [www.ilo.org/youth](http://www.ilo.org/youth)

<sup>139</sup> *Ídem*

<sup>140</sup> *Ibid.* Arriola.

<sup>141</sup> *Ídem*

<sup>142</sup> García Dueñas, G. Cláusulas sociales y la acción sindical internacional. [www.gvom.ch/info\\_esp/e\\_salv/e38.html](http://www.gvom.ch/info_esp/e_salv/e38.html)

Los sindicatos han cambiado a independientes, hecho que puede considerarse como una debilidad del movimiento sindical, al encontrarse los sindicatos dispersos y desvinculados, acentuándose más tomando en cuenta que existían cinco confederaciones independientes. El número de sindicatos independientes en el tiempo ha estado aumentando, sin embargo no existe una unificación de intereses y esto lleva a que la incidencia de estos movimientos no sea efectiva para lograr condiciones laborales que respeten los requerimientos de la mano de obra<sup>143</sup>.

La dispersión del movimiento sindical de las federaciones y confederaciones y los sindicatos y confederaciones independientes, constituye un obstáculo para lograr la unidad orgánica y la acción encaminada al planteamiento de propuestas a los principales problemas laborales y de la realidad laboral, así mismo representa una dificultad para dar respuesta coordinada a las políticas públicas que afectan al sector trabajador<sup>144</sup>.

Desde 1994 existe un Consejo Superior de Trabajo, que es el que representa a los movimientos sindicales en el país, no obstante la comisión intersindical sostiene que “quienes hacen presencia supuestamente en nombre de los trabajadores, no tienen representatividad ni legitimidad y no han tenido ni la valentía, ni la capacidad de plantear las necesidades y demandas de los trabajadores”. Con el agravante de que el Consejo por su carácter consultivo y no resolutorio no representa un avance ni aporte al desarrollo del movimiento laboral, en particular a mejorar las actuales condiciones económicas, sociales y políticas.<sup>145</sup>

En las empresas hay evidencias que los patronos han aplicado procesos de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo sin considerar la posición de los trabajadores, quienes en muchas ocasiones no están de acuerdo. Pero la flexibilización en las empresas debe realizarse para poder competir en el proceso de globalización<sup>146</sup>.

Las prestaciones no salariales de El Salvador son bajas incluso comparándolas con países altamente liberalizados en su mercado laboral, de modo que difícilmente esas prestaciones puedan desincentivar las inversiones en el país.

La Tabla 4. Muestra que El Salvador es el país de Centroamérica que menos prestaciones le ofrece a sus trabajadores y con el menor costo social que proporciona a las empresas, de acuerdo a la política implementada en el país en donde el aumento de la jornada laboral, al mismo tiempo que aumenta la intensidad del trabajo presiona a la baja los salarios, independientemente del grado de desarrollo

---

<sup>143</sup> Ibid. CENTRA.

<sup>144</sup> Ibid. Arriola.

<sup>145</sup> López, S., “25 mil personas sin trabajo por crisis de la construcción”. La Prensa Gráfica. San Salvador. 23/05/2002

<sup>146</sup> Op. Cit. Equipo Maíz.

económico y político. Por ello las condiciones de explotación del trabajo, precarización y creciente exclusión social, son experimentadas por los trabajadores de los países dependientes<sup>147</sup>.

**TABLA 7. Costos de las prestaciones laborales en Centroamérica<sup>148</sup>.**

Prestaciones	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá
Séptimo día	16.67%	16.67%	16.67%	16.67%	16.67%	16.67%
Vacaciones Anuales	4.17%	4.80%	4.80%	4.11%	8.33%	9.09%
Aguinaldo	8.33%	4.80%	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%
Seguridad Social**	9.25%	10.00%	10.00%	10.00%	11.50%	18.00%
Seguro de Invalidez, vejez y sobrevivencia**	4.75%	13.00%	5.50%	4.00%	10.50%	6.75%
Banco Popular	0.50%					
Asignaciones Familiares	5.00%					
Instituto mixto Ayuda social	0.50%					
Recreación			1.00%			
Capacitación/ formación profesional	2.00%	1.00%	1.00%	1.00%	2.00%	
Indemnización	5.42%	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%
Seguros Riesgos profesionales	2.50%				1.50%	2.84%
Prima de Antigüedad/ Incentivo de antigüedad						1.93%
Fondo de cesantía						2.25%
Preaviso				8.33%		8.33%
Fiesta Nacional						3.19%
Seguro Educativo				4.52%	1.50%	1.25%
Décimo Cuarto mes						
Salario			8.33%	8.33%		
Fondo social vivienda				1.50%		
Bono Incentivo ***			< 21.00%			
Asuetos	4.17%	3.20%	3.84%	3.52%	2.88%	3.20%
Costo Total***	63.26%	61.80%	88.80%	78.64%	71.54%	90.16%
Numero de componentes	12	8	11	12	10	13

Fuente: CIEN: Política Laboral. Propuesta de Acciones para la Competencia de las Exportaciones. Guatemala, Septiembre 2004 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (1999) y legislación centroamericana.

\* Se asume un trabajador hombre, sano, con un año de trabajar en una empresa industrial.

\*\*El aporte del Seguro Social y del Seguro de Invalidez, Vejez y Supervivencia se contabiliza tanto la aportación del patrono como la aportación del trabajador, ya que ambos elevan el costo de la mano de obra.

\*\*\* La bonificación incentivo, Decreto 78-89 del Congreso de la República, corresponde a una unidad de medida fija monetaria (Q.250.00) y por ende, la proporción respecto del salarial o del tiempo es variable. En el caso de un trabajador que gana el salario mínimo, dicha bonificación representaría un sobrecosto adicional del 21% para el caso de las actividades no agrícolas. Sin embargo, mientras mayor sea el salario, menor será el sobrecosto.

La política de flexibilización responde a la búsqueda de utilidades, este afirma que el mercado laboral se encontrará en equilibrio cuando el salario real por trabajador sea igual a la productividad marginal del trabajo, si se considera el supuesto que el mercado se encuentra en competencia perfecta; al buscar el máximo beneficio, tanto el patrono como del empleado se logra el objetivo de que los recursos productivos quedan plenamente utilizados en el mercado laboral, es decir que no se deja mano de obra sin trabajo<sup>149</sup>.

<sup>147</sup> Ibid. Sotelo.

<sup>148</sup> CIEN: Política Laboral. Propuesta de Acciones para la Competencia de las Exportaciones. Guatemala, Septiembre 2004

<sup>149</sup> Ibid. Montesino.

Para lograr estos objetivos las empresas consideran como una limitación legal al salario mínimo y la aportación al sistema previsional, debido a que se deba pagar a personas con poca habilidad o destreza para el empresario es mejor contratar mano de obra capacitada, es decir, que el establecimiento del salario mínimo genera desempleo porque se encuentra más alto con respecto al salario de equilibrio<sup>150</sup>.

Aunque el gobierno no ha definido una política de flexibilización del mercado laboral, los empresarios han considerado como formas para lograr flexibilizar el mercado laboral: que el salario real debe estar bajo por lo que se tiene una política de salarios mínimos con poca dinámica frente a la inflación; el marco legal debe utilizarse de forma flexible y permita disminuir el costo de la mano de obra; las leyes que no contribuyen deben ser reformadas<sup>151</sup> y la intensificación de ritmos de trabajo.

La intensificación de ritmos se muestra sobre la salud de los trabajadores: estrés, agotamiento físico, problemas de articulaciones y columna. Considerando más el aspecto productivo y de eficacia que las necesidades de los trabajadores. Porque las responsabilidades asociadas al cargo, o las exigencias de metas y de rendimiento, no disminuyen en proporción a la reducción horaria. También, porque los trabajadores de tiempo parcial están remunerados en forma más frecuente a trato, o por producción, que los de jornada completa, lo cual induce a las personas a trabajar a un ritmo más acelerado.

Es importante destacar que el empleo a tiempo parcial es extremadamente variable, ya que en gran parte de los casos no está sujeto a horarios ni a extensión definida de la jornada laboral. Debido a que es un empleo que se realiza en condiciones muy precarias y desfavorables para la fuerza de trabajo que ocupa. Por lo general, se asocia a perspectivas limitadas de carreras profesionales, niveles inferiores de sindicalización y problemas de seguridad social, como resultado de menores tasas de cotización<sup>152</sup>.

En muchos casos, este sistema implica exclusión de beneficios y prestaciones extras a los que tienen acceso el núcleo de trabajadores estables de la empresa, se desarrolla en los niveles más bajos de jerarquías y se asocia a contrataciones atípicas: temporales, a plazo fijo y empleo suministrado. Se trata de una forma de empleo que no facilita la conciliación con actividades extralaborales, porque se realiza en jornadas y horarios extremadamente flexibles, imprevisibles y, a menudo, en “tiempos no sociales de trabajo” (domingos, fines de semana y horarios especiales). Por último, se señala que gran parte de quienes realizan el empleo parcial no lo desean, situación que lo asimila a la categoría de subempleo<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> *Ibid.* Montesino.

<sup>151</sup> *Idem.*

<sup>152</sup> *Ibid.* García Dueñas.

<sup>153</sup> Díaz, Ximena y Todaro, Rosalba, Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo. [www.expansiva.cl](http://www.expansiva.cl).



Es muy usual el “arreglo” entre patronos y trabajadores para imponer horas extraordinarias sin la autorización del Ministerio del Trabajo, o el establecimiento de turnos dobles y triples que resultan en el deterioro de las condiciones físicas y emocionales de los trabajadores<sup>154</sup>.

Los trabajadores se ven obligados a desarrollar tareas cuya única finalidad es permitirles sobrevivir. “Se da el aumento de la inseguridad, la desigualdad y la exclusión, ya es una realidad en muchos de los mercados laborales del mundo, que no han llegado a todos los beneficios del mercado mundial, de la economía del conocimiento. La juventud que trabaja cae cada vez más en el desempleo, el subempleo y el trabajo informal”<sup>155</sup>.

Las condiciones laborales, la selección y adopción de medidas preventivas para el control de los riesgos a los que pueden estar expuestas las personas en sus lugares de trabajo, requiere cubrir dos etapas previas que son fundamentales en todo proceso preventivo: la primera, identificar los factores que generan los riesgos; la segunda, evaluarlos para poder conocer su verdadera importancia porque los accidentes y enfermedades ocupacionales producen pérdidas económicas-sociales, reducen la productividad individual y colectiva, generan ineficiencia y retrasan el aumento del nivel de vida<sup>156</sup>.

La verificación del cumplimiento de las reglamentaciones sobre aspectos relativos a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es otro método útil, que puede ayudar en las etapas iniciales, se encontrarían en condiciones de resolver y controlar algunas situaciones de riesgo, siendo necesaria la aplicación de técnicas cualitativas o cuantitativas más complejas para salir ante determinadas circunstancias, en particular si es posible que se den consecuencias graves.

Los programas de seguridad e higiene son unas de las actividades que se necesitan para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo. Ya que es muy importante para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal.

La higiene y seguridad del trabajo constituye dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales del trabajo, capaces de mantener el nivel de salud de los empleados. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada, para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben tener un plan de higiene adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas, un plan de seguridad del trabajo dependiendo de sus necesidades.

---

<sup>154</sup> Ibid. García Duerías.

<sup>155</sup> Ibid. Trabajo Digno.

<sup>156</sup> Ibid. OIT.

Las zonas francas y las maquilas son la prueba de los efectos de una implementación de la política de flexibilización del mercado laboral, lo cual lleva a que las empresas no aseguren un ambiente físico sano, que no permitan el gozo pleno de los trabajadores del derecho a la seguridad social, que abusen de las horas extras incluso sin pagarlas como se debe y que se impida toda clase de organización sindical y derecho de los trabajadores<sup>157</sup>.

En las zonas francas se consideran los contratos por metas de producción<sup>158</sup>, en donde se contrata una mujer por un salario mensual de \$155 dólares, que es el mínimo que se le paga a una persona que trabaja 8 horas diarias. Pero se le pide a la mujer que haga 5 prendas al día, si trabaja sus 8 horas y no termina las 5 prendas se queda por el mismo salario trabajando más horas para poder terminar las prendas y cumplir sus metas, este tipo de contratos obliga a las personas a trabajar fines de semanas sin pago alguno y a veces no les permiten ir al baño y tomar días de descanso<sup>159</sup>.

Otra práctica que se utiliza es que las mujeres se lleven el trabajo a su casa, bajo la modalidad de trabajo por obra, en donde permite que el empresario se ahorre costos porque no las registran en las empresas y no pagan seguro social y ninguna prestación, además de ahorrarse insumos<sup>160</sup>.

---

<sup>157</sup> Ver en anexos algunos casos de violación de derechos laborales y sindicales en las maquilas.

<sup>158</sup> Contrato por metas de producción este consiste en contratar a la gente para que produzca una determinada cantidad de bienes al día.

<sup>159</sup> *Ibid.* Equipo Maíz.

<sup>160</sup> *idem*

## **2.5 Principales propuestas entorno al mercado laboral salvadoreño.**

Existen diversas propuestas y alternativas en torno al mercado laboral de El Salvador, no todas ellas son idénticas sino que al contrario muchas tienen efectivamente ejes en común y otras difieren sustancialmente, para la elaboración de este trabajo se tomaron las principales instituciones que tienen influencia económica y política en nuestro país, se consideraron importantes ya que ellas son los principales actores laborales en nuestro país, y estas tienen mucha influencia en términos de desarrollo de nuestro país, estas propuestas se detallan a continuación:

FUSADES: Fundación Salvadoreña para el desarrollo económico y social

ANEP: Asociación nacional de la empresa privada.

FMLN: Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional,

ARENA: Alianza Republicana Nacionalista.

Propuesta de la Comisión Nacional para el Desarrollo.

### **2.5.1 Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).**

En su propuesta identifican principalmente que el mercado laboral carece de dinamismo, por lo que plantean que hay que mejorar la tasa de crecimiento para impulsar el dinamismo del país. El objetivo principal para FUSADES es crear empleo; pero este empleo debe estar de acuerdo a las necesidades de absorción de la fuerza de trabajo del país ya que este mercado laboral debe ser eficiente y si no se tiene un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo no se puede lograr un dinamismo en el mercado laboral.

En el caso salvadoreño es importante señalar que hay muchos sectores que antes eran generadores de empleo y que, debido a las diversas reformas y políticas implementadas en el país, ya no han sido capaces de generar la misma cantidad de empleo.

Por ejemplo, como lo plantea FUSADES, en el pasado el sector agrícola era un sector generador de mucho empleo especialmente en las áreas rurales, pero estos salarios fueron decayendo hasta que dejaron en quiebra al sector lo cual no posibilita la creación de nuevos empleos y los que ya se encuentran están siendo cada vez más deteriorados. FUSADES se basa en la flexibilización laboral, esta vista específicamente como una negociación entre empleador y trabajador para llegar a un mutuo acuerdo por ejemplo en los horarios de trabajo, una regulación de salarios mínimos para llegar a un acuerdo para aquellos empleos que sean de menos de 8 horas, un acuerdo en cuanto a los contratos de trabajo y a tener un acceso a toda la información de las condiciones de trabajo a las que la persona se enfrentará.

Es muy importante señalar que esta propuesta tiene mucha concordancia con el modelo económico vigente ya que consideran que en una economía dolarizada con carencia de políticas monetaria la única forma de poder soportar los shocks externos es flexibilizando en mercado laboral del país, en donde se debe buscar el equilibrio del mercado de trabajo que fije un salario óptimo.

### **2.5.2 Planteamiento del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional. FMLN**

Es muy importante ver la propuesta planteada por este partido ya que es el principal partido de oposición del país y juega un papel en las decisiones que se toman en el país.

El partido FMLN plantea problemas principales que se han reflejado en el país desde hace algunos años como lo es la inconformidad con las medidas neoliberales, el encarecimiento de las condiciones de vida y muy importante el desempleo que existe en el país.

El FMLN por ser una escuela del pensamiento totalmente distinta a las propuestas vistas, plantean un cambio del modelo, la creación de un modelo alternativo, donde uno de sus principales objetivos es mejorar el empleo, para ellos es muy importante la reactivación de la PYME esto se lograría con estímulos tributarios y crediticios para este caso la PYME debe de apoyarse en redes para superar los obstáculos y lograr crecimiento y desarrollo así como también asegurar la estabilidad laboral, una mayor intervención estatal para promover la educación y la tecnología, el estado debe jugar un papel mas activo, ser un estado más fuerte que sea capaz de satisfacer las necesidades principales como son educación, salud y empleo este estado debe realizar una fuerte inversión en calificación de la mano de obra, para aumentar el nivel de conocimientos y de ingresos así como también un mayor nivel de equidad y de distribución del ingreso.

El FMLN considera necesario para reducir el alto índice de desempleo y subempleo la modernización de la economía, generación de empleo productivo e incrementar el poder adquisitivo, el partido también considera que las políticas salariales deben de ser consistentes con los costos de producción, la productividad y la inflación; también considera necesario el aumento de la oferta doméstica y exportable dando un fortalecimiento del mercado interno y regional, la promoción de las inversiones y la apertura de los mercados extranjeros. Para poder lograrlo dicen que es necesario construir infraestructura para facilitar las actividades productivas; a parte que debe existir una disciplina monetaria y fiscal, pero desde otro modelo consideran que debe existir un cambio de modelo económico, coinciden con propuestas de ARENA, pero consideran necesario eliminar el modelo Neoliberal.

### **2.5.3 Propuesta del partido de gobierno Alianza Republicana Nacionalista. ARENA**

Para este punto es muy importante señalar que se tomara como base principal la propuesta del ex presidente Francisco Flores ya que son las más recientes medidas implementadas en el país en términos de políticas de empleo<sup>161</sup>.

Para lograr su propuesta ARENA le da importancia a ciertas áreas que son generadoras de empleo en nuestro país, como lo es el sector agrícola se buscara un desarrollo agropecuario dándole un mayor apoyo a este sector mejorando la infraestructura, mayor acceso al crédito, para así poder generar fuentes de trabajo. Así como también se dará apoyo a la micro y pequeña empresa dándole acceso a la información en el sentido de brindarles asesores para mejorar la calidad rentabilidad y productividad de estas así como también dándoles micro créditos también se le dará un mayor énfasis al desarrollo de las exportaciones, también se buscara atraer inversión extranjera ya que esta traería la creación de nuevas industrias que tengan la capacidad de crear nuevos empleos así como también de capacitar a la mano de obra.

Así mismo se le da una gran importancia a los trabajadores en el exterior ya que gracias a ellos subsiste nuestra economía, se buscara atraer la inversión que estos puedan traer al país así como las diversas actividades del comercio orientadas a fomentar las exportaciones salvadoreña, el comercio es otro punto muy importante y es por ello que se busca una integración productiva y comercial en Centroamérica con armonización arancelaria para potenciar el desarrollo sostenible del comercio con la región, y algo que hace resaltar esta propuesta que aparece es el desarrollo de una nueva cultura de trabajo basada en la producción.<sup>162</sup>

### **2.5.4 Propuesta De La Comisión Nacional Para El Desarrollo.**

Estas propuestas se resume principalmente en el plan de nación en donde consideran que es necesario un cambio en las posiciones obrero-empresario, así como suavizar el orden tradicional, generar nuevos valores que traigan beneficios a ambas partes, así como también establecer una estrecha vinculación al trabajo para arraigarlos a la vida cotidiana, para esto se plantea al igual que ANEP y FUSADES la flexibilización laboral en donde se buscará este objetivo mediante la modernización del sistema de relaciones obrero – empresario

Para potenciar la competitividad posibilitando así la generación de empleos; debe haber concertación entre los actores vinculados en donde también ejercerá presencia el estado, para lograr esto se buscará principalmente como ya se mencionaba, una integración entre empresario-obrero donde se verá al trabajador como parte fundamental en la productividad de la empresa, en donde trabajando en conjunto se lograr un mejor

---

<sup>161</sup> Esta propuesta tiene cuatro ejes básicos como los son: Más oportunidades de empleo e ingresos a nivel local. Servicios básicos mas accesibles y mejorar la calidad de vida en toda la localidad. Una sociedad civil más fortalecida mediante la apertura e institucionalización de los espacios para la participación y compromiso de los actores en el desarrollo. Espacios para el desarrollo personal e integración familiar aumentados en un clima de seguridad justicia y armonía.

<sup>162</sup> para que exista un mejor desarrollo de la productividad en donde el estado jugara el papel de regulador para construir una cultura basada en el empleo, y una mayor armonización laboral, para esto existirán unas infraestructura orientada a el desarrollo de las habilidades técnicas y vocacionales de los y las salvadoreños, para así desarrollar un clima de negocios atractivo y potenciar aun mas la inversión basándose en la productividad de los trabajadores.

resultado. El Estado se encargará de la creación de las políticas para este caso políticas macroeconómicas, para impulsar a la creación y concertación de los diversos sectores.

Se debe buscar crear empleo en el sector formal pero también en el sector rural y el sector informal, debe también disminuir las condiciones de desigualdad que es uno de los principales problemas que enfrenta el país, así como también buscar la equidad en el trabajo, para disminuir también la pobreza.

### **2.5.5 Asociación Nacional de la Empresa Privada ANEP**

En este análisis, se ve el debilitamiento del sistema económico para absorber la creciente cantidad de fuerza laboral del país, además también se encuentra un incremento del desempleo y esto no se ve solo en El Salvador sino que el desempleo es una tendencia a nivel mundial, de ahí que al igual que FUSADES plantea la flexibilización del mercado laboral.

Según la ANEP se debe buscar reactivar la economía, para lograr mejorar los ingresos y aumentar las fuentes de ocupación en el país, en donde consideran necesaria flexibilizar el mercado laboral, debido a la globalización para lograr insertarse al mercado global.

Para la ANEP lo que se busca es:

- Crear condiciones para la generación de nuevos empleos en el país.
- Disminuir las barreras de entrada al mercado laboral ya que mucha población joven no se puede insertar a un empleo debido a estas barreras.
- La fuerza de trabajo debe estar capacitada
- Adaptar el mercado laboral a un mundo globalizado.

Para lograr estos objetivos ANEP da algunas alternativas; una de sus principales propuestas es modernizar el mercado laboral con el objetivo de crear nuevas fuentes de empleo en el país para poder insertar al mercado laboral a la población joven así como también a las personas discapacitadas, así como también buscar un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo en el país, también ellos se enfocan mucho en el aspecto legal como por ejemplo se plantea la aprobación de la ley de reactivación del empleo , apoyar al funcionamiento del consejo de salario mínimo, fortalecer el consejo superior del trabajo.

Estas propuestas son relativamente nuevas y se encuentran resumidas en ENADE (Encuentro Nacional de la Empresa Privada) el cual se empezó a realizar a partir de el año 2000 y a pesar que es relativamente nueva es muy importante plasmarla en el estudio ya que la empresa privada es un sector fundamental en nuestro país ya que ellos también son generadores de empleo y es importante analizar la visión de ellos en cuanto a la situación actual que enfrenta el país.

Tabla 8. Política laboral, elementos de comparación ENADE 2000, 2001 Y 2002<sup>163</sup>

ELEMENTO DE COMPARACIÓN	ENADE 2000	ENADE 2001	ENADE 2002
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deterioro de actividad económica.</li> <li>2. El sistema no puede absorber la creciente oferta laboral.</li> <li>3. Incremento del desempleo.</li> <li>4. Flexibilización del mercado laboral.</li> <li>5. Desregulación del mercado laboral.</li> <li>6. Despolitización del tema laboral.</li> <li>7. Ampliar fuentes de ocupación.</li> <li>8. Mejorar los ingresos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deterioro de la actividad económica.</li> <li>2. El sistema no puede absorber la creciente oferta laboral.</li> <li>3. Incremento del desempleo.</li> <li>4. Flexibilización del mercado laboral.</li> <li>5. Desregulación del mercado.</li> <li>6. Despolitización del tema laboral.</li> <li>7. Ampliar fuentes de ocupación.</li> <li>8. Mejorar ingresos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principios de libre mercado.</li> <li>2. Generación de empleos.</li> <li>3. Diferentes formas de oferta laboral y demanda de mano de obra.</li> <li>4. Capacitación y actualización laboral.</li> <li>5. Relaciones obrero-patronales armoniosas.</li> <li>6. Aumento de productividad.</li> </ol>
<b>OBJETIVOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuevos empleos.</li> <li>2. Disminuir barreras de entrada al mercado laboral.</li> <li>3. Capacitar a la fuerza laboral.</li> <li>4. Flexibilizar el mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuevos empleos.</li> <li>2. Disminuir barreras de entrada y salida del mercado laboral.</li> <li>3. Capacitar masivamente a la fuerza laboral.</li> <li>4. Modernizar el mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modernizar el mercado laboral, para materializar los beneficios del libre comercio.</li> <li>2. Generación de empleo.</li> <li>3. Disminuir barreras de entrada al mercado laboral.</li> <li>4. Capacitar a la fuerza laboral.</li> </ol>
<b>PROPUESTAS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilizar la jornada de trabajo.</li> <li>2. Modificar la norma que establece salarios mínimos por jornada parcial.</li> <li>3. Reformar la norma que impide los contratos de trabajo por tarea o por tiempo indefinido.</li> <li>4. Masificar la capacitación técnico-vocacional a través del INSAFORP.</li> <li>5. Apoyar el Observatorio del mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ley de Reactivación del Empleo.</li> <li>2. Modernización del mercado laboral. Discutir todos los aspectos.</li> <li>3. Fortalecer el Consejo Superior del Trabajo.</li> <li>4. Acercar la oferta y demanda de mano de obra. Apoyar estudios y esfuerzos.</li> <li>5. Inserción laboral de personas discapacitadas.</li> <li>6. Apoyar el funcionamiento institucional del Consejo Nacional del Salario Mínimo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer el Consejo Superior del Trabajo.</li> <li>2. Requerimientos de capacitación a través del Observatorio del Mercado Laboral.</li> <li>2. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional armonizada regionalmente.</li> <li>3. Ley de Aprendizaje y Ley de Reactivación del Empleo.</li> <li>4. Centro de Recreación para trabajadores de la empresa privada.</li> <li>5. Informar al Consejo Superior del Trabajo de los avances del TLC.</li> <li>6. Apoyo institucional para el Consejo Nacional del Salario Mínimo.</li> <li>7. Reformar la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.</li> </ol>

<sup>163</sup> Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, I ENADE 2000, Propuesta de Reactivación de la Economía Nacional, Un Compromiso de Todos, s.e., San Salvador, julio 2000, p. 18. II ENADE 2001, Levantemos y Edifiquemos un Nuevo El Salvador, El Compromiso de Todos, s.l., s.e., s.f.p., p.26. III ENADE 2002, Libre Comercio, Democracia y Desarrollo, El Compromiso de Todos, Editorial Arte y Letras, s.l., s.f.p., p. 19. Las negrillas y subrayados son nuestros.

**Tabla 9. Política laboral, elementos de comparación ENADE 2003, 2004 Y 2005<sup>164</sup>**

<b>ELEMENTO DE COMPARACIÓN</b>	<b>ENADE 2003</b>	<b>ENADE 2004</b>	<b>ENADE 2005</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deterioro de actividad económica.</li> <li>2. El sistema no puede absorber la creciente oferta laboral.</li> <li>3. Incremento del desempleo.</li> <li>4. Flexibilización del mercado laboral.</li> <li>5. Desregulación del mercado laboral.</li> <li>6. Despolitización del tema laboral.</li> <li>7. Ampliar fuentes de ocupación.</li> <li>8. Mejorar los ingresos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deterioro de la actividad económica.</li> <li>2. El sistema no puede absorber la creciente oferta laboral.</li> <li>3. Incremento del desempleo.</li> <li>4. Flexibilización del mercado laboral.</li> <li>5. Desregulación del mercado.</li> <li>6. Despolitización del tema laboral.</li> <li>7. Ampliar fuentes de ocupación.</li> <li>8. Mejorar ingresos.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Principios de libre mercado.</li> <li>2. Generación de empleos.</li> <li>3. Diferentes formas de oferta laboral y demanda de mano de obra.</li> <li>4. Capacitación y actualización laboral.</li> <li>5. Relaciones obrero-patronales armoniosas.</li> <li>6. Aumento de productividad.</li> </ol>
<b>OBJETIVOS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuevos empleos.</li> <li>2. Disminuir barreras de entrada al mercado laboral.</li> <li>3. Capacitar a la fuerza laboral.</li> <li>4. Flexibilizar el mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuevos empleos.</li> <li>2. Disminuir barreras de entrada y salida del mercado laboral.</li> <li>3. Capacitar masivamente a la fuerza laboral.</li> <li>4. Modernizar el mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modernizar el mercado laboral, para materializar los beneficios del libre comercio.</li> <li>2. Generación de empleo.</li> <li>3. Disminuir barreras de entrada al mercado laboral.</li> <li>4. Capacitar a la fuerza laboral.</li> </ol>
<b>PROPUESTAS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilizar la jornada de trabajo.</li> <li>2. Modificar la norma que establece salarios mínimos por jornada parcial.</li> <li>3. Reformar la norma que impide los contratos de trabajo por tarea o por tiempo indefinido.</li> <li>4. Apoyar el Observatorio del mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ley de Reactivación del Empleo.</li> <li>2. Modernización del mercado laboral. Discutir todos los aspectos.</li> <li>3. Fortalecer el Consejo Superior del Trabajo.</li> <li>4. Acercar la oferta y demanda de mano de obra. Apoyar estudios y esfuerzos.</li> <li>5. Inserción laboral de personas discapacitadas.</li> <li>6. Apoyar el funcionamiento institucional del Consejo Nacional del Salario Mínimo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer el Consejo Superior del Trabajo.</li> <li>2. Requerimientos de capacitación a través del Observatorio del Mercado Laboral.</li> <li>2. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional armonizada regionalmente.</li> <li>3. Ley de Aprendizaje y Ley de Reactivación del Empleo.</li> <li>4. Centro de Recreación para trabajadores de la empresa privada.</li> <li>5. Informar al Consejo Superior del Trabajo de los avances del TLC.</li> <li>6. Apoyo institucional para el Consejo Nacional del Salario Mínimo.</li> <li>7. Reformar la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.</li> </ol>

<sup>164</sup> Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, I ENADE 2003, Propuesta de Reactivación de la Economía Nacional, Un Compromiso de Todos, s.e., San Salvador, julio 2000, p. 18. II ENADE 2004, Levantemos y Edifiquemos un Nuevo El Salvador, El Compromiso de Todos, s.l., s.e., s.f.p., p.26. III ENADE 2005, Libre Comercio, Democracia y Desarrollo, El Compromiso de Todos, Editorial Arte y Letras, s.l., s.f.p., p. 19. Las negrillas y subrayados son nuestros.



### **Capítulo III. Indicadores Económicos del sector formal de trabajo.**

#### **3.1 Metodología.**

El método con el que se realizó la presente investigación es la siguiente:

En primer momento, se hizo una investigación sobre el tema y estudios que se hubieran analizado la Flexibilidad Laboral, Condiciones laborales, Legislación Laboral Nacional e Internacional, Evolución del Mercado Laboral y sus Enfoques Teóricos tanto individual como colectivo, no sólo en el país, sino también en otros en que estos temas fueron desarrollados.

Luego, se hizo una recopilación de bibliografía que permitiera profundizar en los conceptos de Flexibilización, Condiciones Laborales, Libertad Sindical, Trabajo Decente, Higiene y Seguridad Social, utilizados por la Organización Internacional del Trabajo y El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para poder identificar los tipos de flexibilización se da el concepto y los elementos que se ha ido impulsando en el país que den una guía sobre la situación laboral en El Salvador.

Estos estudios sirvieron de base para elaborar las variables del análisis y los indicadores que se aplicaron para poner a prueba la hipótesis y efectuar las comparaciones pertinentes. A efectos de poder comparar el desarrollo de las relaciones laborales en el Sector Formal, se tomaron en cuenta los procesos institucionales, las reformas económicas, las reformas legales, el empleo formal, las tendencias en cuanto a estabilidad del empleo, mecanismos de solución de conflictos individuales y colectivos, características de la sindicalización, negociación y diálogo laboral.

Se presenta en el trabajo una breve reseña económica que muestra la situación en la que se ha encontrado el país en el periodo de estudio, debido a que esto refleja las condiciones del mercado de trabajo, considerando que las empresas reaccionan en despido o contratación de personal para disminuir o incrementar la producción de acuerdo a sus necesidades. De esta forma, se ha buscado ver como las reformas económicas e ideológicas implementadas, han afectado la economía en general y han influido sobre el mercado laboral. Para ello se presentaron las principales corrientes económicas que han influido en las políticas para el desarrollo del mercado laboral y un breve resumen de las políticas que se deben implementar según estas corrientes.

Luego se introdujo el panorama del mercado laboral en el país en el periodo de estudio, cuanto empleo se ha generado con las políticas implementadas por el gobierno que ha tenido el poder en estos 12 años y cuanto de esta afluencia de fuente de empleo es del sector formal y como este ha evolucionado en el tiempo según varios estudios que se han realizado sobre el tema en los países latinoamericanos y en especial en El Salvador con la

comparación de las escuelas del pensamiento económico con relación a las políticas de empleo y las distintas propuestas por los actores del mercado laboral y ha que conclusiones se han llegado.

Todo esto se realiza bajo un marco legal, que se presentara en un esquema de los principales elementos de la legislación nacional e internacional que explican las condiciones laborales que regula a los actores del mercado laboral. En el marco jurídico general se contiene los elementos que deben presentarse en el mercado laboral, de tal forma se cuente con las condiciones laborales que definen el trabajo decente<sup>165</sup>.

A continuación se realiza la interpretación descriptiva de los datos del mercado laboral. Para ello se ha recopilado una base de datos con los indicadores que definen las condiciones de trabajo del sector formal.

Luego se realiza un breve análisis de la evolución de las condiciones laborales en el sector formal para estudiar cómo la flexibilización laboral ha influido en estas condiciones que deben ser mejores que las del sector informal, que como muchos estudios comprueban es precaria e inestable.

Se hace además un análisis comparativo de las condiciones laborales del sector formal en los sectores agrícola, industrial y comercial para ver como la política de flexibilización ha influido en estos sectores en particular y ver cuantas personas son afectadas por sector.

Para finalizar se plantean las conclusiones y recomendaciones del estudio sobre la influencia de la política de flexibilidad sobre las condiciones y derechos laborales de los trabajadores en el sector formal de la economía.

### **3.2 Selección de Variables e Indicadores.**

Se elaboró el siguiente cuadro de variables e indicadores, tomando en cuenta la posibilidad de establecer comparaciones con estudios anteriores. Uno de los principales problemas que enfrentados en este estudio fue que muchas de las variables que considera el marco jurídico general no pueden ser analizadas debido a la falta de datos sobre el mercado laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión social no cuenta con todo este tipo de información debido a que no realizan controles de forma regular en las empresas de los diferentes sectores de la economía. Estos controles solo se realizan cuando existe una denuncia de parte de los trabajadores cuando sufren de violación a sus derechos; todos los casos en donde no existan denuncias no se investigan, por lo que no existen datos de las prestaciones y permisos que tienen los trabajadores al igual que muchos datos que solo es en base a denuncias.

---

<sup>165</sup> Se habla más sobre esto en la legislación laboral.

TABLA DE VARIABLES SOBRE FLEXIBILIDAD Y CONDICIONES LABORALES.				
Objetivo	Variable	Definición	Indicador	Definición
Analizar la evolución de las condiciones laborales en el sector formal	Ingreso familiar	es el dinero que llega por el trabajo realizado	salario promedio anual	Es el salario que reciben anualmente los trabajadores en promedio
			evolución de salario mínimo	Es el salario que reciben como mínimo los trabajadores para sus necesidades básicas
	Gasto por salud	es el dinero que se gasta por enfermedades	atención por tipo de accidentes laborales	nos muestra la cantidad de accidentes dentro de las empresas
			cantidad de pacientes atendidos en el ISSS	muestra la cantidad de trabajadores atendidos al año por el ISSS
	Tiempo de descanso	es el tiempo que utilizan los trabajadores para estar con sus familias o divirtiéndose	horas promedio trabajadas a la semana	cuanto tiempo trabajan en la semana, para saber cuanto tiempo descansan
	Prestaciones	son aportes adicionales que realizan los patrones para incentivar a los trabajadores	seguridad laboral	cuantos trabajadores tienen previsión para su vejez, invalidez o fallecimiento
			aguinaldo	cuantos trabajadores reciben pago adicional al final del año
			Vacaciones anuales	Son las vacaciones que el trabajador tiene derecho por trabajar todo el año con goce de sueldo
	Tipos de Flexibilización que se ha ido impulsando en el país.	Prestaciones	son aportes adicionales que realizan los patrones para incentivar a los trabajadores	Seguro privado de salud
bonificación, comisión, viático				cuantos trabajadores reciben incentivos adicionales por su trabajo
higiene laboral				cuantas charlas reciben para higiene laboral
Horas extras				Es la remuneración que se recibe por las horas adicionales a la ley que se trabajan
Estabilidad en el trabajo		son elementos que necesitan para sentirse seguros en un lugar de trabajo	contratos colectivos	cuantas empresas hacen contratos con los sindicatos
			cotizaciones provisionales	cuantos trabajadores tienen previsión para su vejez, invalidez o fallecimiento
			afiliación sindical	cuantos trabajadores se encuentran protegidos por un sindicato
			sindicatos	cuantos sindicatos se encuentran activos
Alargamiento de la jornada		es el tipo que trabajan los empleados para hacer las tareas asignadas por las empresas	horas ordinales promedio a la semana	cuantas horas normales trabajan los empleados
			horas extras promedio a la semana	cuantas horas extraordinarias trabajan los empleados

En El Salvador, la Población Económicamente Activa en proporción a la población en edad de trabajar consta de un promedio de 52.4%, esto nos dice que la mitad de la población en condiciones de trabajar esta en el mercado laboral de este porcentaje, la población que esta ocupada para este periodo en promedio es 92.8%, en donde solo el 30.6% en promedio es del sector formal; el resto esta dividido en informales, servicios domésticos, nunca han trabajado o están inactivos. (Cuadro 13)

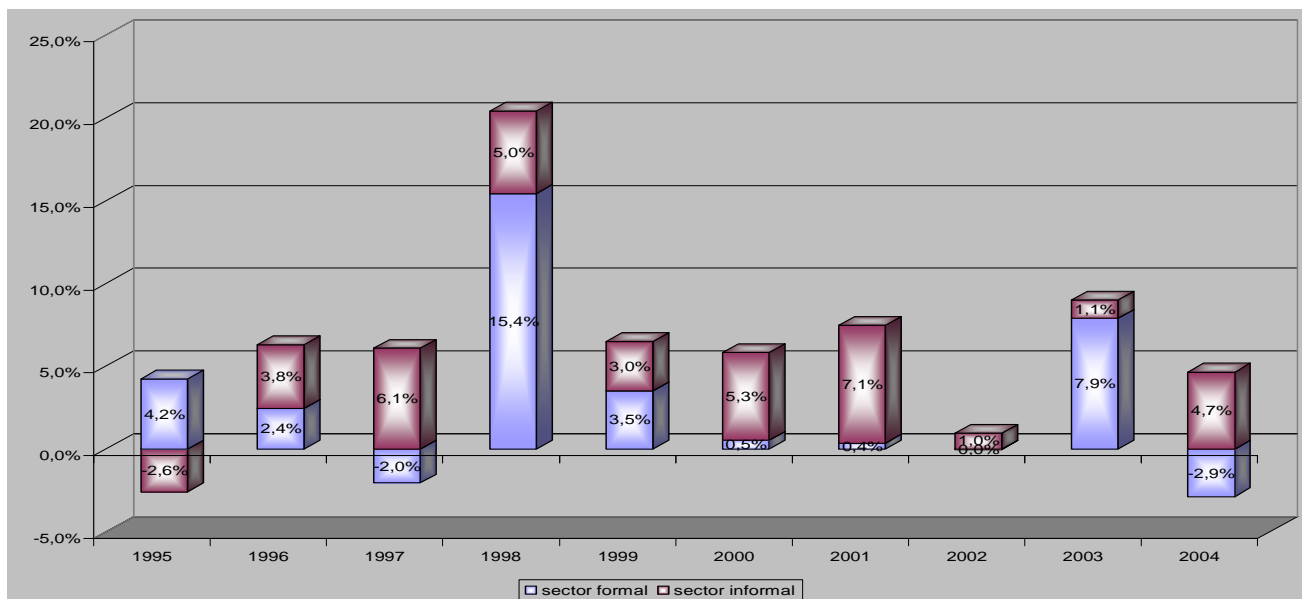
**Cuadro 13. Condición de la actividad de la población.**

Actividad de la población	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Población Económicamente Activa	53,4	52,4	51,3	50,9	53,5	52,6	52,2	53,3	51,2	53,4	51,7
Ocupados	92,3	92,4	92,3	92,0	92,7	93,0	93,0	93,0	93,8	93,1	93,2
formal	29,1	30,1	29,6	28,9	31,7	32,1	31,6	30,1	30,6	31,8	30,8

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Trabajo.

En el Gráfico 9, se muestra que el sector formal crece en menor proporción que el informal, el sector formal en promedio desde 1995 al 2004 solamente creció en 2.1% y el sector informal en 3.5%, esto lleva a deducir que las soluciones de empleo se están dando en el sector informal.

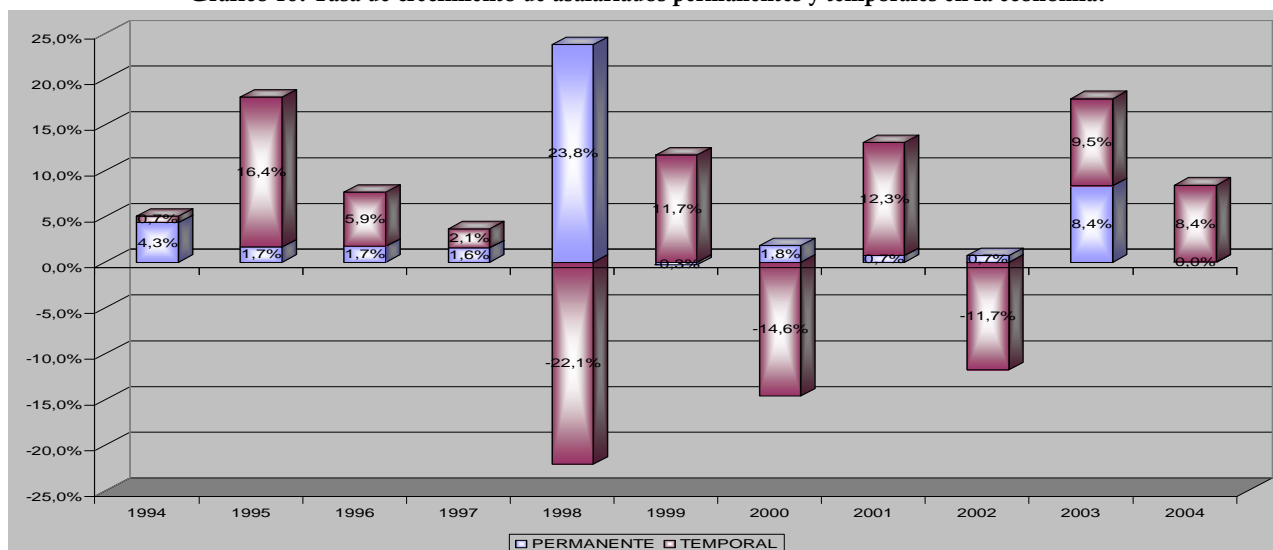
**Gráfico 9. Evolución del sector formal e informal**



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.

En el sector formal existen asalariados temporales y permanentes. Se dice que los trabajadores se encuentran en las empresas de carácter permanente si tienen una plaza fija en la institución. Este tipo de empleados en el tiempo ha disminuido su participación en el mercado laboral; su crecimiento es cercano a cero mientras que los trabajadores de carácter temporal van en aumento desde el 2002. Antes de este año se generaba una situación cíclica, por lo que en promedio de estos últimos años se muestra que los asalariados de carácter permanente han crecido en 4%, mientras que los trabajadores temporales en promedio ha crecido solo 1.7%.(Gráfico 10)

**Gráfico 10. Tasa de crecimiento de asalariados permanentes y temporales en la economía.**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC

Los empresarios contratan a sus trabajadores por un periodo de doce meses o menos. De esa manera, cuando termina el contrato la gente que trabaja no acumula antigüedad y el empresario está en la libertad de contratarla para un nuevo período o contratar a otras personas.

Existe la particularidad en los niveles de formalidad, de una mayor preferencia de las empresas por el subempleo, el cual, en promedio, es 20.9%. De este porcentaje, se identifican dos tipos, los subempleados visibles, es decir, cuando las personas trabajan menos de 40 horas en forma involuntaria, el promedio de los trabajadores que se encuentran en esta situación es de 6.3%; mientras que los subempleados invisibles son en promedio 93.7%, que es cuando las personas trabajan 40 horas o más y obtiene un ingreso menor al salario mínimo (Cuadro 14).

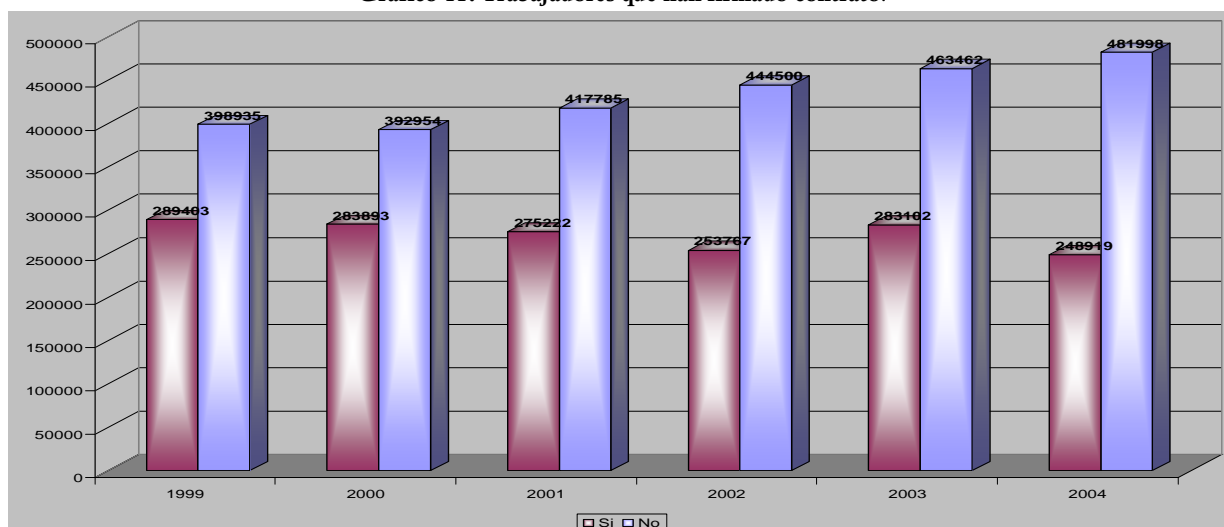
**Cuadro 14. Subempleados visibles e invisibles del sector formal.**

Subempleados formales visibles e invisibles.					
Años	Trabajadores del sector formal	Trabajadores subempleados	Participación de subempleados en el sector formal (%)	Visibles (%)	Invisibles (%)
1995	593692	124155	20,9	3,5	96,5
1996	608593	127680	21,0	4,7	95,3
1997	596373	107902	18,1	6,1	93,9
1998	705309	148997	21,1	5,2	94,8
1999	731021	129793	17,8	8,0	92,0
2000	734934	116214	15,8	6,7	93,3
2001	737595	132608	18,0	7,6	92,4
2002	737417	143300	19,4	8,8	91,2
2003	800624	240097	30,0	5,6	94,4
2004	778263	211545	27,2	6,5	93,5

Fuente: elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

Los trabajadores que han firmado contrato en el sector formal son menos que los que no firman contrato, los trabajadores no tienen un establecimiento formal de las funciones y condiciones a las que el trabajador estará sometido dentro de la empresa en promedio solo el 36.2% a firmado un contrato y el 57.5% no ha firmado contrato. Los contratos pueden ser temporales, de trabajos parciales, por comisión de venta, por periodos de prueba de 6 meses, semanales, permanentes, por metas de producción y contratos colectivos. (Gráfico 11).

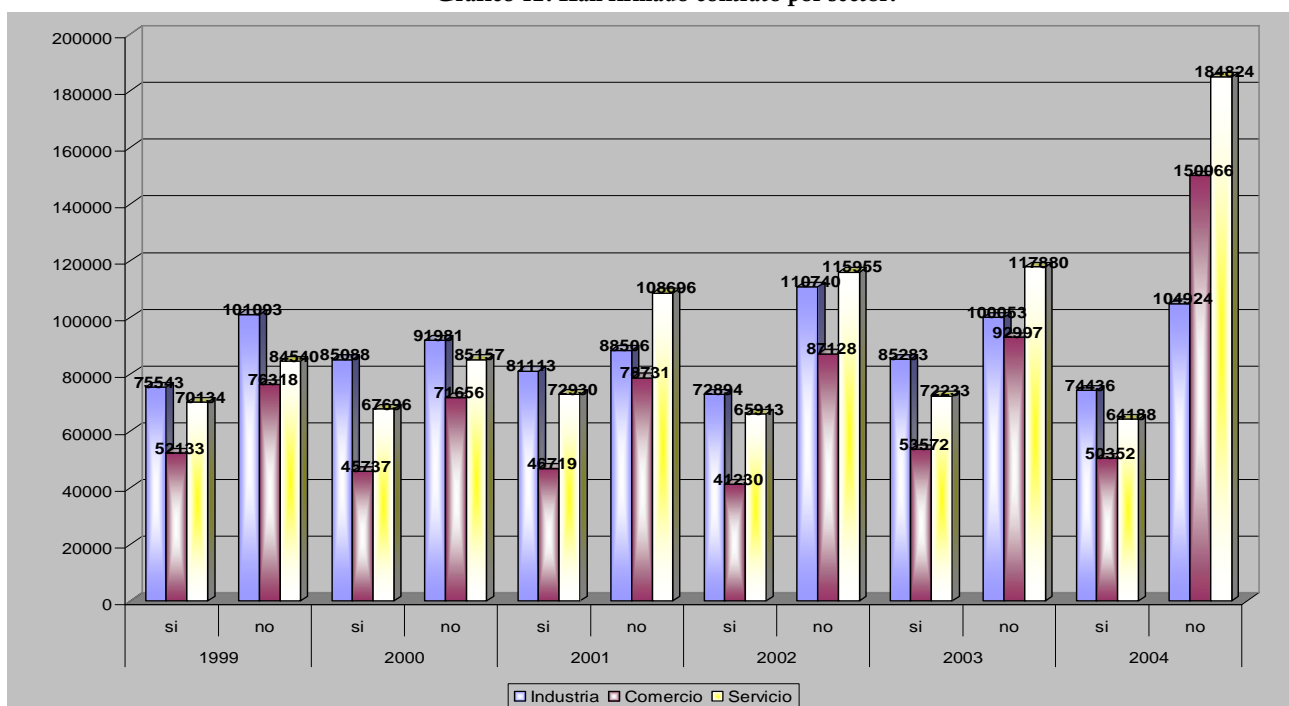
**Gráfico 11. Trabajadores que han firmado contrato.**



Fuente: elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

En el Gráfico 12, se observa cuantos trabajadores han firmado contrato según su actividad económica. Como se mencionó con anterioridad es mayor la cantidad de empleados que no firman contratos que establezca las obligaciones y derechos dentro de la empresa. Esta tendencia se está dando con más fuerza en el sector servicio. Por ejemplo en el 2004, la cantidad de personas que no firmaron contrato en el sector servicio ha sido el 23.7% mientras que los que han firmado contrato solo son el 8.2% de la población que trabaja en el sector formal. En el caso del comercio y la industria para el mismo año tenemos que 19.3% y 13.5% respectivamente no han firmado contrato y el 6.5% y 9.6% respectivamente sí han firmado contrato.

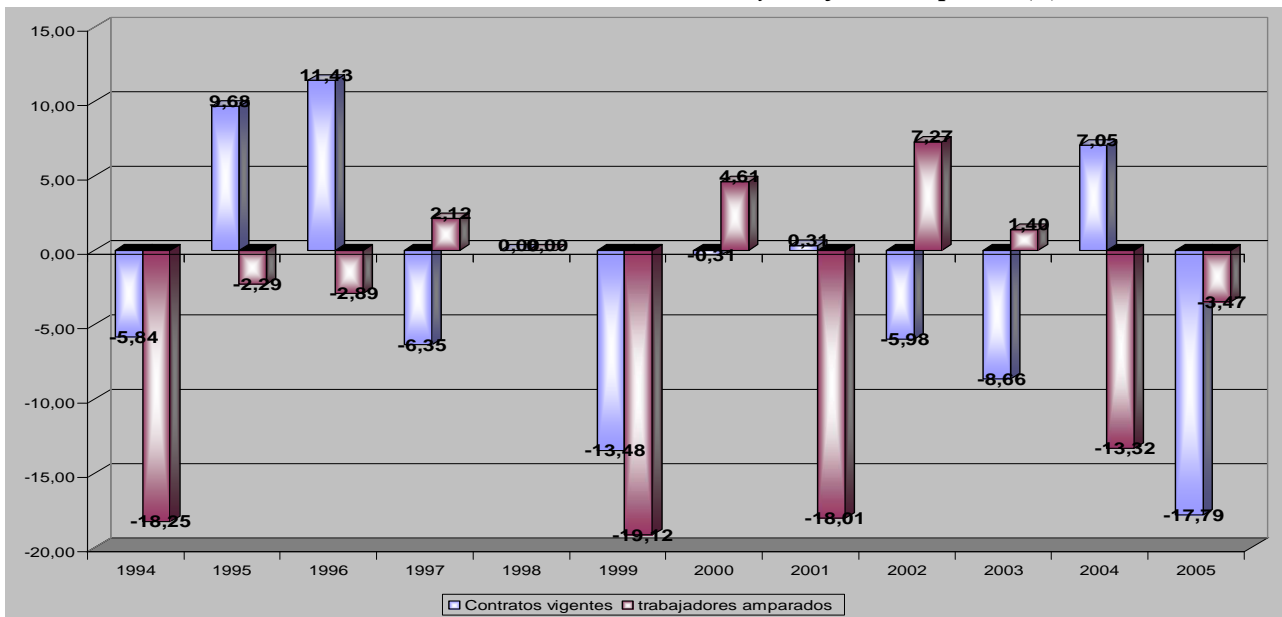
**Gráfico 12. Han firmado contrato por sector.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

En el Gráfico 13 se muestra, a partir de 1997, la tendencia a la reducción de los contratos colectivos a excepción del 2004 que creció en 7.0% y vuelve a caer el siguiente año en -17.7%. En el caso de los afiliados, tiene una particularidad a este tipo de contratos en 1997 a pesar que estos disminuyeron la afiliación creció en 2.1% al igual que en el 2002 y 2003, en el 2004 se presenta al revés los contratos crecen y los afiliados disminuyen, con estos contratos buscan superar y mejorar las condiciones mínimas que se establecen en las leyes laborales.

Gráfico 13. Crecimiento de contratos colectivos y trabajadores amparados (%).

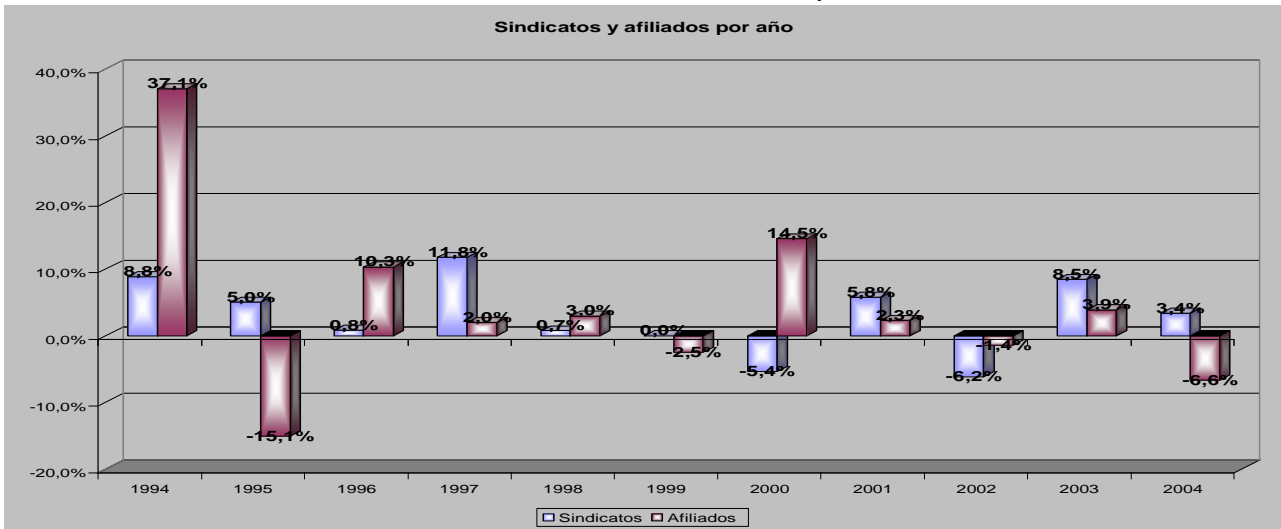


FUENTE: Elaboración propia en base a datos del departamento nacional de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo.

Para lograr el contrato colectivo es necesario que los trabajadores y trabajadoras estén organizados en un sindicato. Si no existe sindicato no puede haber contrato colectivo. También puede suceder que exista sindicato, pero que este no tenga el número suficiente de personas afiliadas requerida por la ley para que pueda darse un contrato colectivo.

Existen muchas empresas donde se ha destruido el sindicato o se ha disminuido su afiliación en el periodo de estudio en donde el promedio de afiliados es 18.1% de todo el sector formal. En el Gráfico 14, se muestra como están evolucionando los sindicatos en estos últimos años en donde estos en promedio han crecido en un 3.0% y la afiliación a estos en 4.3%.

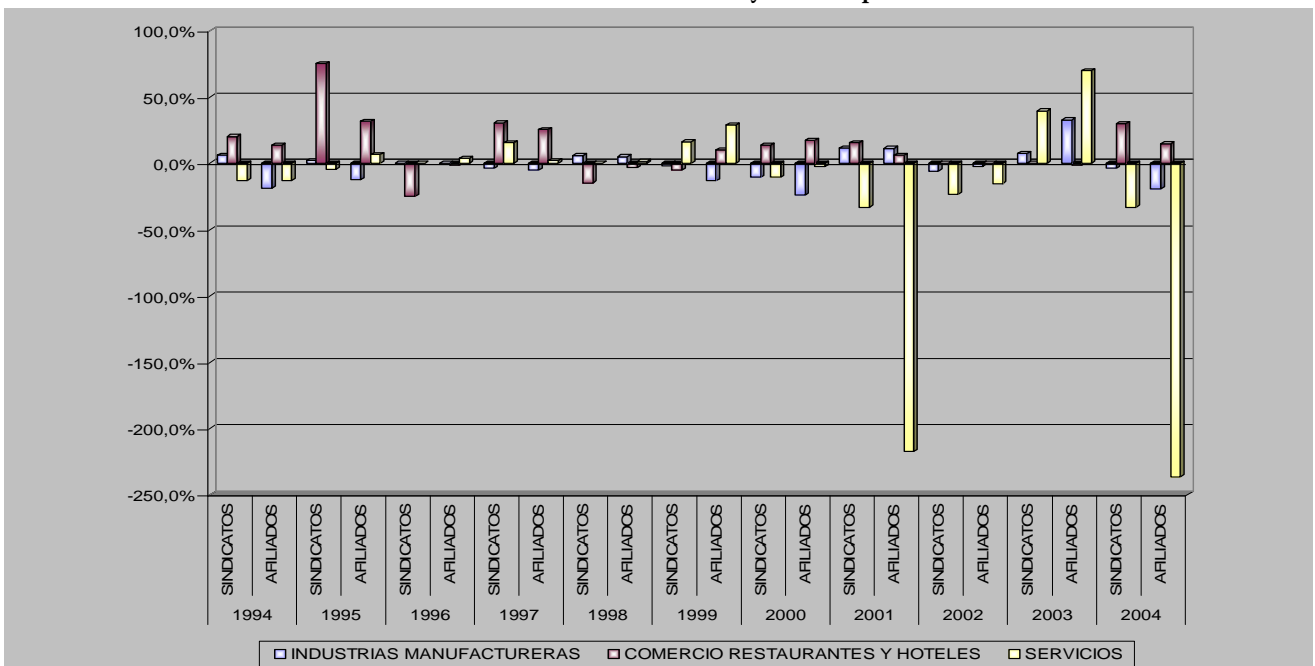
**Gráfico 14. Crecimiento de los sindicatos y afiliación.**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del departamento nacional de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo.

Los contratos colectivos consisten en que los sindicatos y los patronos negocian las condiciones laborales en una empresa, lo que incluye salarios, prestaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras. Esta situación se encuentra debilitada por la poca participación sindical que se está dando. (Gráfico 14.)

**Gráfico 15. Crecimiento de sindicatos y afiliados por sector.**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del departamento nacional de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo

El Gráfico 15, muestra que el sector más vulnerable para los sindicatos es el de servicios, este muestra reducciones considerables de afiliación a los sindicatos aparte que estos son los que están desapareciendo en mayor proporción a los demás sectores. Por ejemplo en el 2001, el sector comercio tuvo un incremento de 15.4% y el año anterior había crecido en 13.6%, mientras que el sector servicio ha venido decreciendo en ambos años al igual que la industria, pero en menor proporción que el servicio.



La reducción de los sindicatos y la afiliación a estos por cada uno de los sectores deja desprotegidos a los trabajadores para realizar los contratos colectivos en los que buscan acuerdos en cuanto a prestaciones laborales.

### 3.1 Prestaciones laborales.

#### Prestaciones Reguladas por la ley.

Cuando un trabajador ha completado su jornada laboral y debido a la actividad que realiza necesita continuar laborando normalmente, la empresa le paga en concepto de horas extras la prima correspondiente, según lo establece el Código de Trabajo en el Art. 119.

El Cuadro 15, muestra que la cantidad de personas que reciben pago de horas extras han reducido en el tiempo, esto puede deberse a varios factores como la reducción de trabajadores que realizan horas extras, a la contratación de trabajadores por turnos, o por que las empresas no pagan horas extras.

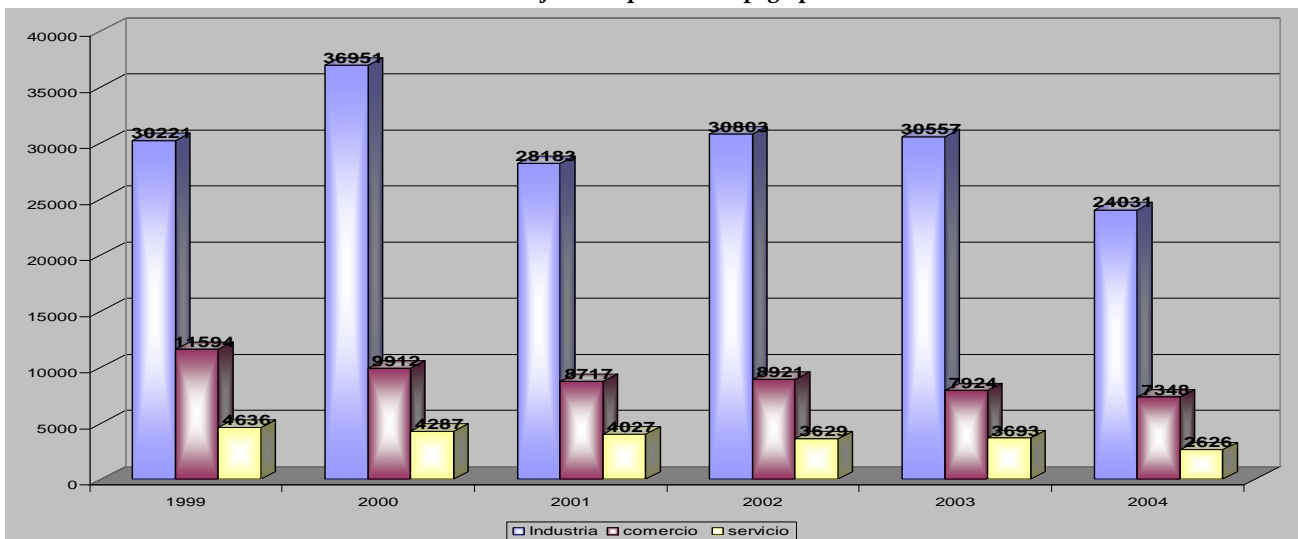
**Cuadro 15. Pago de horas extras al año.**

Años	Trabajadores por pago de Horas extras
1999	64812
2000	62651
2001	46035
2002	50997
2003	45902
2004	38300

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

En el Gráfico 16, se observa que la industria es el sector que realiza más horas extras, pero se observa una leve disminución al igual que en los otros sectores, siendo Servicios, el sector que menos horas extras trabaja.

**Gráfico 16. Trabajadores que reciben pago por horas extras.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC

Otra prestación que se considera en las leyes son las vacaciones pagadas, se observa en el Cuadro 16 que el porcentaje de trabajadores que gozan de esta prestación en el sector formal se han mantenido en 16.7% en promedio, sólo en el 2002 hubo un crecimiento mayor al promedio.

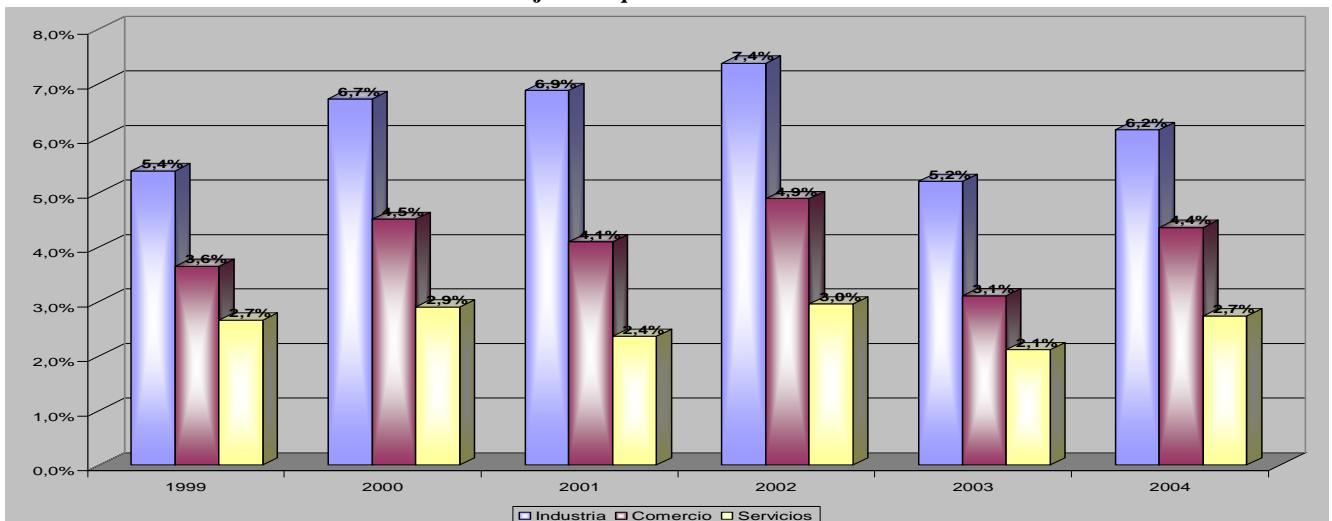
**Cuadro 16. Trabajadores con Vacaciones asalariadas.**

Años	Sector formal	vacaciones asalariadas	Participación de trabajadores
1999	731021	111080	15,2
2000	734934	132942	18,1
2001	737595	131647	17,8
2002	737417	147459	20,0
2003	800624	104879	13,1
2004	778263	125993	16,2

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.

En el Gráfico 17, se observa que la participación de los trabajadores que reciben vacaciones asalariadas por actividad económica en el sector formal en promedio es 13.0%. Se muestra que el sector servicio es el que menos trabajadores reciben dicha prestación, en promedio consta sólo del 2.6%, mientras que la industria es en promedio del 6.3% y el comercio de 4.1%.

**Gráfico 17. Trabajadores que reciben vacaciones asalariadas.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC

Los trabajadores tienen el derecho de recibir aguinaldo cada año, en donde sólo el 57.3% en promedio del sector formal recibe esta prestación, solo en el año 2002 se observa una participación del 65.3% que es mayor al promedio.

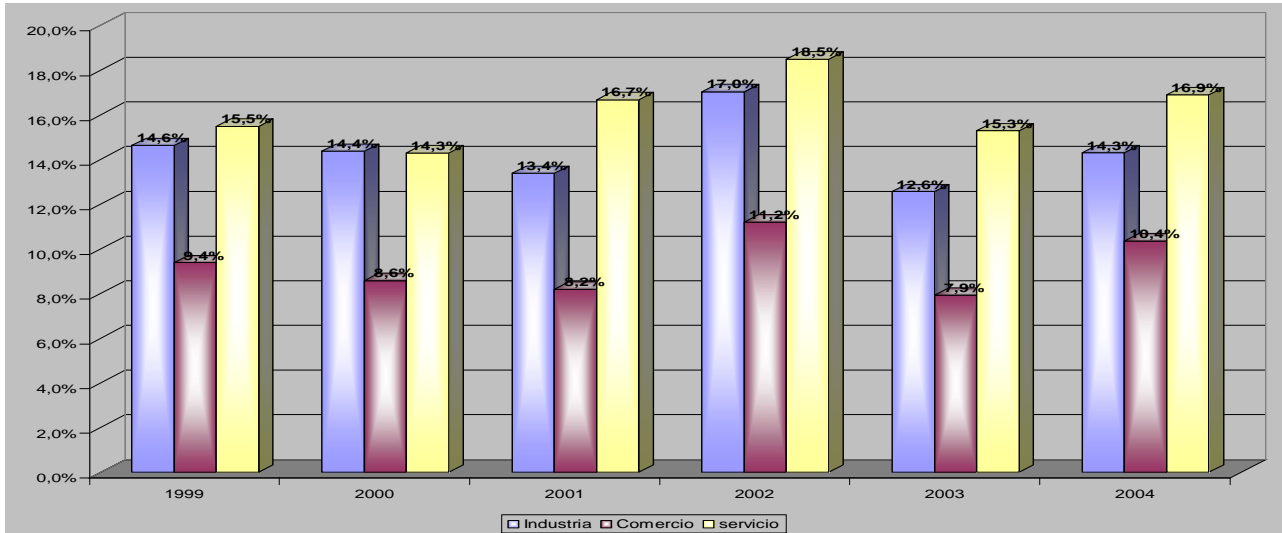
**Cuadro 17. Trabajadores que reciben aguinaldo.**

Años	Sector formal	Aguinaldo	Participación de trabajadores
1999	731021	425675	58,2
2000	734934	418098	56,9
2001	737595	406928	55,2
2002	737417	481890	65,3
2003	800624	405123	50,6
2004	778263	450212	57,8

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.

En el Gráfico 18, se observa la participación de los trabajadores que reciben aguinaldo por actividad económica en el sector formal en promedio es 39.9%. Se observa que el sector servicio es el que más da esta prestación con un promedio de 16.9%, al mismo tiempo el comercio sólo aporta esta prestación al 9.3%.

**Gráfico 18. Trabajadores que reciben aguinaldo.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC

Otra prestación que esta regulada por la ley es la previsión por vejez, invalidez o muerte; en donde el empleador aporta un segmento de este ahorro que se hace de manera obligatoria, para el trabajador.

En el Cuadro 18, se muestran los cotizantes por año y unidad del sistema de pensiones, se nota una disminución en el Instituto Nacional de Pensiones para Empleados Públicos (INPEP), y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), en comparación con las Administradoras de los Fondos de Pensiones (AFP). Esto se debe a que en 1998 se realizó un cambio en la política previsional del país.

**Cuadro 18. Cotizantes activos por unidad del sistema de pensiones.**

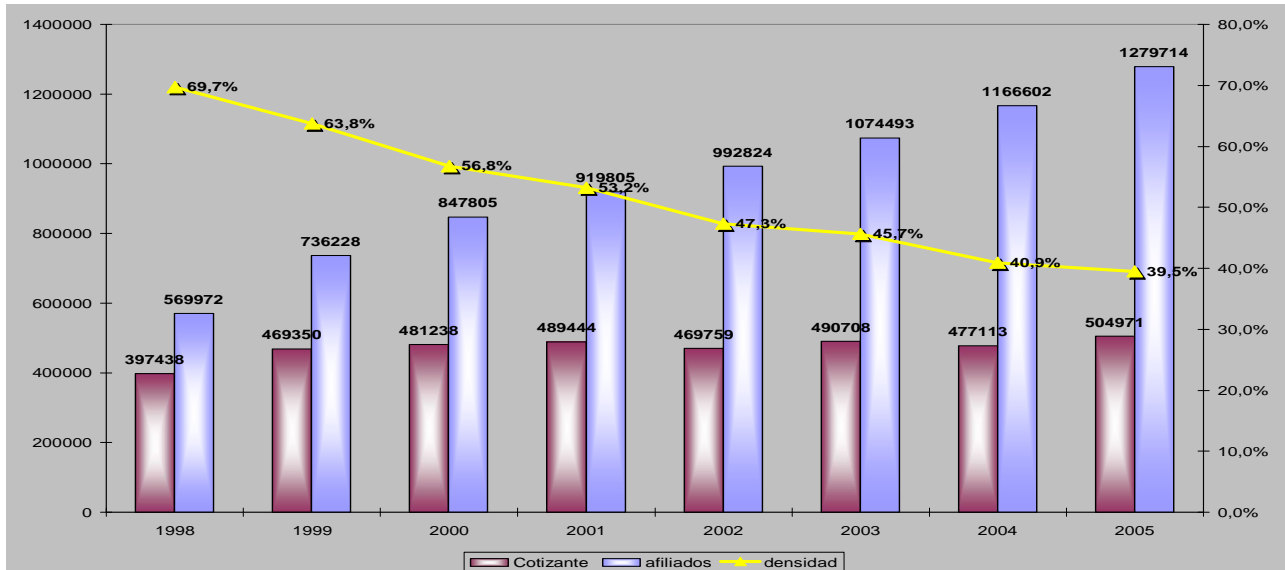
Años	INPEP	ISSS	AFP
1998	33,244	172235	397438
1999	30,403	28998	469350
2000	29,037	25659	481238
2001	26984	22813	489444
2002	26411	26325	469759
2003	21888	20820	490708
2004	21203	19407	477113
2005	19798	18024	504971

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones

Por lo que las AFP crecen cada vez más y las instituciones del sistema público van decreciendo, pero en las administradoras nos encontramos con una situación especial. Como lo muestra el Gráfico 19, la cantidad de afiliados a las AFP, crece año con año pero sus cotizantes activos va en disminución, tenemos la densidad que

muestra el porcentaje de trabajadores que realmente cotizan que en promedio es el 52.1%, es decir, que casi la mitad de los trabajadores afiliados a una AFP no cotizan.

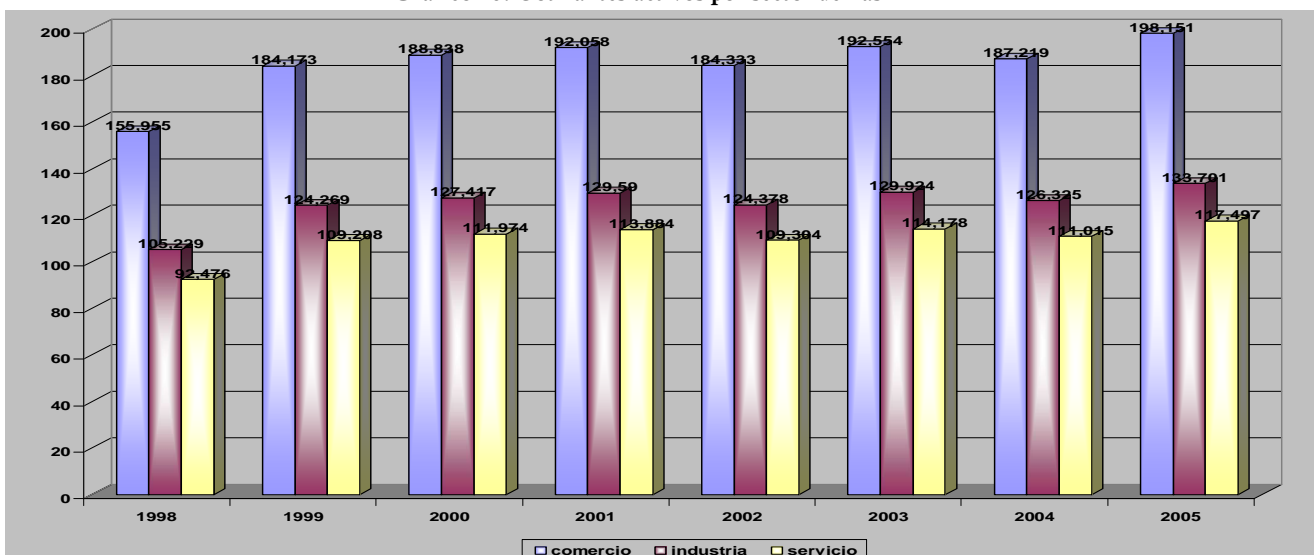
**Gráfico 19. Cotizantes activos y afiliados a una AFP y su densidad.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones.

En el Gráfico 20 se muestra cómo evolucionan las AFP por actividad económica, en donde el comercio es el que tiene una mayor participación al sistema de pensiones con cotizantes activos, aunque han crecido en promedio la misma proporción los tres sectores en 3.2%, aunque la cantidad de cotizantes activos es menor en la industria y servicio.

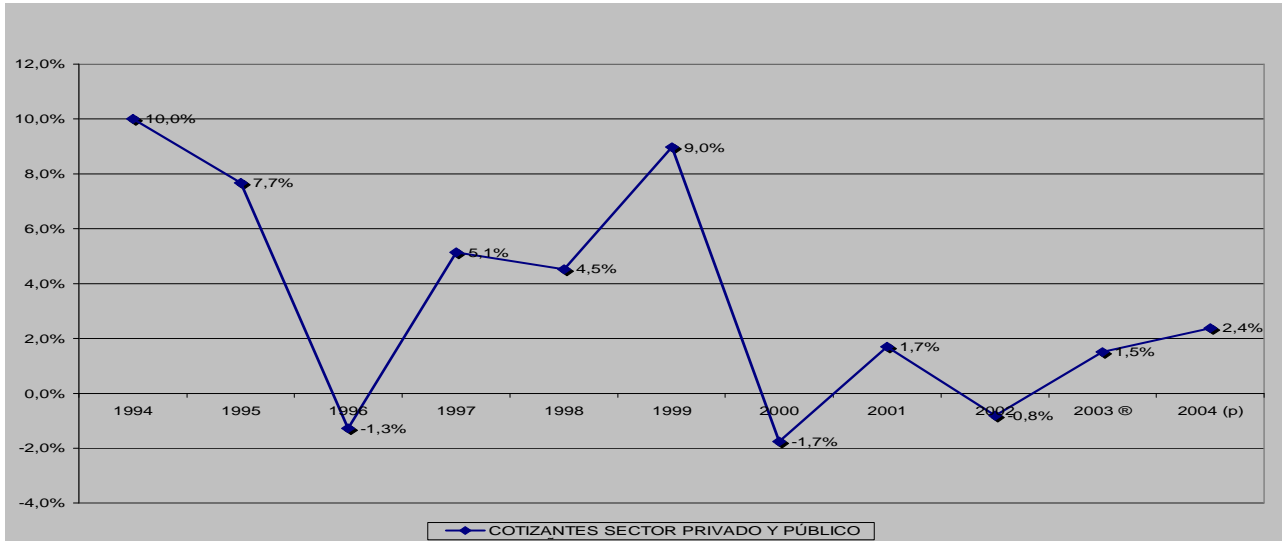
**Gráfico 20. Cotizantes activos por sector de las AFP**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones.

También se tiene una prestación por salud, en donde al igual que en el sistema de pensiones el empleador da una porción de esta prestación, la cuál muestra una disminución considerable, para el año 2000 disminuyó en 7.3% llegando hasta -1.7%, desde entonces muestra un crecimiento inconsistente.

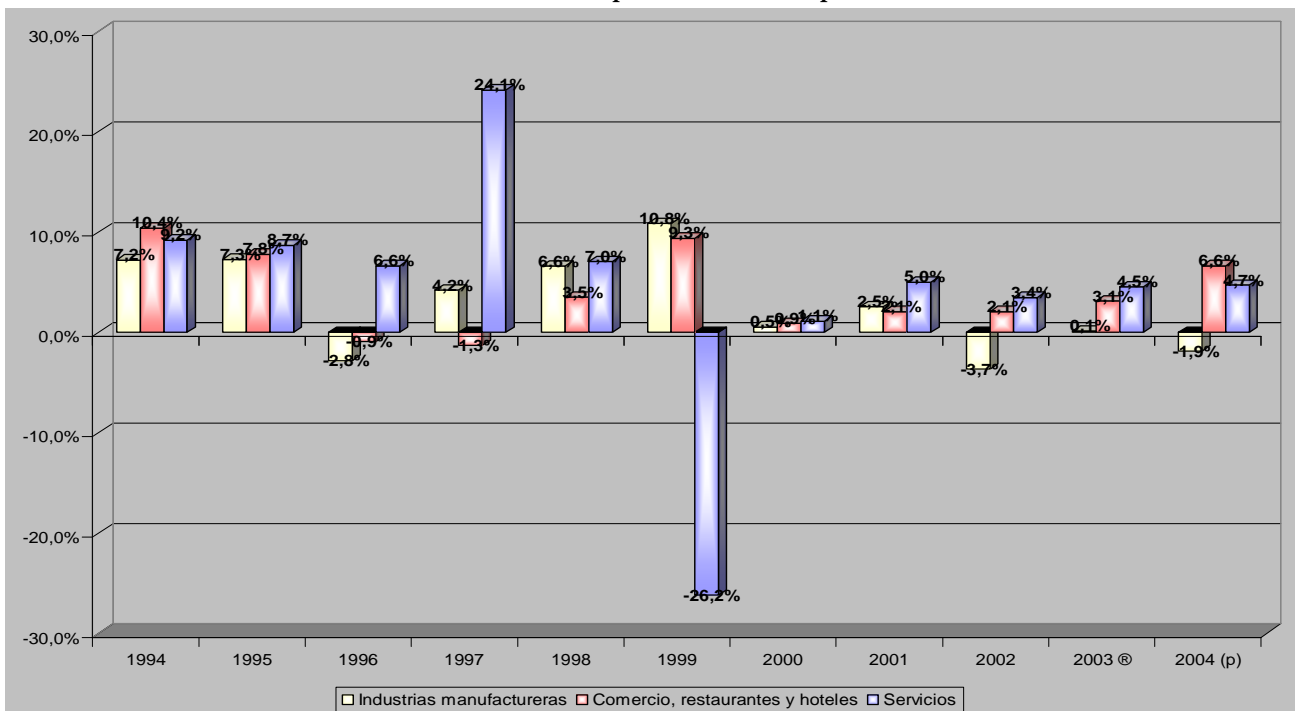
**Gráfico 21. Cotizantes por salud en el ISSS.**



Fuente: Elaboración propia con datos del ISSS.

En el Gráfico 22 se muestra los cotizantes por sector. En promedio el que más ha crecido es el servicio con 4.4%, en 1997 este sector creció en 24.1%, aunque para el año 1999 sufrió un deterioro de 26.2%, mientras que en promedio la industria solo ha crecido en 2.8% y el comercio en 3.9%, se observa un crecimiento poco representativo de todos los sectores.

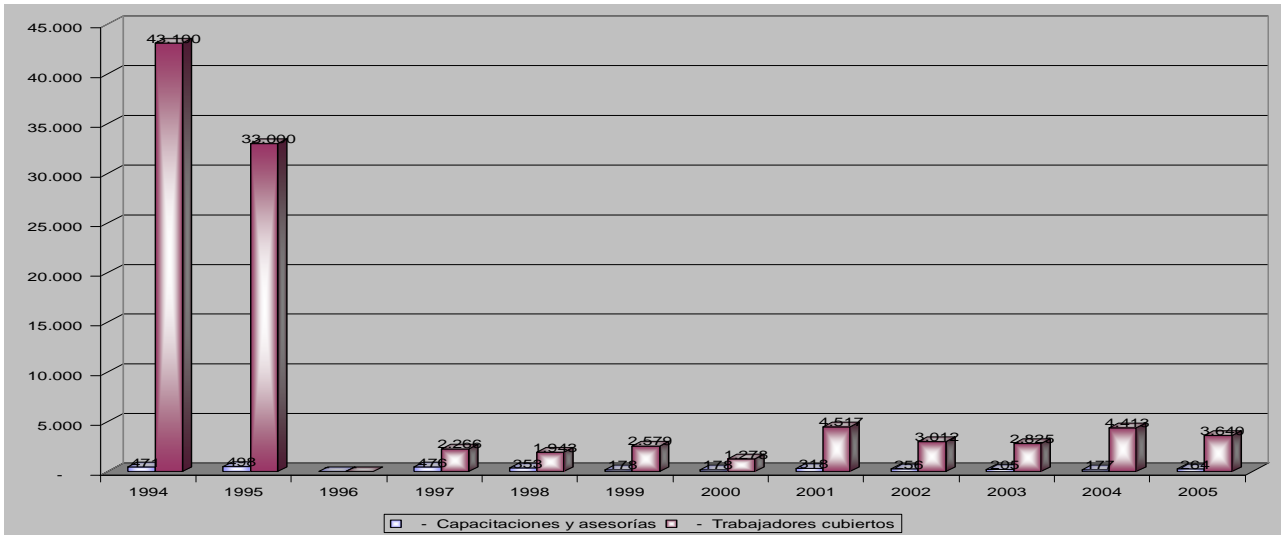
**Gráfico 22. Cotizantes por salud en el ISSS por sector.**



Fuente: Elaboración propia con datos del ISSS

Los empleadores para mantener la salud de sus trabajadores deben proporcionar seminarios y asesorías sobre prevención de riesgos ocupacionales, para evitar los incidentes que lleven a que los trabajadores sufran accidentes. En el Gráfico 23, se muestra las capacitaciones que se han dado en las empresas por año estos han disminuido en promedio 15.1% y a cuántos trabajadores se han cubierto con estas capacitaciones los cuales han disminuido en 11.2%.

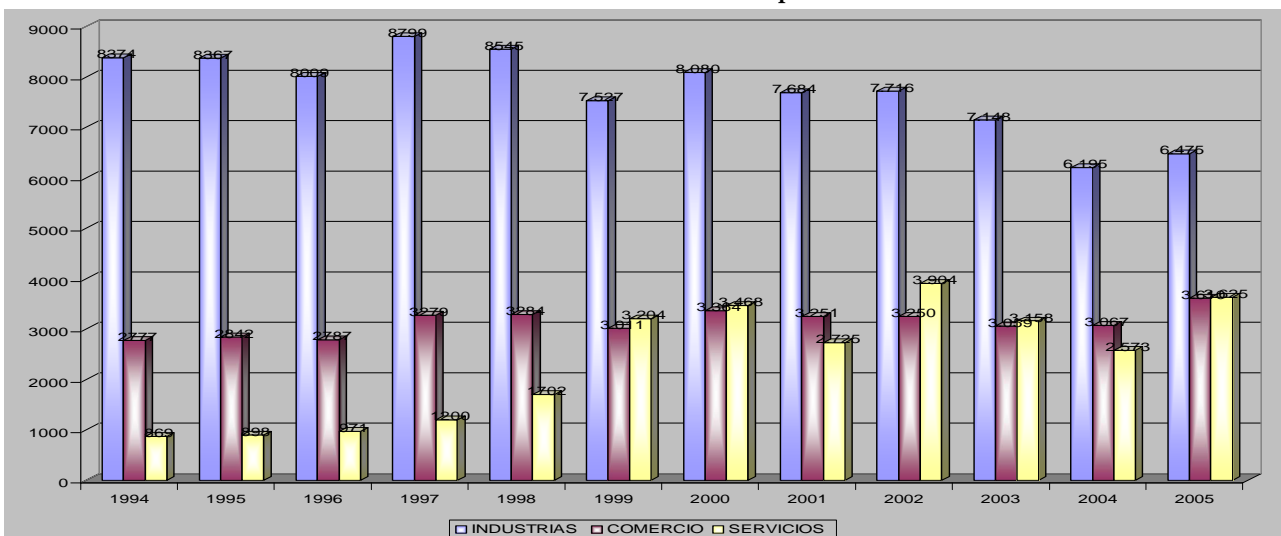
**Gráficos 23. Prevención de riesgos ocupacionales.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la división general de previsión social y empleo.  
1/ Este total incluye solamente los trabajadores cubiertos en Inspecciones y Reinspecciones.

Los accidentes laborales han ido reduciéndose, pero el sector en el que los trabajadores sufren más accidentes es la industria aunque el crecimiento promedio de estos es -2.0%, el del comercio es 3.6% y el sector servicio en 8.7%, siendo este último el que más ha crecido; el Gráfico 24, muestra la vulnerabilidad en los lugares de trabajo.

**Gráfico 24. Accidentes laborales por sector.**

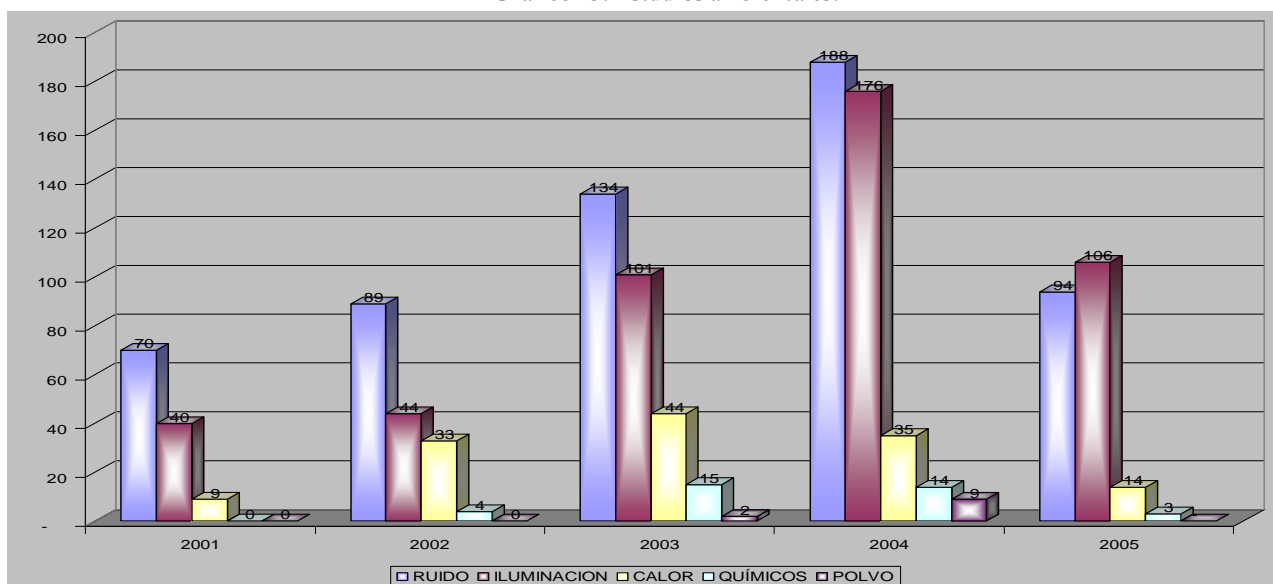


Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Para evitar los accidentes que se pueden presentar en las empresas se debe estar en un ambiente laboral sin elementos dañinos para la salud como lo son el ruido, calor, químicos, polvo, iluminación, entre otros.

En el Gráfico 25, se muestra los estudios ambientales que ha realizado el Ministerio de Trabajo en los últimos cinco años. Estos estudios se comenzaron en el 2001, y sólo se realiza cuando se presenta una denuncia por malas condiciones laborales, en donde al principio sólo se realizó por ruido, iluminación y calor, después se agregó químicos y por último estudios por polvo. Debido a que el Ministerio no tiene la cantidad de inspectores para realizar los estudios ambientales, los datos son escasos; pero aun así se logra ver que las denuncias realizadas han ido en aumento, en donde el ruido<sup>166</sup>, la iluminación son los que más demandas han tenido, llegando en el año 2004, a valores de 188 por ruido y 176 por iluminación, aunque en el 2005 se ve un cambio en la tendencia al crecimiento de estas denuncias.

**Gráfico 25. Estudios ambientales.**



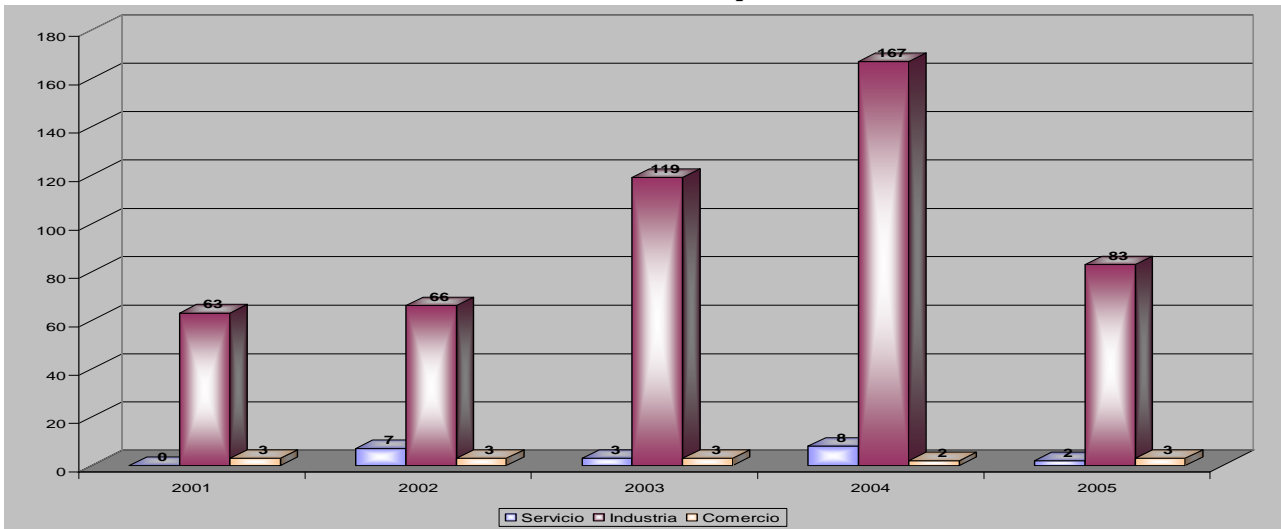
Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.

1/ con estos datos tenemos dos complicaciones son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias interpuestas, además este tipo de datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios.

Se puede observar en el Gráfico 26 que el sector que más denuncias presenta por ruido es la industria, esto se debe en la mayor cantidad de casos a la maquinaria que usada en este sector, siendo de este 119 casos en el año 2003 y en el 2004 alcanzó los 167 casos y los sectores de servicio y comercio no tiene una cantidad representativa de denuncias de este tipo.

<sup>166</sup> A este se puede estar sin protección hasta 8 horas si es de 90 decibelios, 4 horas a 95 decibelios y 1 hora a 105 decibelios.

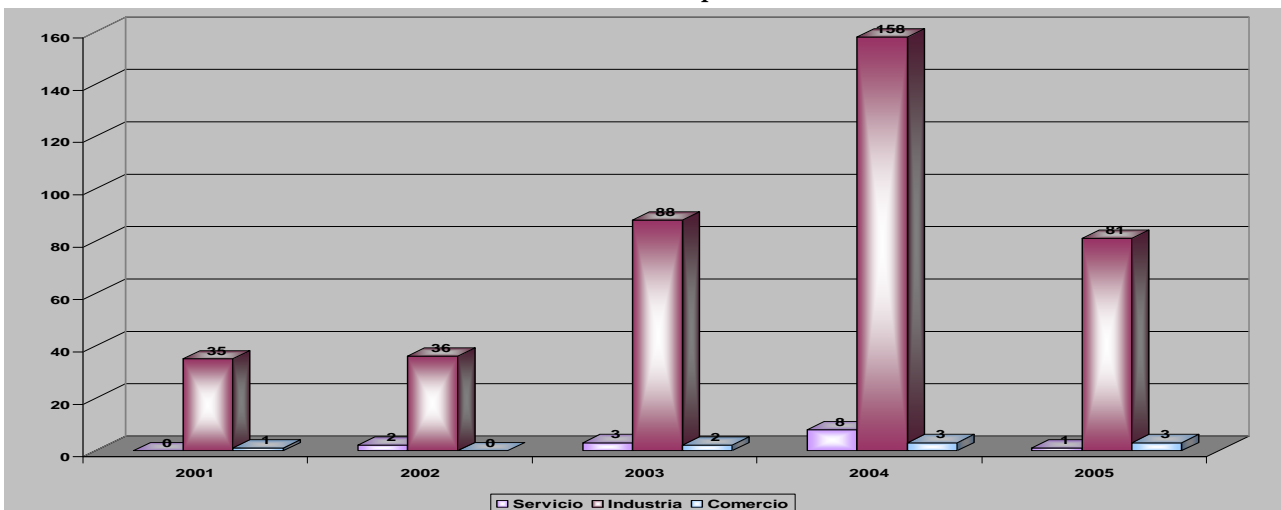
**Gráfico 26. Estudios ambientales por sector de ruido.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
 1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudio

Otro elemento en el ambiente para los trabajadores es la iluminación, si no existe una iluminación adecuada los trabajadores pueden sufrir lesiones por acciones tales como de forzar la vista para realizar las actividades de la empresa. En el Gráfico 27 se muestra que el sector con más denuncias por este problema es la industria alcanzando en el 2004, la cantidad de 158 casos, el sector servicio para el mismo año tuvo 8 denuncias y el comercio solamente 2 casos.

**Gráfico 27. Estudios ambientales por sector de iluminación.**



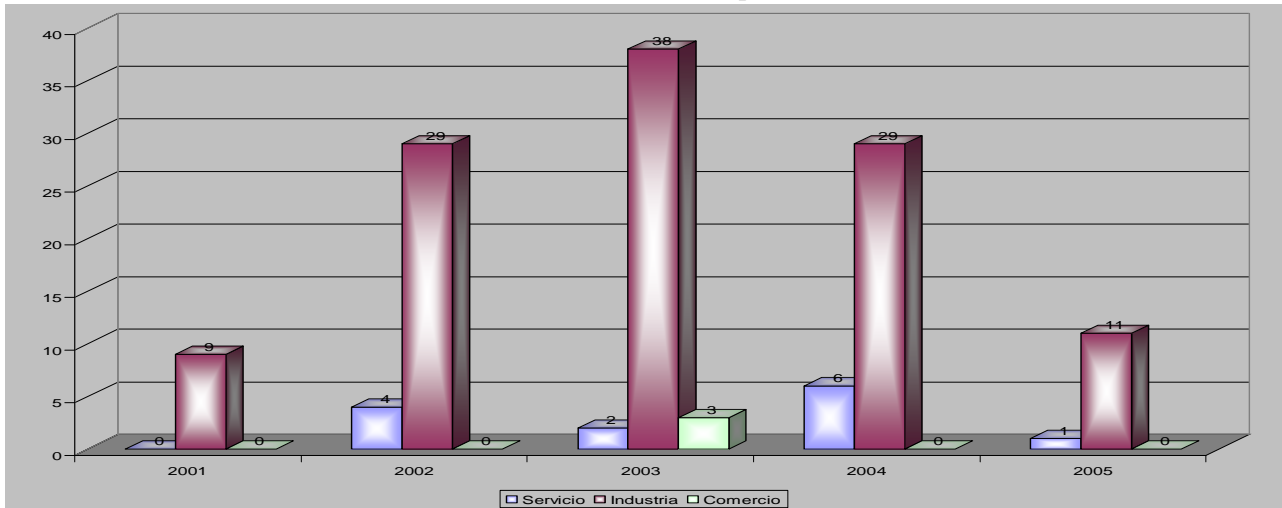
Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
 1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

Otro elemento en el ambiente para los trabajadores es el calor; si no existe una ventilación adecuada los trabajadores pueden sufrir lesiones, pueden sentir asfixia, sofocamiento y volver lenta la producción y el desempeño de las actividades en la empresa. En el Gráfico 28 se muestra que el sector con más denuncias por



este problema es la industria alcanzando en el 2003, la cantidad de 38 casos, el sector comercio para el mismo año tuvo 3 denuncias y servicio alcanzó en el 2004 su mayor cantidad de casos que fueron 6.

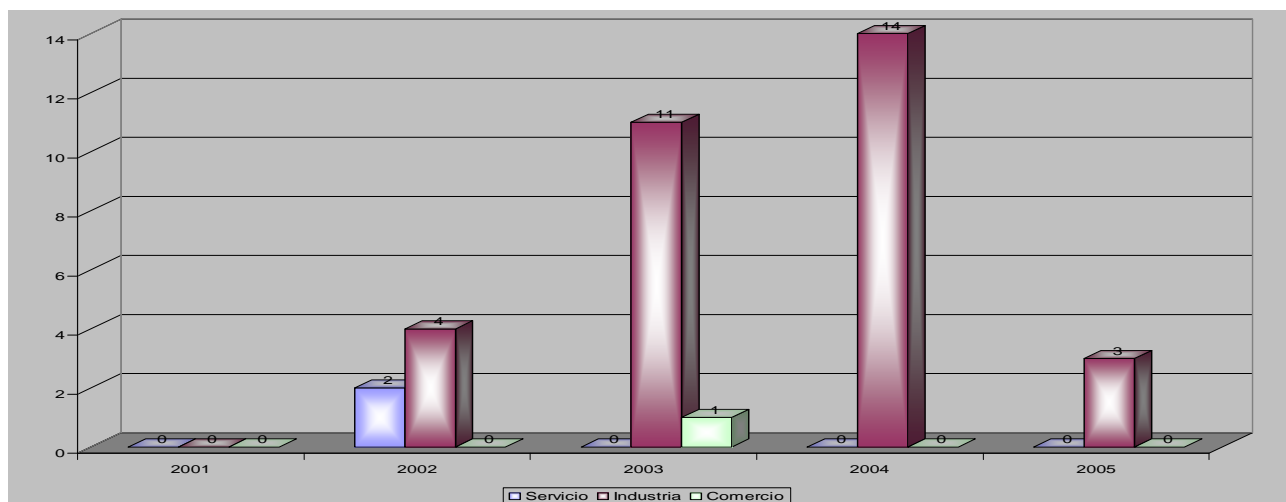
**Gráfico 28. Estudios ambientales por sector de calor.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
 1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

Al igual que en los otros problemas ambientales el sector industria es el que más casos de denuncia por problemas con químicos se ha presentado, aunque en el sector servicio y comercio no se utilizan químicos para realizar sus labores empresariales, aunque en el 2003 se presentó un caso en el sector comercio y en el 2004 industria alcanzó 14 denuncias por este tipo de elementos dañinos a la salud de los trabajadores. (Gráfico 29)

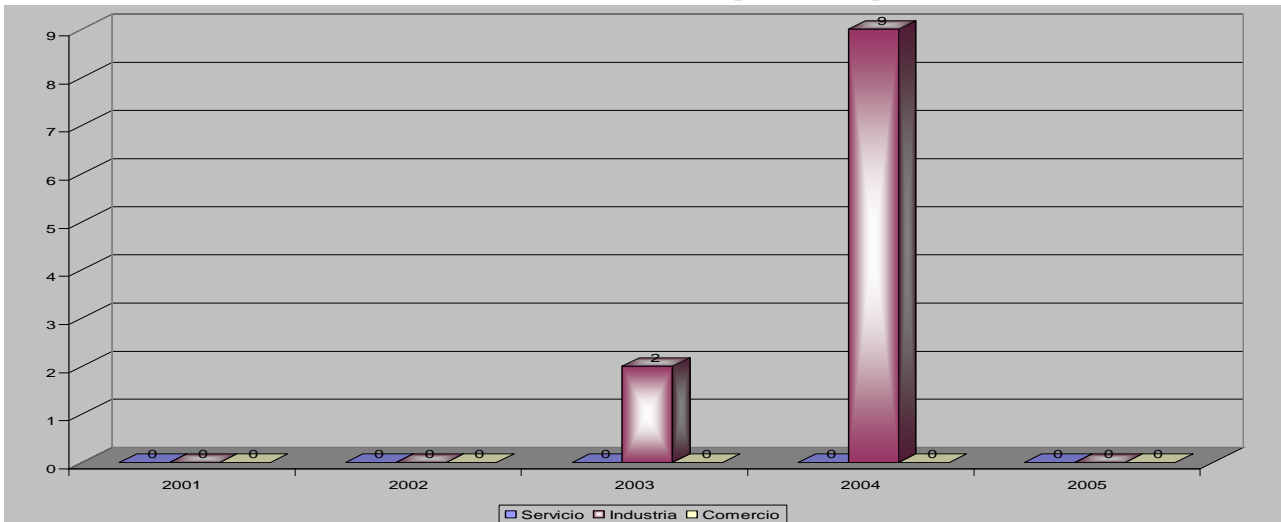
**Gráfico 29. Estudios ambientales por sector de químicos.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
 1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

Al igual que en los otros problemas ambientales el sector industria es el que mas casos de denuncia por problemas con polvo se ha presentado, aunque en el sector servicio y comercio no se han presentado denuncias, en el 2003 se presentaron 2 casos y en el 2004 industria alcanzó 9 casos de este tipo. (Gráfico 29)

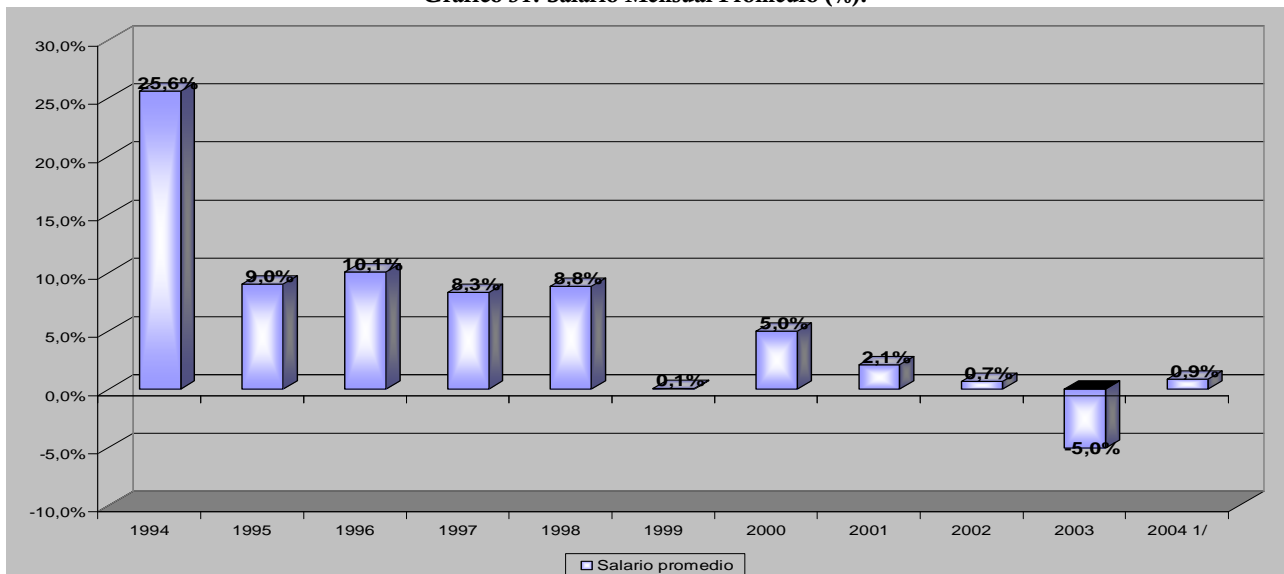
**Gráfico 30. Estudios ambientales por sector de polvo.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
 1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

El salario es uno de los elementos más importantes y regulado por las leyes, su desenvolvimiento en el tiempo ha sido descendiente ha pesar que estos datos es nominal muestra una clara reducción del salario, como se muestra en el Gráfico 31, en donde el crecimiento del salario promedio es del 6%, en donde el salario de las mujeres es menor al de los hombres.

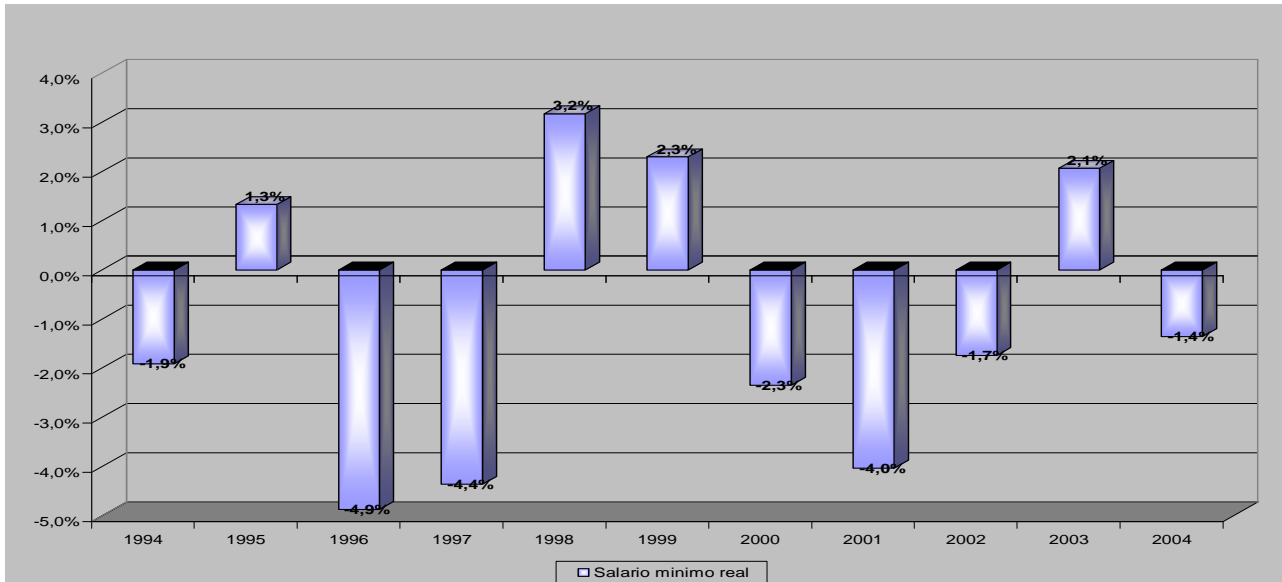
**Gráfico 31. Salario Mensual Promedio (%).**



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del departamento nacional de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo.  
 \*Se refiere solo a personas ocupadas  
 1/ US\$ 1.00 = €8.75

El salario mínimo juega un papel importante en el mercado laboral, este debe cubrir las necesidades básicas de la población, al observar el Gráfico 32, podemos ver que los salarios mínimos reales de la industria, comercio y servicios con base al año 1990, en promedio se han mantenido en un índice de 84.7%, su crecimiento ha sido débil, en 1998 creció en 3.2% y el siguiente año en 2.3% mientras que los siguientes tres años disminuyó en 8%.

**Gráfico 32. Salario mínimo real. (Índice 1990=100).**



Fuente: Elaboración propia con datos del panorama laboral 2005 de la OIT.

\*Salario mínimo más bajo de la industria

### 3.3 Prestaciones sin regulación por ley.

Estas prestaciones son opcionales de los empleadores no existe una ley que las regule, entre estas se encuentran:

La bonificación, que es una prestación que contiene una regulación en las leyes cuando esta es parte del pago, pero cuando esta es ocasional por incentivo del empleador al trabajador no tiene regulación. Sólo el 8.2% en promedio de los trabajadores del sector formal gozan de esta prestación. (Cuadro 19).

**Cuadro 19. Trabajadores que reciben bonificación.**

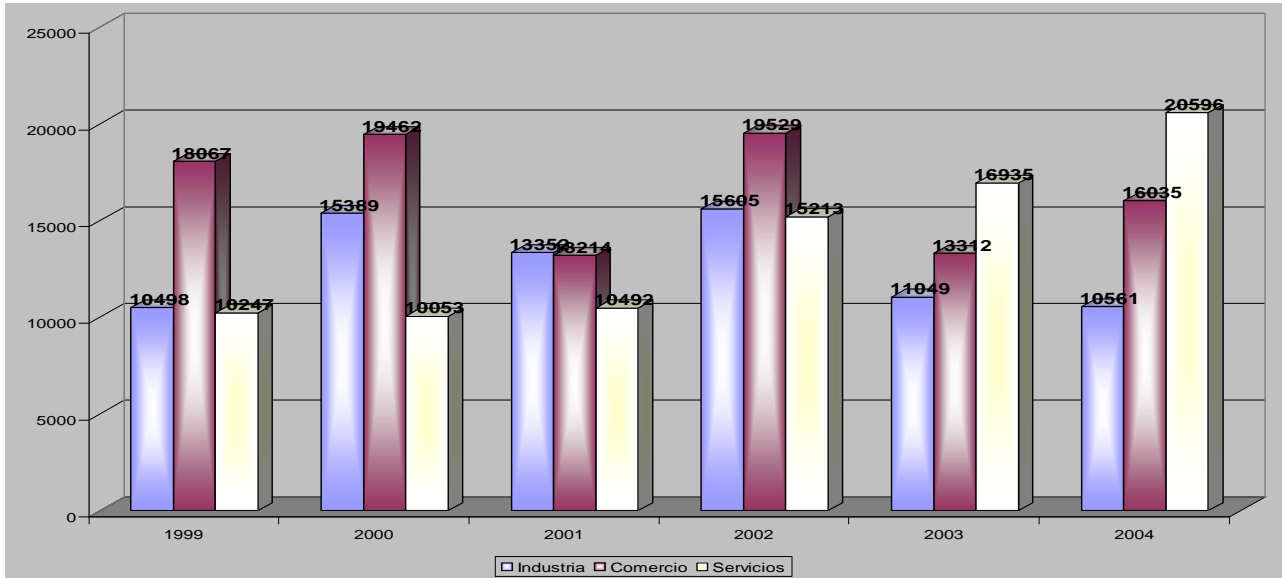
Años	Bonificación
1999	57260
2000	65255
2001	56625
2002	72392
2003	54404
2004	62571

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC

En el Gráfico 33, se observa como en las actividades económicas en el sector formal se ha dado esta prestación, los sectores facilitan de manera uniforme esta prestación, aunque el comercio en promedio ha

dado al 2.2% del sector formal esta prestación, mientras que el servicio y la industria solo se lo han proporcionado al 1.8% y 1.7% respectivamente en el mismo período.

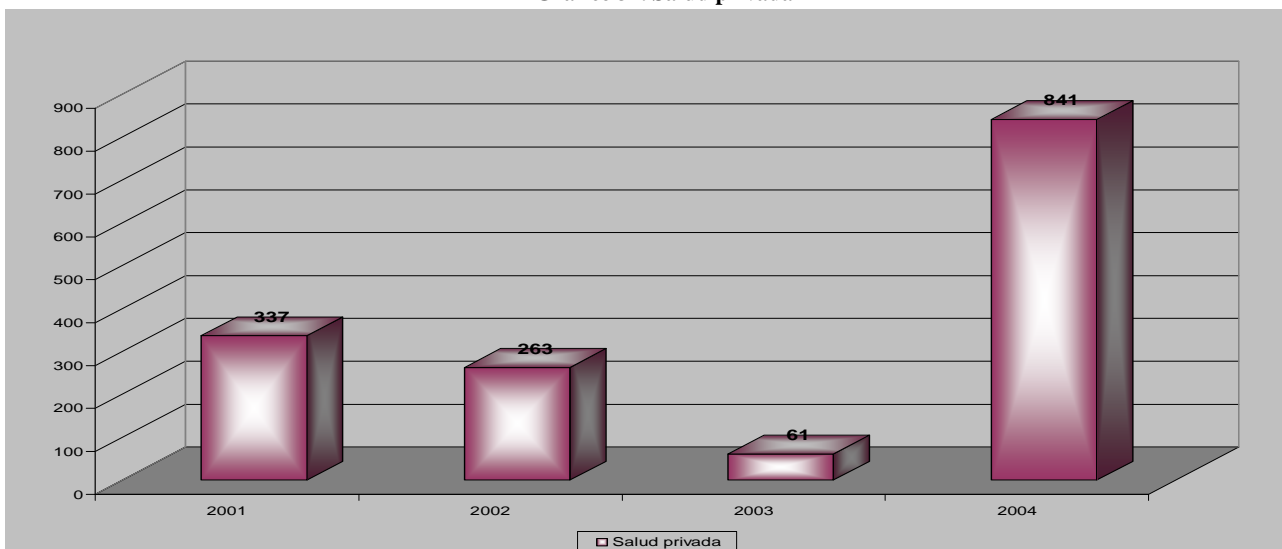
**Gráfico 33. Trabajadores que reciben bonificación por sector.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC

Otra prestación que los empleadores dan por determinación propia para beneficio de sus trabajadores es la salud privada, como podemos observar en el Gráfico 34, son pocos los trabajadores que se encuentran beneficiados con esta prestación, en el 2003 se nota una disminución considerable de dicho servicio, pero en el 2004 se observa que incremento considerablemente aunque sólo son 841 empleados los que lo obtienen.

**Gráfico 34. Salud privada**



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC

Los trabajadores tienen derechos y obligaciones, pero cuando estos se ven violados pueden acudir al Ministerio de Trabajo a interponer una denuncia, esta puede tener distintas soluciones como conciliaciones,

indemnizaciones, desistir del proceso, etc. Pero lo importante en este sentido es que los trabajadores sientan la seguridad que sus derechos están siendo respetados por los empleadores y por las instituciones que rigen las leyes en el mercado laboral.

En el Cuadro 20 se muestran los juicios que han llevado a los juzgados en materia laboral por causa de reclamo, en donde la mayor cantidad de denuncias presentadas es por despido, en promedio de estos años se han atendido 3521 casos y de salario 376 casos, el año con mayor cantidad de denuncias en todas las causas es el 2004.

**Cuadro 20. Juicios laborales por causa del reclamo.**

Año	Causa del Reclamo								
	Total	Salario	Despidos	Accidentes	Vacaciones	Horas Extras	Contrato colectivo	Contrato	Otros
1998	3.295	276	2.999	8	4	2	-	2	4
1999	3370	121	2779	1	3	-	-	-	-
2000	3.555	297	3.073	1	2	-	-	2	180
2001	4.009	307	3.563	10	71	-	-	14	44
2002	4.374	251	3.868	13	184	1	-	39	18
2003	4.585	591	3.698	12	118	1	6	23	136
2004	7.309	681	4.320	11	205	1	2	16	2.073
2005	4.621	481	3.867	7	238	3	-	14	11

Fuente: Elaboración propia con datos del Juzgado laboral de todo el país.

## **Conclusiones.**

El neoliberalismo genera relaciones laborales individuales, cuestionando cualquier intervención del estado en el establecimiento de normas laborales, esto facilita la contratación en condiciones de trabajo desventajosas, en donde el empleado acepta condiciones extraordinarias debido a la necesidad de ingresos.

El interés por potenciar al sector externo ha generado que las medidas y las acciones en materia de política laboral se vean subordinadas a la política comercial, el trabajo se reduce a una relación de oferta y demanda, definen al trabajo en términos de la productividad y competitividad individual, en donde no se consideran los derechos sociales, laborales o la equidad y el bienestar colectivo, y las expectativas de mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores se ven determinadas por el desempeño que pueden tener las exportaciones y la inversión extranjera. Realmente se debería considerar que la productividad y competitividad respecto a los derechos sociales, laborales, etc. No son mutuamente excluyente para una verdadera política laboral, son complementarios y necesariamente integrados.

Los trabajadores están sometidos a condiciones precarias de trabajo debido a la debilidad en el cumplimiento de las leyes y la ausencia de organismos que velen por el cumplimiento del derecho de los trabajadores, uno de los derechos que están perdiendo los trabajadores es el de la sindicalización que permite realizar contratos colectivos, pero como se demuestra en el gráfico 14 los sindicatos están desapareciendo.

Para lograr la desaparición de los sindicatos muchas empresas utilizan mecanismos tales como presiones a los sindicatos, cambio de razón social de las empresas, subcontratación, descentralizar la producción, lo que se busca con dichas medidas es reducir los contratos colectivos por contratos individuales, o simplemente no existe un contrato que determine los derechos y deberes de los trabajadores. (Ver gráfico 11)

En definitiva, el reacomodo capitalista ha incrementando la precariedad de las condiciones de vida de la mayoría de la población, en el marco de un derrumbe de los derechos colectivos como instrumentos clásicos de lucha de los trabajadores para lograr mejores niveles de vida.

Las condiciones de trabajo son parte medular de toda relación laboral, para conseguir mejores niveles de vida, aún cuando la preocupación por ella se posponga. En donde los patrones no analizan la vulnerabilidad frente a los riesgos del trabajo, que presentan algunos sectores en particular, las compatibilidades que se perciben entre las instituciones estatales y la forma de empresa de hoy, en relación con la existente cuando se materializó el sistema de control y protección de las condiciones de trabajo, ahora existe mas compatibilidad debido a que las instituciones estatales fomentan y apoyan las políticas que los empresarios determinan.

El tema de la calidad del empleo aparece como problema de interés público, cuando la cantidad de empleos en un país alcanza niveles históricos aceptables. Difícilmente en períodos de altos volúmenes de despido las personas no cuestionan las condiciones de los empleos que obtienen. Es más, durante los períodos de crisis económica, de alto desempleo y bajos salarios, el problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo se presenta como una preocupación artificial, que se aleja de los problemas inmediatos de satisfacción de las necesidades básicas de la población laboral.

Es frecuente también que los empleadores lo tomen como un problema de resolución posterior cuando se da inicio a alguna nueva actividad económica, debido a que existe un ejército de reserva que no cuestiona la precariedad del empleo debido a que perciben su destino como incierto y, por lo tanto, la actividad de las empresas se inicia probando con inversiones que apuntan directamente a obtener los niveles de producción definidos como deseables, dejando pendientes otras consideraciones como son las inversiones en la protección de la seguridad e higiene laboral.

Sin embargo, la postergación del problema, sea por escasez de empleos o por riesgos económicos, no posterga los riesgos y daños a los que se exponen los trabajadores que involucran toda su persona en los procesos de trabajo en uno u otro caso. Las condiciones de trabajo, así entendidas, tienen que ver con un derecho primario: la garantía y protección de la integridad física y psicológica, la salud y la vida de los trabajadores. Son por lo tanto parte constitutiva de las relaciones laborales, estén o no normadas en la legislación existente. Son materias regulables, no tienen carácter de inevitables, existiendo siempre opciones tecnológicas frente a las que cabe elegir, adoptando como criterio la protección de quienes se involucraría directamente en la operación de los procesos o en la prestación de los servicios.

Esta inclusión del problema es clave si se aspira a relaciones de trabajo modernas, entendiendo por ello relaciones en donde las partes participan conjuntamente del desarrollo en un sentido integral, incorporando, además del interés por la calidad de los productos, la preocupación por la calidad del y en el trabajo humano.

Mirar así el problema, como parte de las relaciones laborales y no como meras necesidades de la empresa, supone niveles crecientes de transparencia en la información desde y hacia los actores laborales. Supone también niveles crecientes de capacitación, de formación y calificación técnica de todos quienes operan procesos y no su necesaria delegación en los estamentos "técnicos".

La prevención de riesgos y la protección de los trabajadores es una tarea de muchos actores, pero tiene su escenario central en la empresa. En primer lugar, es obligación propia del empresario quien, tal como lo plantea el artículo 184 del Código del Trabajo, debe garantizarlas como condición ineludible al iniciar una actividad económica o constituir una empresa.

La flexibilidad laboral se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. Más allá de las formas de contratación, la flexibilidad laboral comprende también la desregulación de los horarios, del salario, de la estabilidad y de la seguridad social.

Las medidas de flexibilización más utilizadas en el país son:

Reducir los salarios en donde estos no alcanzan a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, en la ley se encuentra estipulado un salario mínimo para que las familias puedan subsistir pero este no recibe la importancia que merece y no cumple con lo estipulado en el Código de Trabajo.

Reducir las prestaciones laborales, esto se observa en la falta de firma de contratos donde se acuerde las prestaciones, derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, realizando subcontrataciones, empleos temporales y eliminación de los sindicatos.

Los trabajadores pierden la seguridad de un empleo estable y permanente con reglas claras, cuando se aplican conceptos de flexibilización como lo son los contratos temporales, en donde una persona puede trabajar varios años seguidos en una empresa y no acumula antigüedad, perdiendo así derechos y beneficios que pueda tener el trabajador.

En los gráficos 19 y 21 se muestra como los trabajadores van perdiendo seguridad; cada vez son menos los trabajadores que cotizan al SAP o al SSP y al ISSS por salud, donde los trabajadores no cuentan con servicio de salud que pueda responder al momento de sufrir un accidente laboral, mucho menos tienen un seguro por para cubrir la necesidad de él y su familia si quedara incapacitado ya sea de carácter temporal o permanente.

Esto hace pensar que los trabajadores caen en un ciclo de inseguridad. Inseguridad en el mercado laboral, inseguridad de conservar el empleo, inseguridad en el trabajo, por la inexistencia de normas y vigilancia sobre seguridad e higiene industrial.

Muchas de las medidas mencionadas a lo largo de esta investigación están siendo aplicadas desde hace años por la mayoría de empresas. Algunas empresas violan algunas de las leyes laborales, en donde se da la ineficacia del cumplimiento del Código de Trabajo y de las oficinas de gobierno que supuestamente se encargan de hacer que las empresas respeten las leyes.



Lo único que se observa con las medidas flexibilizadoras que se han tomado sin regulación y legalidad en el país llevan a resultados como:

Más desempleo, inseguridad laboral, intensificación en la jornada laboral que genera daños en la salud de los trabajadores con la falta de condiciones higiénicas y ambientales, los salarios son cada vez más bajos mientras que el costo de la vida sube cada vez más.

En este estudio se analizaron tres sectores de los cuales podemos decir que el sector que menos ha firmado contratos es el de los servicio, luego esta el comercio y por último la industria, la misma situación se presenta en la afiliación de los sindicatos.

En cuanto a la realización de horas extras la industria es la que más trabajadores realizan horas extras, acortando el tiempo de descanso de estos, pero también es el sector en el que más trabajadores reciben vacaciones asalariadas y el servicio tiene la menor cantidad de trabajadores siendo el más bajo el año 2003; en cuanto al aguinaldo tanto el sector servicio como la industria tienen un porcentaje similar de trabajadores que reciben esta prestación.

En cuanto a las prestaciones del SAP tenemos que los servicio es el sector que menos afiliados tiene y el comercio es el que mas afiliados cuenta, en cuanto a salud vemos que cada vez es menor el crecimiento de este servicio, en donde la industria es el que consta de menos afiliados y es el que tiene más accidentes, al igual que es el que más denuncias tiene en cuanto a estudios ambientales por iluminación, calor, ruido, polvo, químicos.

En conclusión el sector que se encuentra mas desprotegido en cuanto a seguridad e higiene laboral es la industria, mientras que el sector comercio y los servicio son los que menos prestaciones le ofrecen a los trabajadores.

Esto lleva a considerar que existe un déficit del trabajo decente como revela la OIT, este debido a oferta de empleo insuficiente, protección social inadecuada, denegación de derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social. Producido por la persistencia y profundización de las desigualdades sociales. Las políticas nacionales enderezadas a reducir tal déficit se inserta en una estrategia dinámica de desarrollo.

Existe una preocupación por ocultar los problemas: Graves violaciones de los derechos laborales son abordadas por medios publicitarios, de manera que se oculta el problema, se promete una investigación y un castigo que nunca llega. Desinterés de los y las funcionarias de gobierno para enfrentar los problemas y castigar a los responsables.

Cultura institucionalizada de irrespeto de derechos laborales. El empleo es cada día más escaso, lo que obliga a dejarse explotar y maltratar, sin decir nada, ni organizarse. Esta medida se institucionaliza cuando no hay elementos legales, ni espacios administrativos, políticos o jurisdiccionales adecuados.

Se trabajo con una serie de indicadores los cuales buscan mostrar que la flexibilidad no es la panacea, esta puede traer beneficios si se sabe aplicar con regulación y medida para beneficio de toda la población laboral, pero sin regulación provoca más problemas de los que soluciona.

Con los años y no obstante las flexibilidades adoptadas, la economía ha seguido su curso y el desempleo, principal objetivo de la flexibilidad, no ha disminuido.

Por otra parte, la nueva economía, la globalización y la competitividad existente exigen trabajadores creativos, con compromiso con la empresa y en formación continua, lo cual difícilmente se da en un esquema de trabajo precario y flexible, donde el trabajador se siente una mercancía y donde el empleador no invierte en capacitar a un trabajador de alta rotación. Inclusive desde una perspectiva económica general la precariedad en el empleo puede ser muy negativa, especialmente en el nivel de consumo.

Los datos proporcionados por las instituciones reguladoras del mercado laboral no tienen una base de datos en la que se pueda determinar en base a estadísticas como el país esta afectado por la política de flexibilidad, indicadores como horas laborales lo proporcionan en distintos formatos por lo que es difícil una lectura de ellos en el tiempo, de las prestaciones laborales no se encuentra un control que determine a cuantas personas no se les paga dichas prestaciones, los datos conseguidos para este informe se consiguieron de la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, existiendo sesgo en este tipo de datos.

Otro factor que no se encuentra en las regulaciones del Ministerio es la regulación de la firma de contratos individuales y temporales, en donde las empresas pueden hacer que firmen contrato temporal y la plaza es fija dentro de la empresa evitando así antigüedad y el pago de prestaciones violando completamente los derechos del trabajador.

También se debe considerar que los estudios de higiene del medio ambiente son escasos basados solo en denuncias que muchas veces no se presentan por temor a despido, las capacitaciones sobre seguridad e higiene son mínimas para la cantidad de trabajadores que existen en el sector formal, en donde se debería determinar como requisito para ingresar a los trabajadores haber recibido dichas capacitaciones por las instituciones adecuadas para evitar accidentes, dando una formación de seguridad laboral en las empresas.

## **Recomendaciones.**

### **Gobierno.**

- ❖ Mejorar el nivel de conocimientos empíricos sobre condiciones ambientales y prestaciones laborales para asesorar con más pertinencia acerca de políticas a nivel nacional y local.
- ❖ Incorporar metas de trabajo decente en la economía formal.
- ❖ Priorizar las políticas de empleo para jóvenes con una adecuada flexibilización sin violar las leyes.
- ❖ Propiciar la supresión de obstáculos para las microempresas, empresariado social y pequeñas empresas.
- ❖ Promover que haya un mayor número de mujeres entre los interlocutores de diálogo social.
- ❖ Ser económicamente viable (relación entre gasto social, inversión, flexibilidad y productividad).
- ❖ Ser un objetivo universal (discusión sobre su efectividad en el sector formal).
- ❖ La coherencia entre políticas orientadas a los objetivos económicos (empresa y empleos) y a los objetivos sociales (derechos, protección social, diálogo social).
- ❖ La OIT debería en conjunta con el Ministerio de trabajo determinar algunas reglas de juego, señalar en que iniciativas se puede interesar la Organización, y contemplar los peligros de selectividad y de falta de verificación que encierran estos mecanismos.
- ❖ También se requiere la construcción de bases de información derivada de indicadores para medir los aspectos cuantitativos y cualitativos del trabajo decente. No sólo se quiere medir el déficit sino también los progresos en la materia, como insumo necesario para efectuar diagnósticos, evaluaciones y formular políticas.

- ❖ Evaluar el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo, a fin de que el personal tenga los mismos criterios de la legislación laboral, de las características y problemáticas del mercado de trabajo en el país.
- ❖ Mejorar la afectividad de la Dirección General de Inspección del Trabajo, en el cumplimiento de las obligaciones que manda para esta Dirección la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
- ❖ Desarrollar métodos que permitan una mayor agilidad de los conflictos entre el empleador y el sector laboral.
- ❖ Se debe mantener el respeto a las normativas nacionales e internacionales haciendo eficiente el rol de verificación, control, y el fomento al respeto de los derechos, de parte de las Inspecciones de Trabajo y de las Direcciones Generales de Trabajo; incorporando a las organizaciones de los trabajadores.
- ❖ Las limitaciones de índole financiera y de recursos humanos a las que se enfrenta el Ministerios de Trabajo constituye un reto importante si se quiere mejorar el cumplimiento de las normas laborales.
- ❖ En relación con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, promover el empleo y el trabajo decente, la adopción de prácticas adecuadas en materia de salud y seguridad ocupacional e igualdad de género.
- ❖ Apoyar a los interlocutores del proceso productivo, trabajadores y empleadores, para el diálogo social, así como de las instancias bipartitas y/o tripartitas.
- ❖ Integrar la educación técnica y vocacional y la formación profesional hacia un sistema de normalización y certificación de las competencias laborales requeridas por las necesidades de los mercados de trabajo y el desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras.
- ❖ Promover mayores niveles de eficiencia y productividad entre los miembros afiliados.

- ❖ Requerimientos para que las políticas de empleo funcionen. Para que una política de empleo tenga éxito es necesario que:
  - Definir los distintos elementos de la misma que afectan directamente al crecimiento del empleo en cada rama económica nacional.
  - Incluirlos en un marco de políticas integradas e interdependientes, que incluya elementos económicos, sociales y políticos.

**Tabla 2. Resumen teórico sobre la manera de implementar las políticas de empleo.**

<p><b>Medidas adoptadas para afectar la oferta de empleo.</b> De acuerdo a la teoría, las medidas concretas que se deberían llevar a cabo para modificar la oferta de empleo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Jubilación anticipada.</li> <li>○ Prolongación de los horarios de clase.</li> <li>○ Concesión de permisos remunerados por estudios y maternidad.</li> <li>○ Reducción de la jornada laboral.</li> <li>○ Disminución de las horas extras del pluriempleo.</li> <li>○ Fomento al trabajo temporal y parcial.</li> <li>○ Sustitución de horas extras por horas normales para evitar sobreprecios.</li> </ul>	<p><b>Medidas adoptadas para afectar la demanda de empleo.</b> En este caso, se refiere a demanda de empleo, al sector privado que contrata a los trabajadores, en algunos casos también puede ser el sector público el que demande mano de obra. De acuerdo a la teoría las medidas concretas para afectar la demanda de empleo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Creación y reserva de empleo para colectivos especiales (minusvalidez, personas mayores y otras) mediante subvenciones, exenciones fiscales, créditos preferenciales, o asignación de porcentajes definidos de empleos.</li> <li>○ Incorporación de facilidades crediticias para estimular la demanda de bienes y servicios.</li> <li>○ Aumento en el gasto público, principalmente en salud y educación.</li> <li>○ Subvenciones e inversiones en sectores muy intensivos en mano de obra.</li> <li>○ Incentivos financieros para empleadores (reducción de cargas sociales e impuestos).</li> <li>○ Modificación o supresión de ciertas regulaciones laborales que afectan el reclutamiento y la contratación.</li> <li>○ Introducción de políticas de rentas.</li> <li>○ Estimulación de pequeñas y medianas empresas.</li> </ul>	<p><b>Medidas adoptadas para afectar la conexión entre oferta y demanda de trabajo.</b> Este tipo de medidas se utilizan para mejorar los niveles de información y facilitar a los que no tienen trabajo, las opciones de empleo, junto a las que se destinan a lograr una mayor formación y potenciar el reciclaje o readaptación de la fuerza de trabajo, no solo a las nuevas exigencias del mercado, sino también la reinserción en el caso de los presos. Entre las medidas concretas para impactar la conexión entre oferta y demanda de trabajo se puede mencionar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desarrollo de políticas locales y de empleo mediante financiamiento público.</li> <li>○ Refuerzo a los servicios públicos y privados de empleo con funciones de generación de estadísticas e indicadores, bolsa de trabajo, comunicación intersectorial y orientación profesional.</li> <li>○ Fomento de contratación con régimen de aprendizaje y formación.</li> <li>○ Apoyo a la movilidad geográfica y funcional.</li> <li>○ Cooperación intersectorial entre responsables de política de trabajo, transporte, construcción, y vivienda.</li> <li>○ Reeducción y readaptación de adultos.</li> <li>○ Asistencia social para reinserción laboral de grupos especiales.</li> <li>○ Incentivos y subvenciones a actividades formativas para desempleados.</li> </ul>
--	---	--

**Fuente:** Elaboración propia con datos de Arturo Zablah Kuri, Más allá de las promesas, Fundación Friedrich Ebert, julio 2005, FUSADES varios estudios. Flores L., D.; Henríquez L., M.; Peraza T., K.; Pérez V., M. "Salario mínimo y flexibilidad laboral". Tesis para optar al grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 1998

## **Sindicatos.**

- ❖ Los sindicatos deberían hacer un estudio exhaustivo de la normativa laboral a fin de ir construyendo propuestas de cambio de los procedimientos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral.
- ❖ Realizar informes paralelos, justificados y suficientemente respaldados, de la aplicabilidad o violación de los Convenios de la OIT y otros pactos internacionales ratificados y hacerlos llegar a las instancias pertinentes.
- ❖ Participación directa y protagónica de los y las dirigentes sindicales en los procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y jurisdiccionales de los tribunales-, que procuren la defensa de los derechos laborales y libertades sindicales de sus afiliados/as.
- ❖ Establecer un contacto permanente con el Departamento de Derecho Laboral de la Procuraduría General de la República, y con la Procuraduría Adjunta de los Derechos Laborales de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, a fin de entablar un intercambio de información que pueda ser de interés común.
- ❖ Fortalecimiento de los sindicatos, sin esto no se podrá ejercer presión y negociación ante los empresarios, promover los sindicatos no solo dentro de una empresa sino a nivel de actividad en donde se unifique los objetivos.
- ❖ Se debe fomentar la educación laboral, se deben conocer los derechos laborales tanto nacionales como internacionales que cada trabajador posee y que en conjunto como sindicato pueden lograr.

## **Bibliografía.**

Araujo Alemán, Francisco Elevy, “Influencia de la política económica sobre la calidad del empleo urbano en El Salvador. Periodo 1991-1999”. Tesis para optar al grado de licenciatura en Economía. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 2000.

Arqueta Joya, Nancy Elizabeth, “Empleo y Política laboral en El Salvador: Análisis de la última década”. Tesis para optar al grado de licenciatura en Economía. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 2001.

Arturo S. Bronstein. “La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General”

Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, Varias ediciones de ENADE 2000-2005

Banco Central de Reserva, “Revistas Trimestrales del Banco Central De Reserva, de 1982 a 2005”, <http://www.bcr.gob.sv>.

Banco Mundial, <http://www.bancomundial.org>.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones la Flexibilidad Laboral en los Países de Economías Avanzadas y de América Latina. El Caso Chileno depesex/bcn/serie estudios, año XV, n° 318, Santiago de Chile, julio de 2005.

Carranza Choto, Ana Cecilia y otros, Análisis Comparativo de una Nivelación Salarial en Empresas con Contrato Colectivo o sin el por Ramas de Producción. Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad Centroamericana, UCA, Septiembre 1995.

CEPAL, ¿Qué se entiende por flexibilidad de mercado de trabajo? # 54, Santiago de Chile, Diciembre 1994.

CIEN: Política Laboral. Propuesta de Acciones para la Competencia de las Exportaciones. Guatemala, Septiembre 2004 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (1999) y legislación centroamericana

Código de Trabajo de la Republica de El Salvador

Confederación Española de Directivos y Ejecutivos. [www.edirectivos.com](http://www.edirectivos.com)

Consulado Español, El Salvador. Centro Cultural de España: Calle La Reforma, 166. Colonia San Benito. – San Salvador. Pág. 8-10

Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005, Fundación Nacional para el Desarrollo Área Macroeconomía y Desarrollo

Echeverría, Magdalena. Mejores condiciones de trabajo: un desafío actual

Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 1994 – 2004, DIGESTYC - EL SALVADOR, <http://www.digestyc.gob.sv>.

Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. 1999. Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile. pp. 97-110.

Escuela Julián Besteiro. Unión General de Trabajadores. “Ergonomía y Psicología”. Programa Técnico de Riesgos Laborales Nivel Intermedio

Flores L., D.; Henríquez L., M.; Peraza T., K.; Pérez V., M. “Salario mínimo y flexibilidad laboral”. Tesis para optar al grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 1998.

FUSADES, Informe trimestral de coyuntura, tercer trimestre de 2004, Cáp. 4, Pág. 24-26

Heller Pablo. El Fin del Trabajo de Jeremy Rifkin

Hernández, Claudia, y otros. Impactos de la entrada de china a la OMC en la maquila de confección salvadoreña, Revista Realidad 106, UCA editores Pág. 633

Ibizzate, Francisco Javier. Entorno Económico Mundial. Apuntes guías. UCA editores, 2003.

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid C/ Ventura Rodríguez. 2º Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2004 – 2007, nº 7, plantas 2ª y 6ª 28008 – Madrid.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU. Situación Económica de la Mujer en El Salvador periodo (2000 – 2002).



Jacques Trautmann. La formación en el contexto de la reducción del tiempo de trabajo. Formación profesional no 23. Revista europea.

La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana construyendo sobre el progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades informe del grupo de trabajo de los viceministros de comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la república dominicana presentado a los ministros de comercio y de trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana abril de 2005

La reestructuración del mundo de trabajo, Adrián Sotelo. [www.eumed.net/cursecon/libre/asotel/index.htm](http://www.eumed.net/cursecon/libre/asotel/index.htm)

Las Políticas de Ajuste Estructural en las Raíces de la Crisis Económica y la Pobreza Una Evaluación Participativa Multi-Nacional del Ajuste Estructural Basado en los Resultados del Ejercicio Conjunto del Banco Mundial/Sociedad Civil/Gobiernos en la Iniciativa para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRI) y la Evaluación Ciudadana del Ajuste Estructural (CASA) Preparado por La Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRIN)-- Primera Edición (en inglés), Abril 2002 --Traducción, Agosto 2002

Marcia Campillo / Enrique de la Garza. ¿Hacia dónde va el trabajo humano? Artículo aparecido en Nueva Sociedad 157, Septiembre-Octubre 1998, pp 34-53.

Martín Artiles, Antonio. Flexibilidad y Relaciones Laborales, Estrategias Empresariales y Acción Sindical. Departamento de Publicaciones del Consejo Económico y Social, Madrid, España, 1995.

Montesino; M. S. "Programa de ajuste estructural y flexibilización del mercado laboral". FUNDE-SAPRI. San Salvador. 2000.

North, D. (1993) Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico. Fondo de Cultura Económica, México.

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, 87ª reunión Ginebra, junio de 1999

OIT: reducir el déficit del Trabajo decente, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª Reunión, Ginebra, junio 2001

Orellana, Ana Lilian, “Relación entre crecimiento económico y el mercado laboral en El Salvador en la década de los noventa”. Tesis para optar al grado de licenciatura en Economía. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 2000.

Quevedo Moreira, Mariela Benítez Ruiz, Juan Vicente Vidal, “Descripción del mercado laboral en América Latina y El Salvador, participación de la mujer en el mercado de trabajo legislación laboral”. Tesis para optar al grado de licenciatura en Economía. La Universidad Centroamericana. San Salvador, Octubre, 2002.

Quinteros Carolina y Navarrete Dulceamor. La relación de Trabajo (Campo de aplicación). Estudios nacionales 2001 (El Salvador).

Superintendencia de Pensiones. [www.spensiones.gob.sv](http://www.spensiones.gob.sv).

Tejeiro, Mario. Consenso de Washington. [www.cep.org.ar](http://www.cep.org.ar)

Tesis para optar al grado de licenciatura en ciencias jurídicas. Las condiciones laborales en las maquilas salvadoreñas Universidad Centroamericana José Simeón Canas

Trabajo Digno: Una meta en común de la juventud y los sindicatos. Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. [www.ilo.org/youth](http://www.ilo.org/youth)

UCA, Análisis de coyuntura, varios números, revista ECA.

[www.abansa.sv](http://www.abansa.sv)

[www.bancomundial.org](http://www.bancomundial.org)

[www.bcr.org.sv](http://www.bcr.org.sv)

[www.funde.sv](http://www.funde.sv)

[www.fusades.sv](http://www.fusades.sv)

[www.mh.org.sv](http://www.mh.org.sv)

[www.monografias.com](http://www.monografias.com).

Zablah Kuri. Arturo, Más allá de las promesas, Fundación Friedrich Ebert, julio 2005

## Glosario.

Ajenidad del trabajo: es el trabajo realizado por cuenta de otro, donde el resultado o producto de ese trabajo no pertenece al trabajador, es decir no es éste el titular de los resultados de su trabajo.-

Área de trabajo. Lugar físico de trabajo identificado y delimitado donde el trabajador desarrolla sus actividades.

Autonomía colectiva: derecho que tienen las organizaciones sindicales de funcionar libremente en la sociedad, sin permiso de los empleadores ni el estado.-

Contratación por tiempo indefinido: es la contratación hecha relativa a labores que por su naturaleza sean permanentes a la empresa, es decir toda contratación que se base en actividades del giro ordinario de la empresa contratante.-

Contrato a plazo: contratación hecha bajo circunstancias objetivas que motivan a que las labores realizadas se califiquen como transitorias, temporales o eventuales.-

Contrato colectivo de trabajo: regula las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos y los deberes y derechos de las partes contratantes que son uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrono.-

Contrato de selección: contratación hecha por un tiempo determinado, sin embargo al estar en un período de prueba el patrón puede despedirlo en cualquier momento. en realidad no es un período de prueba, sino una selección del trabajador que sea más hábil, más rápido, más cuidadoso y menos conflictivo.-

Contrato individual de trabajo: es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, bajo la dependencia de estos y mediante un salario.-

Derecho laboral: rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo.-

Desregulación laboral: es una forma extrema de flexibilidad laboral, consiste en eliminar todas las reglas, protecciones y derechos en materia laboral, para que las relaciones se rijan por el libre mercado. es la eliminación total de las leyes laborales.-

Discriminación laboral: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo u ocupación.

El mercado de trabajo es aquella estructura económica sobre la cual se aplica las distintas políticas de empleo que un gobierno este implementando, teóricamente se puede definir como: “el conjunto de trabajadores en búsqueda de un puesto de trabajo y de empresarios de todo tipo que necesitan y requieren fuerza de trabajo”.

Empleado o trabajador: es la persona quien da o presta el servicio, quien ejecuta la obra por cuenta ajena.

Empleador o patrono: es la persona quien recibe el servicio y quien esta obligado a pagar o remunerar el trabajo.-

Enfermedad de trabajo. es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Estabilidad laboral: derecho que goza el empleado de permanencia en el trabajo, seguridad y continuidad en él a futuro.

Flexibilidad con concentración: son los acuerdos a los que llegan los sindicatos y la empresa, que en algunos casos pueden traer beneficios.-

Flexibilidad en el mercado laboral: forma de reducir otros derechos laborales, que son considerados por los empleadores caros, como son: las vacaciones, descansos, aguinaldos, reconocimiento de antigüedad, derechos de pensión, etc.-

Flexibilidad en el producto: es el cambio en el diseño o en las características de este que requieren de una tecnología y de trabajadores que puedan aplicar esos cambios. implica también realizar diferentes tareas durante el proceso de producción, debiendo tener cierta especialización.-

Flexibilidad en el sistema de relaciones industriales: es la flexibilización de las grandes políticas de estados sobre el trabajo y las políticas relacionadas con el conflicto obrero-patronal.-

Flexibilidad en la duración de trabajo: posibilidad del empleador de poder adaptar las jornadas de trabajo a los períodos de altas y bajas productividad de la empresa. Ejemplo: reducción de la jornada de trabajo, reorganización del tiempo de trabajo, contrato a tiempo parcial, disminución de los días de trabajo manteniendo el mismo número de horas laborales.-

Flexibilidad en la negociación colectiva: pretende eliminar la negociación colectiva suspendiéndola o adaptándola a las necesidades de producción.

Flexibilidad numérica: posibilidad que tiene el empleador de contratar sin ninguna limitación a los trabajadores y trabajadoras, que desee por el tiempo que le sean necesarios, para poder obtener el volumen de trabajo y cumplir con las necesidades de producción.-

Flexibilidad organizacional o funcional: posibilidad de utilizar a los trabajadores donde sea necesario, y cuando se requiera, sin limitaciones, permitiendo trasladar a los trabajadores a diferentes puestos y departamentos, cambiar al clasificación del puesto para cada trabajador, etc.-

Flexibilidad salarial: son los mecanismos que sirven para modificar los salarios de los trabajadores, ya sea disminuyéndolos o aumentándolos. Permite realizar aumentos al salario en base a lo que produce cada trabajador y de acuerdo a la jornada de trabajo. Esto significa el pago por producción, la ausencia de horas extras o de otro tipo de pagos.-

Flexibilidad unilateral: posibilidad del empleador de tomar decisiones unilateralmente sin tomar en cuenta la participación de los sindicatos. (En caso de existir)

Higiene del trabajo.: es el método orientado al reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo (físicos, químicos, biológico, ergonómicos y psicosociales) que se generan en el ambiente de trabajo y que causan enfermedad o deterioro del bienestar físico, biológico y psíquico del trabajador

Horario laboral: es la jornada de trabajo u horas asignada a cada trabajador para cumplir con su trabajo o servicio.-

Incapacidad permanente parcial. es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Incapacidad permanente total. es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Incapacidad temporal. es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o temporalmente a un personal para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incidente. Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias un poco diferentes pudo haber resultado en daño físico, lesión o enfermedad, o bien daño a la propiedad. Con frecuencia son llamados cuasi – accidentes

La demanda de trabajo es la cantidad de mano de obra que las empresas necesitan y están dispuestas a contratar a un salario determinado, esta se deriva de la demanda de productos y servicios a producir, es decir la demanda de trabajadores dependerá de su productividad y su precio o salario.

La oferta de trabajo es el conjunto de servicios de trabajo del que puede disponer una sociedad, y esta determinada por variables como: crecimiento demográfico, tamaño de la población, su composición (edad, niveles educativos, género), calidad de vida de la población activa y las expectativas de participación incorporación de mercado.

Libertad de contratación: es la posibilidad del empleador de poder percibir del trabajador cualquier clase de prestación siempre que esta sea lícita y materialmente posible, adaptándolo a las condiciones de horarios y remuneraciones por establecidas.-

Libertad sindical: derecho de todo trabajador y empleador de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas libremente y de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación.-

Libre mercado: para los neoliberales el libre mercado en materia laboral es la libertad que goza el mercado de normar a su antojo las relaciones de trabajo, movilizándolo de la manera más eficiente en el nuevo orden económico mundial.

Remuneración o salario: derecho de todo trabajador que ha prestado un servicio, retribución en dinero de curso legal, y obligación del empleador de dar al trabajador una prestación pecuniaria por el servicio u obra realizada.

Rigidez laboral: es el nombre que le dan los neoliberales a todas aquellas normas y principios que, gracias a grandes e históricas luchas de trabajadores, se han creado a través del derecho laboral, para proteger a los trabajadores y a las trabajadoras.-

Subcontratación: es la contratación que se realiza por medio de un contratista o intermediario. Con la subcontratación se da una relación indirecta, con la cual se pretende ocultar quién es el verdadero patrono

Tasa de desempleo situación involuntaria en la que los seres humanos se encuentran ociosos, a causa de la escasez de fuentes de ocupación.

Tasa de subempleo invisible: también llamado por ingresos, son aquellas personas que trabajando cuarenta horas semanales o más obtienen un ingreso menor al salario mínimo vigente.

Tasa de subempleo visible: también llamado por jornada, son aquellas personas que estando ocupadas trabajan menos de cuarenta horas a la semana en forma involuntaria.

Tasa natural de desempleo: es aquella tasa que corresponde al equilibrio macroeconómico en que la inflación esperada es igual a su nivel efectivo. Los determinantes de la tasa natural de desempleo son: migración y aspectos demográficos, salarios mínimos, variabilidad del crecimiento sectorial, seguro de desempleo, poder sindical, periodos prolongados de alto desempleo y monopsonio.

Trabajo: es la prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la prestación de bienes y servicios.-

Población Económicamente Activa (PEA). Constituida por todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia adoptada por el censo, no realizaron ni buscaron realizar alguna actividad económica.

Población Económicamente Inactiva (PEI). Constituida por las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia adoptada por el censo, trabajaron, buscaron trabajo porque perdieron el anterior o buscaron trabajo por primera vez

ANEXOS



**Tabla 10. Anexo de la Legislación laboral en condiciones decentes de trabajo.**

<p><b>Constitución Política:</b></p> <p>Artículo 44: Reglamenta las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.</p> <p>Artículo 50: La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.</p> <p>Artículo 38 numeral 5º: Los empleadores darán a sus trabajadoras y trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma y la cantidad en relación con los salarios.</p> <p><b>Código de trabajo:</b></p> <p>Artículo 314-315: Todo empleador debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.</p> <p>Artículo 50: Responsabilidades del empleador cuando pone en grave peligro la vida o la salud del trabajador o trabajadora.</p> <p>Artículo 196 al 202: derecho al aguinaldo.</p> <p>Artículo 29: Entre las obligaciones de los empleadores está no maltratar de obra o de palabra a los trabajadores. El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.</p> <p>Artículo 30: Prohibición de discriminar a los/as trabajadores/as sindicalizados/as.</p> <p>Artículo 175: Derecho a descanso con goce de salario</p> <p>Artículos 177 al 189: Reconoce el derecho a vacaciones anuales remuneradas, obligatorias.</p> <p>Artículo 58: Derecho de indemnización de las trabajadoras y trabajadores que hayan perdido sus trabajos por causa imputable al empleador.</p>	<p><b>Código Penal:</b></p> <p>Artículo 245: Si el empleador retiene los fondos de la seguridad social será sancionado con multa de cien a trescientos días.</p> <p>Artículo 165: Prisión para quien realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe o si el/la ofendida es menor de 12 años.</p> <p><b>Ley del Sector Trabajo y Previsión Social:</b></p> <p>Artículo 61: La Dirección General de Previsión Social propone y evalúa las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo y recreación. Ley del Seguro Social.</p> <p>Artículo 56: Infracciones del empleador en contra de la salud del trabajador. Obligación del empleador de restituir al ISSS los gastos por accidente o enfermedad de la trabajadora o trabajador.</p> <p><b>Convenios Internacionales OIT:</b></p> <p>Convenio 99: sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951. Ratificado el 15 de junio de 1995.</p> <p>Convenio 131: sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970. Ratificado el 15 de junio de 1995.</p> <p><b>Otros convenios Internacionales ratificados:</b></p> <p>Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), consigna el derecho a la seguridad social y licencia por maternidad.</p>
---	---

**Tabla 11. Anexo de Legislación laboral por negociaciones colectivas.**

<p><b>Constitución Política:</b></p> <p>Artículo 39: derecho a negociar colectivamente. Artículo 47: Reconoce el derecho a sindicalizarse de las trabajadoras, trabajadores y empleadores privados y públicos.</p> <p><b>Código de trabajo:</b></p> <p>Artículos 483 al 488: Señala el procedimiento para admitir o rechazar la solicitud de iniciar el conflicto económico o de intereses.</p> <p><b>Convenios Internacionales OIT:</b></p> <p>No se ha aprobado ningún convenio de la OIT en relación a la negociación colectiva.</p>
---

**Tabla 12. Anexo de Legislación laboral de la libertad sindical.**

<p><b>Constitución Política:</b></p> <p>Artículo 47: Derecho de libre asociación. Se prohíbe la huelga para trabajadores/as públicos/as. El inciso 4°. Este artículo establece grados de protección por discriminación sindical o fuero sindical.</p> <p><b>Código de trabajo:</b></p> <p>Artículo 205: Prohíbe coacción para integrarse o retirarse de un sindicato, así como para formarlo. Artículo 627: Se establece multa por coacción a sindicalistas o sindicato. Artículo 219: Otorgamiento de personería jurídica. Artículos 248, 249, 250 y 205: Establece grados de protección por discriminación sindical o fuero sindical.</p> <p><b>Código Penal:</b></p> <p>Artículos 246 y 247: Establece acciones penales contra las personas que impidan o discriminen a los y las trabajadoras por la constitución de un sindicato. Artículo 246: Discriminación Laboral, tiene una pena excarcelable de seis meses a dos años, y para su aplicación se establece como requisito la emisión de una resolución del Ministerio de Trabajo consignando el irrespeto del derecho de sindicación, la sanción que se ha impuesto y la actitud de resistencia de parte del infractor.</p> <p><b>Convenios Internacionales OIT:</b></p> <p><i>Ratificados:</i></p> <p>Convenio 141, sobre organizaciones de trabajadores rurales, 1975. Ratificado el 15 de junio de 1995.</p> <p><i>No-ratificados:</i></p> <p>Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), no se ha ratificado, aduciendo que lo dispuesto en el mismo riñe con disposiciones constitucionales.</p> <p><b>Otros convenios Internacionales ratificados:</b></p> <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1948) Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Carta de Bogotá 1948). Todos estos convenios reconocen el derecho a la libertad sindical</p>
--

**Tabla 13. Legislación laboral. Algunos tratados ratificados por El Salvador**

NOMBRE DEL TRATADO	SOBRE LA LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN SINDICAL
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Art. 221. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	Art. XXII Toda persona tiene derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religiosos, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier orden
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Art. 16. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Art. 234. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses
Carta de la Organización de los Estados Americanos	Art. 43 C. Los empleados y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga pro parte de los trabajadores...

Fuente: CENTRA, "Documento de Investigación: Situación de las Organizaciones Sindicales en El Salvador", San Salvador, Centro de Estudios de Trabajo (CENTRA), 2000 – 2001.

CUADROS

**Cuadro 21. Participación de los sectores con respecto al PIB**

Sectores	1994	2005
Admón. Público	5,8%	4,9%
Otros	16,9%	14,3%
Agricultura	13,8%	11,9%
Industria	21,1%	23,5%
Comercio	19,7%	19,5%
Servicios	19,0%	22,4%
Construcción	3,7%	3,5%

Fuente: Elaboración Propia en base a datos del BCR.

**Cuadro 22. Impacto de los precios del petróleo sobre el PIB nominal**

Años	Impacto precios de petróleo	Impacto precios de derivados
2000	0,64	0,82
2001	0,34	0,62
2002	0,34	0,47
2003	0,6	0,88
2004p	0,75	1,29
2005	0,78	1,68

Fuente: FUSADES, como esta nuestra economía 2004-2005 en base a datos del BCR

**Cuadro 23. Déficit comercial.**

Millones de US dólares			
Años	Exportaciones	Importaciones	Déficit comercial
1994	1249,3	2573,9	-1324,7
1995	1652,1	3329,1	-1677
1996	1789,2	3221,8	-1432,6
1997	2415,9	3740,1	-1324,2
1998	2445,1	3958,2	-1522,1
1999	2510,3	4094,7	-1620,6
2000	2941,3	4947,4	-2006,1
2001	2863,8	5026,6	-2162,8
2002	2996	5192,1	-2196,1
2003	3127,9	5754,1	-2626,2
2004	3295,1	6268,8	-2973,7

Fuente: Elaboración Propia en base a datos del BCR.

**Tabla 10. Choques internos y externo**

1992-1995 Fase Expansiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recuperación de los términos de intercambio.</li> <li>• Incremento de un 37.0% en los precios internacionales de Café.</li> <li>• Reducción en el nivel de las tasas de interés internacionales.</li> <li>• Mayor crecimiento de la economía mundial respecto al período anterior.</li> </ul>	Choque de oferta favorable	Externo
1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento de las transferencias corrientes (remesas familiares)</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crisis Mexicana.</li> </ul>	Choque de Oferta desfavorable	Externo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boom de post-guerra</li> <li>• Cambios políticos y económicos</li> <li>• Reducción en los niveles de inflación (13.0%)</li> <li>• Privatizaciones del sector publico.</li> <li>• Incremento sustancial del crédito al sector privado.</li> </ul>	Choques de demanda favorables	Interno
1996-2004 Fase Contractiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto crecimiento mundial</li> </ul>	Choque de oferta favorable	Externo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve reducción en los precios del café (2.6%)</li> <li>• Incremento de 50% en las tasas de interés internacionales.</li> <li>• Crisis financieras internacionales (Rusia y Brasil)</li> </ul>	Choques de oferta desfavorables	Externo
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huracán Mitch.</li> <li>• Bajos niveles de inflación (4.33%)</li> <li>• Restricción al crédito al sector privado.</li> </ul>	Choque de demanda favorable	Interno
2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terremotos.</li> <li>• Remesas familiares</li> <li>• Ataques terroristas.</li> </ul>		Interno Externo

Fuente: Elaboración en base a datos del informe de choques exógenos y mecanismos de estabilización cíclica: El Salvador 1960-2000

**Cuadro 24. Tasas de crecimiento del sector externo.**

Indicadores	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Saldo de Balanza Comercial/PIB	16,4	17,7	13,9	11,9	12,7	13	15,3	15,7	15,4	17,6	18,8
Crecimiento de Exportaciones	21	32,2	8,3	32,7	2,8	2,8	17,2	-2,6	4,6	4,4	5,3
Crecimiento de Importaciones	20	29,3	-3,2	16,1	6,1	3,2	20,8	1,6	3,3	10,8	8,9
Remesas familiares/PIB	11,1	11,2	10,4	10,8	11,3	11	13,3	13,8	13,5	14,1	16,1
Grado de apertura de la economía	47,5	52,4	48,6	55,3	53,4	53	60,1	57,1	57,2	59,5	60,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCR.

**Cuadro 25. Sector externo (%).**

Años	relación exporta/PIB		relación importa/PIB		Grado de apertura de la economía		Déficit comercial/PIB	
	sin maquila	con maquila	sin maquila	con maquila	sin maquila	con maquila	sin maquila	con maquila
1994	10,16	15,5	27,95	31,94	38,11	47,45	17,8	16,04
1995	10,83	17,39	30,06	35,04	40,89	52,43	19,23	17,65
1996	9,93	17,34	25,89	31,23	35,82	48,58	15,97	13,89
1997	12,21	21,70	26,7	33,58	38,91	55,28	14,51	11,89
1998	10,47	20,37	25,99	33,05	36,46	53,42	15,52	12,68
1999	9,44	20,12	25,19	32,85	34,63	52,97	16,04	13,00
2000	10,14	22,39	28,89	37,67	39,04	60,06	18,75	15,27
2001	8,79	20,73	27,99	36,39	36,77	57,12	19,20	15,66
2002	8,62	20,91	27,3	36,27	35,92	57,17	18,68	15,36
2003	8,4	20,94	29,28	38,52	37,68	59,45	20,93	17,58
2004	9,32	20,82	30,91	39,62	40,23	60,44	21,59	18,79

Fuente: Elaboración propia en base a datos del BCR.

**Cuadro 26. Inversión privada y pública.**

Años	Privada(% del PIB)	Publica(% del PIB)	crecimiento del PIB
1994	14,7	3,7	6,1
1995	16,2	3,5	6,4
1996	12,1	3,7	1,7
1997	12,7	3,3	4,2
1998	13,2	3,5	3,7
1999	13,2	2,9	3,4
2000	14,2	2,7	2,2
2001	13,5	2,9	1,7
2002	13	3,4	2,2
2003	13,4	3,2	1,8
2004	13,6	1,9	1,5

Fuente: FUSADES, como esta nuestra economía 2004-2005 en base a datos del BCR

**Cuadro 27. Índice del Salario real.**

salario reales urbanos(%)	
año	salario
1994	89,1
1995	90,3
1996	86,1
1997	82,5
1998	85,2
1999	87,2
2000	85,2
2001	81,9
2002	80,5
2003	82,2
2004	81,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT.

**Cuadro 28. Canasta básica urbana y rural.**

AÑO	URBANA	RURAL	URBANA	RURAL
1994	\$121,11	\$90,53	5,8%	10,0%
1995	\$124,65	\$90,57	2,8%	0,0%
1996	\$140,75	\$107,99	11,4%	16,1%
1997	\$142,87	\$107,70	1,5%	-0,3%
1998	\$143,97	\$103,71	0,8%	-3,8%
1999	\$136,02	\$100,23	-5,8%	-3,5%
2000	\$128,23	\$98,53	-6,1%	-1,7%
2001	\$128,95	\$95,46	0,6%	-3,2%
2002	\$129,65	\$96,23	0,5%	0,8%
2003	\$129,76	\$90,00	0,1%	-6,9%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 29. Participación del sector formal e informal.**

año	sector formal	Sector informal
1994	51,2	48,8
1995	52,9	47,1
1996	52,6	47,4
1997	50,5	49,5
1998	53,4	46,6
1999	53,5	46,5
2000	52,3	47,7
2001	50,6	49,4
2002	50,3	49,7
2003	52,1	47,9
2004	50,2	49,8

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 30. Asalariados permanentes y temporales**

Año	Asa. Permanente	Asa. Temp.	Asa. Permanente	Asa. Temp.
1994	600,166	351,487	4,3%	0,7%
1995	610,38	420,244	1,7%	16,4%
1996	621,101	446,594	1,7%	5,9%
1997	630,999	456,078	1,6%	2,1%
1998	828,214	373,576	23,8%	-22,1%
1999	825,688	423,27	-0,3%	11,7%
2000	840,951	369,291	1,8%	-14,6%
2001	847,233	421,233	0,7%	12,3%
2002	853,353	376,945	0,7%	-11,7%
2003	931,123	416,548	8,4%	9,5%
2004	931,184	454,814	0,0%	8,4%

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 31. Trabajadores que han firmado contrato.**

Años	Si	No
1999	289403	398935
2000	283893	392954
2001	275222	417785
2002	253767	444500
2003	283102	463462
2004	248919	481998

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.



**Cuadro 32. Trabajadores por sector que han firmado contrato.**

Año	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no	si	no
Industria	75543	101093	85088	91981	81113	88506	72894	110740	85283	100053	74436	104924
Comercio	52133	76318	45737	71656	46719	78731	41230	87128	53572	92997	50352	150066
Servicio	70134	84540	67696	85157	72930	108696	65913	115955	72233	117880	64188	184824

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 33. Contratos colectivos y trabajadores amparados.**

Año	Contratos vigentes	Trabajadores amparados	Contratos vigentes	Trabajadores amparados
1994	308	78,541	-5,84	-18,25
1995	341	76,782	9,68	-2,29
1996	385	74,622	11,43	-2,89
1997	362	76,242	-6,35	2,12
1998	362	76,242	0,00	0,00
1999	319	64,002	-13,48	-19,12
2000	318	67,093	-0,31	4,61
2001	319	56,852	0,31	-18,01
2002	301	61,310	-5,98	7,27
2003	277	62,182	-8,66	1,40
2004	298	54,873	7,05	-13,32
2005	253	53,032	-17,79	-3,47

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Departamento nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo

**Cuadro 34. Sindicatos y trabajadores afiliados a estos sindicatos.**

Sindicato	Afiliados
8,8	37,1
5	-15,1
0,8	10,3
11,8	2
0,7	3
0	-2,5
-5,4	14,5
5,8	2,3
-6,2	-1,4
8,5	3,9
3,4	-6,6

Fuente: elaboración propia en base a datos del Departamento nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo

**Cuadro 35. Trabajadores que reciben horas extras.**

Actividad Económica	Horas extras					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	30221	36951	28183	30803	30557	24031
comercio	11594	9912	8717	8921	7924	7348
servicio	4636	4287	4027	3629	3693	2626

Fuente: Elaboración Propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 36. Trabajadores que reciben vacaciones salariales.**

Vacaciones asalaradas.						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	39466	49412	50681	54392	41698	47906
Comercio	26670	33139	30252	36070	24868	33945
Servicios	19446	21319	17432	21811	16919	21298

Fuente: Elaboración Propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 37. Trabajadores que reciben aguinaldo.**

Aguinaldo						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	106894	105641	98713	125666	100598	111340
Comercio	68592	63113	60465	82595	63468	80653
servicio	113294	105060	123036	136469	122436	131503

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 38. Trabajadores del SAP a diciembre**

Años	Cotizante	Afiliados	Densidad
1998	397438	569972	69,7%
1999	469350	736228	63,8%
2000	481238	847805	56,8%
2001	489444	919805	53,2%
2002	469759	992824	47,3%
2003	490708	1074493	45,7%
2004	477113	1166602	40,9%
2005	504971	1279714	39,5%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones.

**Cuadro 39. Trabajadores Activos afiliados al SAP y SSP.**

Comercio								
UNIDAD	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
AFP	155,955	184,173	188,838	192,058	184,333	192,554	187,219	198,151
INPEP	13,045	11,93	11,394	11,505	7,434	n.d.	7,322	6,571
UPISSS	67,585	20,331	10,003	6,512	6,082	n.d.	4,551	3,964
Industria								
UNIDAD	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
AFP	105,229	124,269	127,417	129,59	124,378	129,924	126,325	133,701
INPEP	8,802	8,05	7,688	7,763	5,016	n.d.	4,94	4,434
UPISSS	45,602	13,718	6,75	4,394	4,104	n.d.	3,071	2,675
Servicio								
UNIDAD	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
AFP	92,476	109,208	111,974	113,884	109,304	114,178	111,015	117,497
INPEP	7,735	7,074	6,756	6,822	4,408	n.d.	4,342	3,896
UPISSS	40,076	12,056	5,932	3,861	3,606	n.d.	2,699	2,351

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones.

**Cuadro 40. Trabajadores que cotizan al régimen de salud del ISSS (%).**

RAMA DE ACTIVIDAD	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>COTIZANTES</b>	10,0	7,7	-1,3	5,1	4,5	9,0	-1,7	1,7	-0,8	1,5	2,4
Agricultura, caza y pesca	13,2	5,5	0,4	-2,5	-2,2	14,0	-8,0	1,7	-2,4	4,7	5,2
Explotación de minas y canteras	14,5	10,9	-7,2	-7,4	-17,3	14,6	-46,5	-2,4	8,3	5,2	-5,8
Industrias manufactureras	7,2	7,3	-2,8	4,2	6,6	10,8	0,5	2,5	-3,7	0,1	-1,9
Electricidad, gas y agua	29,2	-2,0	1,7	1,0	5,5	-114,9	3,9	8,3	-4,5	-1,7	-0,4
Construcción	14,5	6,1	-16,2	0,2	-1,1	1,0	-25,6	-6,3	3,3	-1,3	-0,5
Comercio, restaurantes y hoteles	10,4	7,8	-0,9	-1,3	3,5	9,3	0,9	2,1	2,1	3,1	6,6
Transporte y comunicaciones	8,9	8,5	1,8	2,3	27,9	9,1	-3,4	-0,7	-8,3	-1,0	0,0
Establecimientos financieros	12,7	8,1	8,1	3,3	12,2	9,1	2,0	8,2	5,7	8,0	3,5
Servicios	9,2	8,7	6,6	24,1	7,0	-26,2	1,1	5,0	3,4	4,5	4,7
Nos especificados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Empleados sector público, estatales y municipales	9,5	8,6	-3,6	3,3	-6,4	26,2	-4,0	-3,5	-5,5	-3,9	3,2

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

**Cuadro 41. Prevención de riesgos ocupacionales.**

- Capacitaciones y asesorías	1.177	471	498	-	476	353	178	178	318	256	205	177	264
- Trabajadores cubiertos	98.650	43.100	33.000	-	2.266	1.943	2.579	1.278	4.517	3.012	2.825	4.413	3.640

Fuente: Elaboración propia con datos de la división general de previsión social y empleo.

1/ Este total incluye solamente los trabajadores cubiertos en Inspecciones y Reinspecciones.

**Cuadro 42. Accidentes de trabajo por año según actividad económica.**

Rama de actividad	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Total</b>	19034	19251	18222	19931	20335	19.266	20.585	18915	20429	18224	17394	19235
<b>Agricultura</b>	513	523	498	504	523	446	528	544	527	365	502	633
<b>Explotación de minas y canteras</b>	99	97	76	95	83	77	54	47	58	57	46	35
<b>industrias</b>	8374	8367	8009	8799	8545	7.527	8.080	7.684	7.716	7.148	6.195	6.475
.. productos alimenticios	2118	2174	2173	2411	2149	1.863	2.076	1.807	2.028	1.728	1.511	1.643
.. textiles	2255	2303	2172	2589	2660	2.331	2.846	2.848	2.751	2.663	2.290	2.084
.. industria de la madera	296	318	245	252	269	203	172	145	126	149	149	153
.. productos de papel	481	430	353	283	312	260	316	329	319	253	266	291
.. sustancias y productos químicos	884	940	916	922	916	868	883	945	801	861	689	917
.. productos minerales no metálicos	507	446	421	551	445	386	385	377	399	223	275	274
.. industria metálica básica	544	563	497	497	528	460	434	379	376	251	283	400
.. maquinaria y equipo	1240	1154	1169	1218	1221	1.115	935	832	884	979	685	644
.. otras industrias	49	39	63	76	45	41	33	22	32	41	47	69
<b>electricidad, gas y agua</b>	234	206	234	258	249	213	198	198	204	221	153	149
<b>Construcción</b>	4722	4900	3742	3541	3396	2.347	2.316	1.982	1.989	2.201	2.428	1.725
<b>comercio</b>	2777	2842	2787	3279	3284	3.011	3.364	3.251	3.250	3.059	3.067	3.610
<b>transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	574	512	552	584	730	693	688	656	602	649	499	535
<b>establecimientos financieros</b>	872	906	1353	1671	1823	1.748	1.889	1.828	2.179	1.366	1.931	2.448
<b>servicios</b>	869	898	971	1200	1702	3.204	3.468	2.725	3.904	3.158	2.573	3.625

Fuente: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

**Cuadro 43. Estudios ambientales.**

<b>Años</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Total	119	170	296	422	217
Ruido	70	89	134	188	94
Iluminación	40	44	101	176	106
Calor	9	33	44	35	14
Químicos	-	4	15	14	3
Polvo	-	-	2	9	-

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.

1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios.

**Cuadro 44. Estudios ambientales (%).**

<b>Año</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Total	0,3	0,4	0,3	-0,9
Ruido	0,2	0,3	0,3	-1,0
Iluminación	0,1	0,6	0,4	-0,7
Calor	0,7	0,3	-0,3	-1,5
Químicos	-	0,7	-0,1	-3,7
Polvo	-	-	0,8	-

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.

1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias Realizadas, estos datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios.

**Cuadro 45. Estudios ambientales por sector de Ruido.**

<b>Año</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Servicio</b>	1	0	0	1	1
<b>Industria</b>	63	66	119	167	83
<b>Comercio</b>	3	3	3	2	3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.

1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

**Cuadro 46. Estudios ambientales por sector de iluminación.**

Año	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Servicio</b>	1	0	0	1	1
<b>Industria</b>	35	36	88	158	81
<b>Comercio</b>	1	0	2	3	3

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

**Cuadro 47. Estudios ambientales por sector de calor.**

Año	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Servicio</b>	0	0	0	0	-
<b>Industria</b>	9	29	38	29	11
<b>Comercio</b>	0	0	3	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

**Cuadro 48. Estudios ambientales por sector de químicos.**

Año	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Servicio</b>	0	0	1	0	0
<b>Industria</b>	0	4	11	14	3
<b>Comercio</b>	0	0	1	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

**Cuadro 49. Estudios ambientales por sector de Polvo.**

Año	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Servicio</b>	0	0	0	0	0
<b>Industria</b>	0	0	2	9	0
<b>Comercio</b>	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de previsión social y empleo.  
1/ con estos datos tenemos dos problemas están son la cantidad de estudios que se han realizado debido a denuncias realizadas, estos Datos se empezaron a considerar desde el 2001 antes de esta fecha no se realizaba este tipo de estudios

**Cuadro 50. Salario mensual promedio**

Años	Total	Hombres	Mujeres
1993	114,5	130,1	93,3
1994	153,9	175,6	125,7
1995	169,1	194,1	134,2
1996	188,0	212,1	154,3
1997	205,1	231,2	169,4
1998	224,9	249,5	192,5
1999	225,1	248,9	195,0
2000	236,9	261,4	206,8
2001	242,0	268,5	208,5
2002	243,7	277,6	204,6
2003	232,0	258,3	199,9
2004 <sup>1/</sup>	234,0	255,1	206,8

Fuente: Elaboración Propia en base a datos del Ministerio de Trabajo.

**Cuadro 51. Trabajadores que reciben bonificaciones.**

Actividad Económica	Bonificación					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	10498	15389	13352	15605	11049	10561
Comercio	18067	19462	13214	19529	13312	16035
Servicios	10247	10053	10492	15213	16935	20596

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 52. Trabajadores que reciben atención privada.**

años	Salud privada
2001	337
2002	263
2003	61
2004	841

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

## Prestaciones adicionales a las de ley.

**Cuadro 53. Trabajadores que reciben alimento**

Alimentos						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	9960	12046	11423	6232	10540	8450
Comercio	23722	17782	17200	20657	24359	30759
servicio	16604	15494	13626	13814	16253	13313

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 54. Trabajadores que reciben ropa**

Ropa						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	21369	24843	24848	17053	16019	15332
Comercio	21543	20513	25079	16629	16941	22322
servicio	19954	22274	19713	17579	21178	17705

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 55. Trabajadores que reciben vivienda**

Vivienda						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
industria	272	64	302	71	111	765
comercio	800	82	177	398	495	279
servicio	230	225	168	318	341	281

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 56. Trabajadores que reciben mercadería**

Mercadería						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Industria	4556	5840	6518	5079	4007	3954
Comercio	860	517	1169	458	1850	673
Servicios	773	127	405	136	1087	31

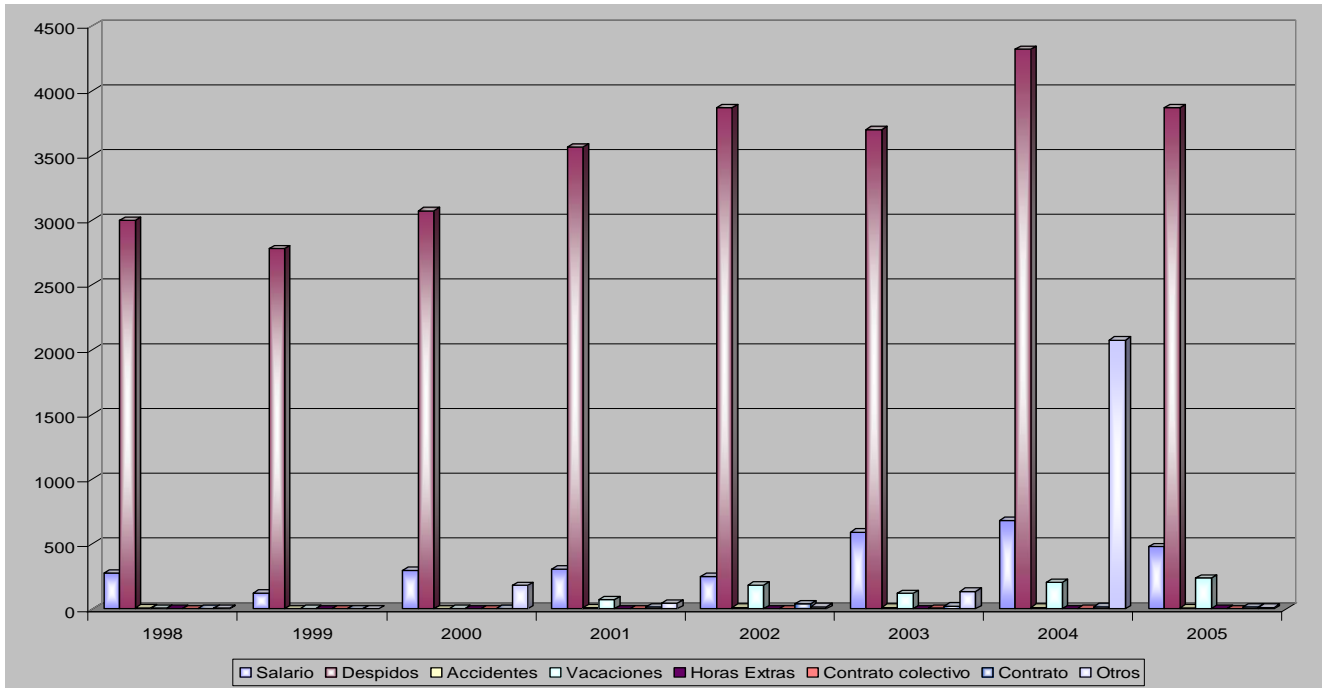
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Cuadro 57. Trabajadores que reciben transporte**

Transporte						
Actividad Económica	1999	2000	2001	2002	2003	2004
industria	7530	5106	6182	5626	3677	5996
comercio	6596	6567	3765	5376	2855	4102
servicio	4392	2985	2407	4169	4359	3831

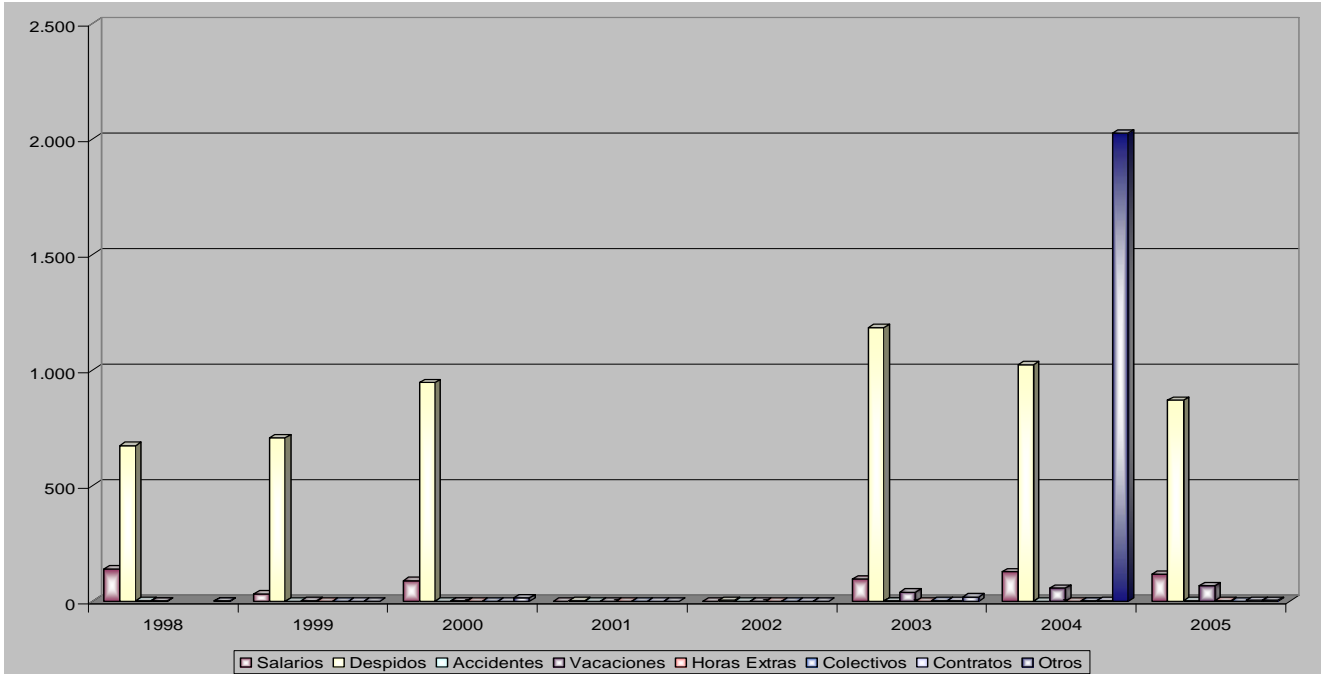
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DIGESTYC.

**Grafico 35. Juicios por causa de reclamo.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Juzgado laboral de todo el país.

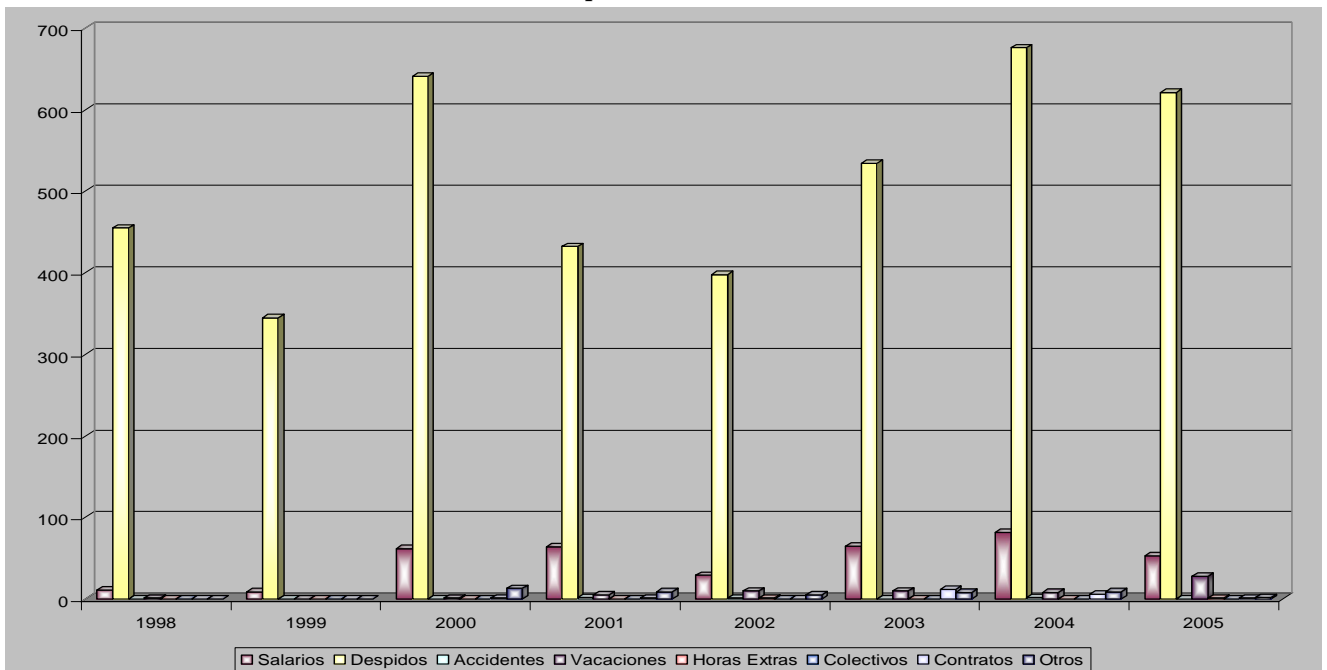
**Grafico 36. Juicios por causa de reclamo de la industria.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Juzgado laboral de todo el país.

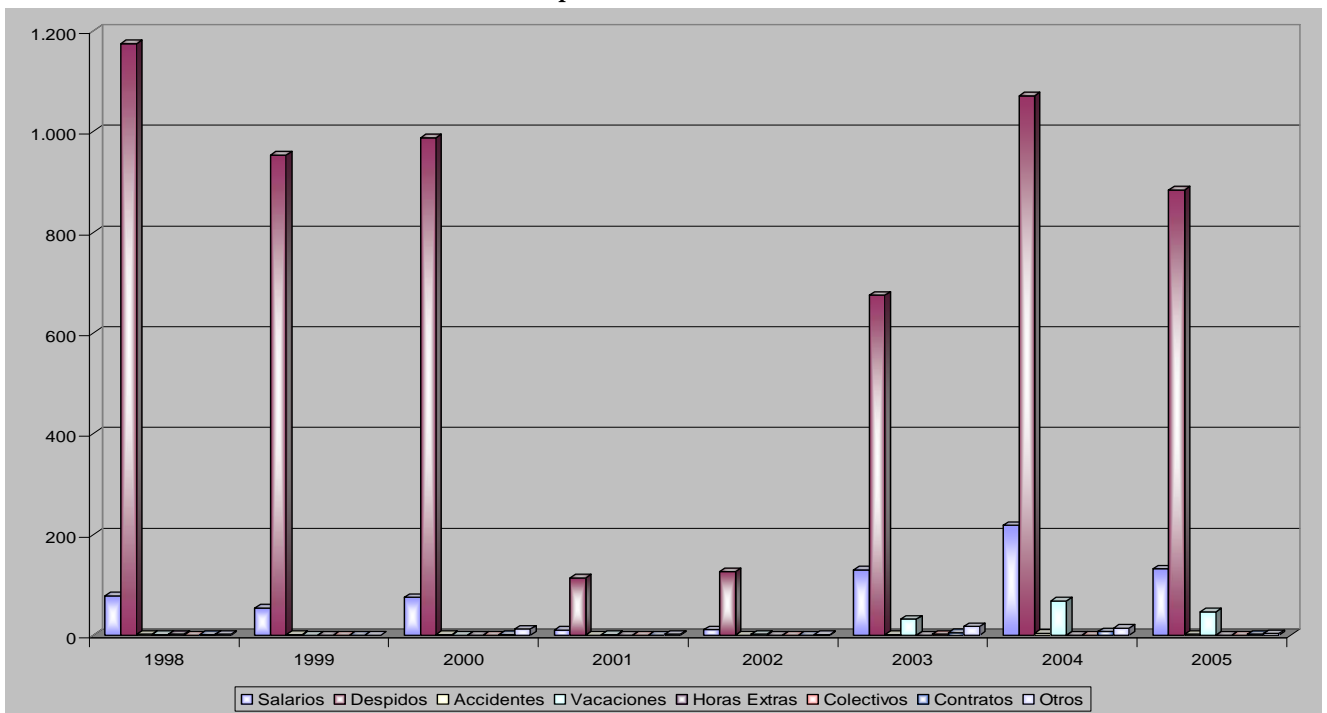


**Grafico 37. Juicios por causa de reclamo del comercio.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Juzgado laboral de todo el país.

**Grafico 38. Juicios por causa de reclamo del sector servicio.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Juzgado laboral de todo el país.

# Datos del Ministerio de Trabajo.



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIA DE LA REGION OCCIDENTAL, POR MES Y SEXO.  
ENERO-JUNIO 1994

CUADRO N° 1-A

MES Y POROMEDIO	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			
	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	
	HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		
<b>ACTIVIDAD Y SEXO</b>																			
<b>H O M B R E S</b>	<b>INDUSTRIA MANUFACTURERAS</b>	48.06	294.13	6.12	46.92	289.50	6.17	48.95	306.92	6.27	48.50	306.04	6.31	48.97	297.74	6.08	48.31	293.72	6.08
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	48.56	315.64	6.50	49.08	305.77	6.23	50.14	325.41	6.49	48.08	300.50	6.25	48.97	303.61	6.20	48.46	283.49	5.85
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	50.39	312.42	6.20	50.05	306.31	6.12	50.30	316.89	6.30	50.45	311.28	6.17	50.71	300.71	5.93	50.67	311.11	6.14
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.08	225.25	5.11	44.00	220.88	5.02	44.18	226.64	5.13	44.18	246.52	5.58	44.18	225.32	5.10	44.00	218.24	4.96
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	47.70	268.55	5.63	47.21	256.35	5.43	47.79	264.28	5.53	46.23	262.12	5.67	49.52	275.33	5.56	48.48	281.18	5.80
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.22	280.87	5.30	44.78	258.38	5.77	48.36	281.46	5.82	44.22	258.24	5.84	45.64	244.17	5.35	46.80	256.93	5.49
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	262.24	5.96	44.53	271.19	6.09	48.88	297.68	6.09	49.01	316.11	6.45	49.30	307.63	6.24	48.23	297.10	6.16
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	47.89	314.16	6.56	45.03	305.75	6.79	47.11	318.46	6.76	49.05	337.95	6.89	48.43	325.45	6.72	45.95	306.49	6.67
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>M U J E R E S</b>	<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	46.58	264.11	5.67	46.45	275.91	5.94	45.80	274.34	5.99	46.44	272.14	5.86	47.20	278.01	5.89	45.49	269.76	5.93
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.90	296.51	6.46	44.37	293.73	6.62	44.85	247.57	5.52	45.62	280.56	6.15	47.80	293.49	6.14	48.61	296.52	6.10
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	45.58	261.78	5.74	46.71	277.92	5.95	45.93	280.63	6.11	46.60	276.80	5.94	47.24	280.61	5.94	45.31	270.05	5.96
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	44.00	239.36	5.44	44.00	239.36	5.44	44.00	239.36	5.44	44.00	239.36	5.44	44.00	240.68	5.47	44.00	239.36	5.44
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.00	244.51	4.99	45.85	200.82	4.38	45.25	204.53	4.52	44.80	211.90	4.73	45.81	234.55	5.12	4.00	223.96	55.99
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	47.80	307.83	6.44	49.00	333.69	6.81	48.20	326.80	6.78	48.80	338.18	6.93	48.20	328.72	6.82	48.20	328.24	6.81
	Otras industrias manufactureras.																		

FUENTE: ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIA DE LA REGION OCCIDENTAL, POR MES Y SEXO.

JULIO-DICIEMBRE 1994

CUADRO N° 1-B

ACTIVIDAD Y SEXO	MES Y PROMEDIO	JULIO		AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA
		HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS
H O M B R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.77	295.55	6.06	48.46	302.39	6.24	48.88	298.66	6.11	48.44	301.78	6.23	49.39	315.60	6.39	49.46	312.09	6.31
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	48.34	290.04	6.00	48.08	299.06	6.22	48.83	302.75	6.20	47.50	304.95	6.42	48.98	315.93	6.45	50.42	326.72	6.48
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	49.62	289.78	5.84	49.73	309.32	6.22	50.33	298.96	5.94	50.71	316.43	6.24	50.66	319.16	6.30	49.77	306.58	6.16
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.18	231.06	5.23	44.18	246.08	5.57	44.18	238.13	5.39	45.15	235.84	5.22	44.18	230.62	5.22	44.55	236.16	5.30
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	48.41	271.10	5.60	47.54	287.62	6.05	49.55	310.18	6.26	48.83	286.63	5.87	47.60	285.12	5.99	48.74	298.78	6.13
	Fab. de sustancias y productos químicos	46.98	276.71	5.89	47.85	268.44	5.61	45.46	256.39	5.64	46.20	268.88	5.82	48.57	279.76	5.76	49.26	292.11	5.93
	Fab. de productos minerales no metálicos	48.49	303.55	6.26	48.89	306.54	6.27	50.44	302.14	5.99	49.06	296.81	6.05	50.32	329.60	6.55	50.55	315.94	6.25
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.07	321.11	6.97	47.12	322.77	6.85	47.68	328.99	6.90	46.64	313.42	6.72	47.83	333.85	6.98	47.52	328.36	6.91
M U J E R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	45.29	256.79	5.67	46.98	292.69	6.23	46.39	267.67	5.77	46.55	262.08	5.63	46.39	264.42	5.70	46.76	275.88	5.90
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.63	260.64	5.84	48.52	295.97	6.10	44.36	270.15	6.09	42.78	275.08	6.43	44.34	276.24	6.23	45.34	283.38	6.25
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	45.28	256.74	5.67	46.93	295.66	6.30	46.67	269.29	5.77	46.89	263.52	5.62	46.66	265.03	5.68	46.89	277.12	5.91
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	44.00	239.36	5.44	44.16	264.96	6.00	44.00	268.84	6.11	44.00	264.88	6.02	44.00	268.84	6.11	44.00	264.88	6.02
	Fab. de sustancias y productos químicos	47.05	240.90	5.12	45.71	229.46	5.02	45.14	222.09	4.92	45.95	203.56	4.43	44.75	224.65	5.02	49.50	239.09	4.83
	Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	49.00	331.73	6.77	47.80	327.91	6.86	47.80	330.78	6.92	47.80	326.47	6.83	47.80	328.39	6.87	48.20	337.40	7.00	
Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

FUENTE: ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION CENTRAL, POR MES Y SEXO

ENERO - JUNIO 1994

CUADRO Nº 2-A

ACTIVIDAD Y SEXO	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA
	HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS	
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	49.50	324.22	6.55	47.99	312.89	6.52	48.40	315.56	6.52	48.84	320.39	6.56	47.92	314.35	6.56	48.23	314.45	6.52
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	49.78	325.06	6.53	46.60	311.29	6.68	48.81	313.36	6.42	50.68	324.35	6.40	48.62	317.97	6.54	48.39	307.76	6.36
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	49.26	303.44	6.16	49.21	302.15	6.14	47.77	298.08	6.24	47.33	298.18	6.30	47.22	288.04	6.10	48.10	307.84	6.40
Ind. de la madera y Prod. de la madera	45.99	310.00	6.74	48.27	323.41	6.70	48.19	318.54	6.61	48.98	320.29	6.54	49.72	332.13	6.68	45.68	301.94	6.61
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	50.25	339.19	6.75	51.54	323.16	6.27	49.67	320.87	6.46	50.85	328.49	6.46	47.99	323.93	6.75	49.71	315.16	6.34
Fab. de sustancias y productos químicos	48.74	325.58	6.68	47.29	308.80	6.53	48.28	335.06	6.94	48.47	337.35	6.96	47.54	318.52	6.70	47.94	320.24	6.68
Fab. de productos minerales no metálicos	44.48	311.36	7.00	44.70	306.20	6.85	45.29	314.77	6.95	44.24	307.47	6.95	45.02	308.84	6.86	45.93	318.75	6.94
Ind. Metálicas básicas	46.26	311.33	6.73	46.09	314.33	6.82	47.22	330.07	6.99	47.86	339.81	7.10	50.32	348.72	6.93	46.89	326.82	6.97
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	50.42	346.39	6.87	48.51	336.17	6.93	49.50	334.62	6.76	48.78	340.00	6.97	48.78	341.46	7.00	49.18	338.36	6.88
Otras industrias manufactureras.	49.39	337.83	6.84	49.34	346.37	7.02	49.22	333.22	6.77	46.23	318.99	6.90	46.27	332.96	7.20	46.92	322.34	6.87
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	49.08	306.25	6.24	48.63	299.07	6.15	49.08	266.50	5.43	49.55	303.74	6.13	46.73	288.32	6.17	47.32	290.07	6.13
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.00	276.00	6.00	45.00	270.00	6.00	47.00	294.00	6.26	58.00	348.00	6.00	46.00	276.00	6.00	46.00	276.00	6.00
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	47.29	393.20	8.31	48.19	289.14	6.00	46.48	284.46	6.12	46.42	278.98	6.01	46.39	280.20	6.04	47.47	283.40	5.97
Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.61	267.21	5.99	44.25	267.71	6.05	44.00	266.64	6.06	44.00	268.40	6.10	51.56	306.78	5.95	46.00	271.40	5.90
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	48.59	332.15	6.84	48.62	293.66	6.04	47.34	285.93	6.04	48.33	299.65	6.20	44.80	274.62	6.13	46.66	293.96	6.30
Fab. de sustancias y productos químicos	47.50	302.58	6.37	48.94	329.37	6.73	48.85	330.23	6.76	49.69	342.36	6.89	49.54	336.87	6.80	48.52	332.36	6.85
Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	235.84	5.36	44.00	278.96	6.34	44.00	278.96	6.34	44.00	261.80	5.95	44.00	243.32	5.53	44.00	286.88	6.52
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.65	310.69	6.66	47.53	311.32	6.55	46.77	308.34	6.55	47.49	320.56	6.75	48.00	316.80	6.60	48.96	332.44	6.79
Industrias metálicas básicas	44.00	249.92	5.68	44.00	241.12	5.48	44.00	257.84	5.86	44.00	268.84	6.11	48.00	285.12	5.94	44.00	264.00	6.00
Otras industrias manufactureras.	46.63	319.88	6.86	44.08	291.81	6.62	48.55	321.40	6.62	46.44	308.83	6.65	44.63	289.20	6.48	44.00	294.36	6.69

FUENTE: ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION CENTRAL, POR MES Y SEXO

JULIO - DICIEMBRE 1994

CUADRO N° 2-B

ACTIVIDAD Y SEXO	JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	MEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	MEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	MEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA
	HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS	
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	<b>46.96</b>	<b>312.75</b>	<b>6.66</b>	<b>48.41</b>	<b>318.53</b>	<b>6.58</b>	<b>48.07</b>	<b>318.22</b>	<b>6.62</b>	<b>46.76</b>	<b>305.08</b>	<b>6.52</b>	<b>49.67</b>	<b>330.80</b>	<b>6.66</b>	<b>48.66</b>	<b>326.50</b>	<b>6.71</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.12	292.52	6.63	48.13	318.62	6.62	47.03	305.22	6.49	45.90	295.14	6.43	51.07	339.62	6.65	49.59	333.74	6.73
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	47.73	301.18	6.31	47.41	292.52	6.17	47.46	296.62	6.25	45.26	281.06	6.21	48.04	296.41	6.17	46.62	300.23	6.44
Ind. de la madera y Prod. de la madera	48.67	316.36	6.50	48.56	318.07	6.55	49.99	334.43	6.69	48.06	324.92	6.76	49.28	328.20	6.66	49.57	338.07	6.82
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	50.07	334.97	6.69	49.96	315.75	6.32	49.70	340.45	6.85	48.71	306.39	6.29	51.60	358.10	6.94	49.99	330.93	6.62
Fab. de sustancias y productos químicos	48.16	327.01	6.79	49.28	345.45	7.01	49.63	344.93	6.95	47.83	335.77	7.02	49.89	344.74	6.91	49.83	341.81	6.86
Fab. de productos minerales no metálicos	45.26	317.73	7.02	47.01	327.66	6.97	45.61	310.15	6.80	44.23	295.46	6.68	48.11	329.07	6.84	47.14	329.04	6.98
Ind. Metálicas básicas	47.51	327.82	6.90	48.60	330.48	6.80	50.11	350.27	6.99	49.65	344.57	6.94	48.57	340.48	7.01	48.96	339.78	6.94
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	48.58	335.69	6.91	49.27	342.43	6.95	49.42	346.43	7.01	49.33	341.36	6.92	48.90	343.77	7.03	48.77	334.07	6.85
Otras industrias manufactureras.	49.36	343.05	6.95	47.35	330.98	6.99	48.23	332.79	6.90	46.54	326.71	7.02	48.21	325.90	6.76	48.49	333.13	6.87
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	<b>41.17</b>	<b>253.60</b>	<b>6.16</b>	<b>47.70</b>	<b>297.17</b>	<b>6.23</b>	<b>47.24</b>	<b>293.36</b>	<b>6.21</b>	<b>47.13</b>	<b>293.61</b>	<b>6.23</b>	<b>47.64</b>	<b>300.60</b>	<b>6.31</b>	<b>46.30</b>	<b>291.69</b>	<b>6.30</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.00	276.00	6.00	48.00	288.00	6.00	46.00	276.00	6.00	45.00	270.00	6.00	46.00	276.00	6.00	45.00	270.00	6.00
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	46.96	288.80	6.15	47.20	287.92	6.10	47.07	287.13	6.10	47.27	290.71	6.15	47.69	296.15	6.21	46.13	285.54	6.19
Ind. de la madera y Prod. de la madera	52.94	320.29	6.05	44.00	267.52	6.08	51.68	309.56	5.99	48.84	295.97	6.06	49.32	295.92	6.00	49.41	300.41	6.08
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	48.04	302.17	6.29	48.57	323.48	6.66	47.46	305.64	6.44	48.53	321.75	6.63	48.77	325.78	6.68	46.83	305.80	6.53
Fab. de sustancias y productos químicos	49.14	331.70	6.75	48.13	333.03	6.92	49.35	337.55	6.84	48.69	339.37	6.97	49.45	335.77	6.79	48.76	337.42	6.92
Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	273.24	6.21	44.00	268.40	6.10	46.25	287.68	6.22	44.00	252.12	5.73	44.00	269.72	6.13	44.00	263.12	5.98
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.78	315.30	6.74	48.71	330.74	6.79	49.46	341.77	6.91	48.44	330.85	6.83	48.89	329.52	6.74	48.39	333.89	6.90
Industrias metálicas básicas	44.00	277.20	6.30	44.00	268.84	6.11	44.00	271.92	6.18	44.00	278.08	6.32	44.00	267.08	6.07	44.00	268.84	6.11
Otras industrias manufactureras.	44.31	288.90	6.52	49.63	338.48	6.82	44.59	305.00	6.84	46.44	319.97	6.89	47.04	323.16	6.87	46.98	318.52	6.78

FUENTE: ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION CENTRO-ORIENTAL, POR MES Y SEXO.  
ENERO -JUNIO 1994

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 3-A																	
		ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA
HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS	
H O M B R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	47.76	295.63	6.19	47.73	289.24	6.06	47.55	300.04	6.31	47.59	303.62	6.38	47.80	299.71	6.27	48.22	300.89	6.24
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	47.82	289.31	6.05	47.52	299.85	6.31	46.85	303.59	6.48	47.00	303.67	6.46	46.05	285.57	6.20	46.45	291.24	6.27
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	45.36	296.20	6.53	45.41	296.53	6.53	44.98	284.27	6.32	49.00	616.54	12.58	46.40	294.64	6.35	48.87	303.48	6.21
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.26	264.67	5.98	44.13	244.92	5.55	44.76	250.66	5.60	44.05	274.87	6.24	44.67	274.27	6.14	44.16	269.38	6.10
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	49.54	314.08	6.34	49.42	309.86	6.27	49.57	313.77	6.33	45.37	291.72	6.43	47.73	297.83	6.24	49.03	308.88	6.30
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.28	302.09	6.13	50.75	312.11	6.15	48.43	302.69	6.25	48.56	295.73	6.09	50.93	319.33	6.27	49.89	307.82	6.17
	Fab. de productos minerales no metálicos	50.95	316.40	6.21	49.57	298.41	6.02	49.96	308.75	6.18	49.34	299.00	6.06	49.16	301.84	6.14	50.22	320.91	6.39
	Ind. Metálicas básicas	49.73	294.40	5.92	49.33	295.98	6.00	50.96	317.48	6.23	50.01	308.06	6.16	50.95	322.51	6.33	49.04	306.99	6.26
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	45.89	284.06	6.19	44.90	268.05	5.97	45.93	279.71	6.09	46.11	280.81	6.09	45.30	287.65	6.35	45.25	279.64	6.18
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M U J E R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	47.04	283.65	6.03	46.41	284.03	6.12	46.05	284.13	6.17	46.74	292.59	6.26	46.97	291.21	6.20	47.07	288.07	6.12
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.80	277.55	6.06	44.12	271.34	6.15	44.29	284.34	6.42	44.09	277.33	6.29	44.38	271.16	6.11	44.21	274.10	6.20
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	46.23	266.75	5.77	45.71	274.72	6.01	46.14	269.92	5.85	45.90	283.66	6.18	46.17	267.32	5.79	46.40	270.51	5.83
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.00	252.12	5.73	44.00	263.12	5.98	45.00	263.70	5.86	44.00	256.52	5.83	45.20	263.52	5.83	44.00	234.52	5.33
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	48.40	299.11	6.18	48.12	297.33	6.18	48.77	305.30	6.26	44.96	286.84	6.38	46.45	285.66	6.15	48.10	299.18	6.22
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.06	308.10	6.28	49.24	304.80	6.19	46.99	293.22	6.24	50.90	320.16	6.29	50.36	334.89	6.65	50.02	315.13	6.30
	Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	47.37	281.38	5.94	48.00	305.28	6.36	50.75	311.10	6.13	47.14	287.08	6.09	47.14	293.21	6.22	48.29	296.50	6.14

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIA DE LA REGION CENTRO-ORIENTAL, POR MES Y SEXO  
JULIO - DICIEMBRE 1994

MES Y PROMEDIO ACTIVIDAD Y SEXO		JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	
		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS
H O M B R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.64	311.78	6.41	47.96	304.07	6.34	48.88	305.71	6.28	47.79	298.21	6.24	48.55	308.29	6.35	47.94	301.54	6.29	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.71	294.74	6.31	47.35	294.52	6.22	49.04	298.16	6.08	47.60	292.74	6.15	48.26	305.97	6.34	49.51	310.43	6.27	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	49.11	326.58	6.65	48.89	320.23	6.55	49.37	322.39	6.53	46.33	295.12	6.37	49.68	322.42	6.49	46.79	293.37	6.27	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	45.56	282.02	6.19	44.48	270.88	6.09	44.16	276.88	6.27	46.21	294.82	6.38	46.80	292.97	6.26	44.16	276.44	6.26	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	48.00	308.16	6.42	46.49	293.35	6.31	48.16	300.51	6.24	49.89	310.31	6.22	45.33	288.29	6.36	45.11	289.60	6.42	
	Fab. de sustancias y productos químicos	50.40	317.02	6.29	47.50	297.35	6.26	47.57	299.22	6.29	47.50	295.92	6.23	48.35	307.02	6.35	47.99	300.42	6.26	
	Fab. de productos minerales no metálicos	49.76	210.50	4.23	49.12	308.47	6.28	47.04	295.41	6.28	50.25	308.03	6.13	48.53	306.71	6.32	49.59	312.42	6.30	
	Ind. Metálicas básicas	50.72	326.64	6.44	49.35	313.37	6.35	50.15	311.93	6.22	50.19	312.68	6.23	49.92	307.51	6.16	49.89	313.81	6.29	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.35	291.08	6.28	46.26	288.20	6.23	46.08	280.63	6.09	44.88	276.46	6.16	46.24	282.99	6.12	45.11	284.64	6.31	
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	46.17	281.18	6.09	46.35	278.10	6.00	45.65	277.10	6.07	46.45	283.34	6.10	45.69	276.88	6.06	45.19	276.11	6.11	
M U J E R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.22	270.18	6.11	44.19	270.00	6.11	44.17	270.76	6.13	44.31	276.94	6.25	44.10	273.42	6.20	44.21	276.31	6.25	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.39	257.90	5.81	45.26	253.46	5.60	44.72	263.85	5.90	45.11	262.99	5.83	44.44	250.20	5.63	44.46	255.65	5.75	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	46.50	261.80	5.63	48.17	284.68	5.91	44.00	254.76	5.79	46.50	274.82	5.91	47.57	283.99	5.97	44.14	259.10	5.87	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	45.57	286.63	6.29	49.43	317.83	6.43	44.92	279.40	6.22	45.99	288.81	6.28	47.55	308.59	6.49	46.39	293.18	6.32	
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.71	311.18	6.26	48.49	298.21	6.15	49.03	302.02	6.16	50.11	311.68	6.22	48.23	303.85	6.30	47.96	300.71	6.27	
	Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	49.43	305.97	6.19	48.33	301.58	6.24	45.00	275.85	6.13	46.00	286.58	6.23	45.66	281.72	6.17	45.33	281.50	6.21	

FUENTE: ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS



PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIA DE LA REGION CENTRO-ORIENTAL, POR MES Y SEXO  
JULIO-DICIEMBRE 1994

CUADRO N° 3-B

ACTIVIDAD Y SEXO	MES Y PROMEDIO	JULIO		AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO POR HORA
		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS	
H O M B R E S	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.64	311.78	6.41	47.96	304.07	6.34	48.68	305.71	6.28	47.79	298.21	6.24	48.55	308.29	6.35	47.94	301.54	6.29
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.71	294.74	6.31	47.35	294.52	6.22	49.04	298.16	6.08	47.60	292.74	6.15	48.26	305.97	6.34	49.51	310.43	6.27
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	49.11	326.58	6.65	48.89	320.23	6.55	49.37	322.39	6.53	46.33	295.12	6.37	49.68	322.42	6.49	46.79	293.37	6.27
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	45.56	282.02	6.19	44.48	270.88	6.09	44.16	276.88	6.27	46.21	294.82	6.38	46.80	292.97	6.26	44.16	276.44	6.26
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	48.00	308.16	6.42	46.49	293.35	6.31	48.16	300.51	6.24	49.89	310.31	6.22	45.33	288.29	6.36	45.11	289.60	6.42
	Fab. de sustancias y productos químicos	50.40	317.02	6.29	47.50	297.35	6.26	47.57	299.22	6.29	47.50	295.92	6.23	48.35	307.02	6.35	47.99	300.42	6.26
	Fab. de productos minerales no metálicos	49.76	210.50	4.23	49.12	308.47	6.28	47.04	295.41	6.28	50.25	308.03	6.13	48.53	306.71	6.32	49.59	312.42	6.30
	Ind. Metálicas básicas	50.72	326.64	6.44	49.35	313.37	6.35	50.15	311.93	6.22	50.19	312.68	6.23	49.92	307.51	6.16	49.89	313.81	6.29
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.35	291.08	6.28	46.26	288.20	6.23	46.08	280.63	6.09	44.88	276.46	6.16	46.24	282.99	6.12	45.11	284.64	6.31
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	46.17	281.18	6.09	46.35	278.10	6.00	45.65	277.10	6.07	46.45	283.34	6.10	45.69	276.88	6.06	45.19	276.11	6.11
M U J E R E S	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.22	270.18	6.11	44.19	270.00	6.11	44.17	270.76	6.13	44.31	276.94	6.25	44.10	273.42	6.20	44.21	276.31	6.25
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.39	257.90	5.81	45.26	253.46	5.60	44.72	263.85	5.90	45.11	262.99	5.83	44.44	250.20	5.63	44.46	255.65	5.75
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	46.50	261.80	5.63	48.17	284.68	5.91	44.00	254.76	5.79	46.50	274.82	5.91	47.57	283.99	5.97	44.14	259.10	5.87
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	45.57	286.63	6.29	49.43	317.83	6.43	44.92	279.40	6.22	45.99	288.81	6.28	47.55	308.59	6.49	46.39	293.18	6.32
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.71	311.18	6.26	48.49	298.21	6.15	49.03	302.02	6.16	50.11	311.68	6.22	48.23	303.85	6.30	47.96	300.71	6.27
	Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	49.43	305.97	6.19	48.33	301.58	6.24	45.00	275.85	6.13	46.00	286.58	6.23	45.66	281.72	6.17	45.33	281.50	6.21

FUENTE: ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION OCCIDENTAL MES Y SEXO  
REGION OCCIDENTAL  
JULIO - DICIEMBRE  
1995

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 1-B																		
		JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE			
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	
ACTIVIDAD ECONOMICA Y SEXO		HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	46.22	314.30	6.80	46.34	321.60	6.94	46.23	322.69	6.98	46.25	321.44	6.95	46.01	316.55	6.88	46.08	321	6.97	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	49.86	346.53	6.95	46.66	328.02	7.03	47.15	332.88	7.06	47.75	337.59	7.07	46.81	333.29	7.12	46.08	324.86	7.05	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.04	291.10	6.61	44.03	307.33	6.98	44.12	315.46	7.15	44.00	307.56	6.99	44.17	310.96	7.04	44.70	314.69	7.04	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	49.22	312.05	6.34	49.33	278.22	5.64	44.00	264.88	6.02	47.38	321.23	6.78	44.33	283.71	6.40	44.00	278.52	6.33	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	45.79	317.32	6.93	47.42	336.21	7.09	45.15	318.76	7.06	46.03	323.13	7.02	45.38	318.57	7.02	45.11	315.77	7.06	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.01	281.66	6.40	45.78	298.48	6.52	44.62	280.21	6.28	44.22	280.80	6.35	44.30	288.39	6.51	44.30	283.96	6.41	
	Fab. de productos minerales no metálicos	49.30	341.65	6.93	49.30	343.62	6.97	49.27	345.38	7.01	49.29	346.51	7.03	49.28	343.97	6.98	48.00	337.92	7.04	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.73	334.12	7.15	46.62	332.40	7.13	47.20	337.01	7.14	46.86	333.64	7.12	46.51	305.11	6.56	48.09	345.77	7.19	
Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.27	313.87	7.09	44.37	278.20	6.27	44.22	275.49	6.23	44.50	294.59	6.62	44.18	297.33	6.73	44.60	286.78	6.43	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.83	320.81	7.00	46.30	325.49	7.03	44.23	306.07	6.92	44.08	307.66	6.98	44.26	312.48	7.06	44.20	312.05	7.06	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.02	261.92	5.95	44.00	270.60	6.15	44.01	269.34	6.12	44.47	292.61	6.58	44.13	295.22	6.69	44.67	284.10	6.36	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	44.16	311.76	7.06	44.30	309.66	6.99	44.11	311.86	7.07	45.97	318.11	6.92	45.17	311.67	6.90	44.44	306.64	6.90	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.00	253.44	5.76	48.20	302.21	6.27	49.50	308.38	6.23	44.92	281.20	6.26	44.00	295.24	6.71	44.15	268.43	6.08	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	49.00	349.37	7.13	48.20	341.26	7.08	49.00	350.35	7.15	48.20	340.77	7.07	47.80	339.86	7.11	46.33	327.09	7.06	
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS  
REGION CENTRAL POR MES Y SEXO  
ENERO - JUNIO  
1995

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 2-A																	
		ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO		
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA
HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS	
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.24	346.85	7.19	48.00	345.60	7.20	48.62	344.72	7.09	49.15	351.42	7.15	47.73	344.61	7.22	48.22	343.33	7.12
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	48.14	337.46	7.01	46.11	319.08	6.92	47.22	331.96	7.03	47.92	334.98	6.99	47.77	337.26	7.06	47.25	323.19	6.84
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	49.81	354.15	7.11	50.31	360.22	7.16	50.66	357.66	7.06	51.50	361.53	7.02	48.75	343.20	7.04	49.30	351.51	7.13
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	47.12	332.67	7.06	45.72	310.44	6.79	45.62	300.18	6.58	47.48	326.19	6.87	46.41	329.51	7.10	46.74	318.77	6.82
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	47.16	355.59	7.54	47.47	355.08	7.48	49.82	360.20	7.23	49.65	350.53	7.06	47.05	353.45	7.51	49.59	356.05	7.18
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.59	355.06	7.16	49.23	354.95	7.21	50.04	359.29	7.18	49.00	348.39	7.11	49.54	353.22	7.13	49.11	352.12	7.17
	Fab. de productos minerales no metálicos	47.37	344.37	7.27	47.65	341.65	7.17	48.92	337.06	6.89	48.89	342.23	7.00	45.68	336.66	7.37	49.34	346.37	7.02
	Industrias metálicas básicas	49.03	356.94	7.28	45.87	359.62	7.84	45.66	310.94	6.81	48.16	379.02	7.87	46.99	365.58	7.78	46.90	365.35	7.79
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	45.71	340.08	7.44	47.67	354.19	7.43	46.79	344.84	7.37	47.36	369.41	7.80	46.51	353.48	7.60	46.64	346.07	7.42
	Otras industrias manufactureras.	45.42	316.12	6.96	44.07	301.88	6.85	44.06	296.08	6.72	44.20	314.26	7.11	44.29	315.34	7.12	44.96	308.43	6.86
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.18	312.69	6.49	47.90	334.34	6.98	48.38	331.89	6.86	49.12	338.93	6.90	48.82	333.93	6.84	47.73	336.50	7.05
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.68	323.03	6.92	45.07	314.59	6.98	49.78	345.47	6.94	49.66	345.63	6.96	49.14	344.96	7.02	49.09	346.01	7.05
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	48.12	331.07	6.88	48.67	337.77	6.94	47.75	318.49	6.67	49.06	337.53	6.88	48.81	325.07	6.66	47.52	334.07	7.03
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	48.39	322.76	6.67	47.91	311.41	6.50	45.95	303.27	6.60	49.05	323.24	6.59	48.85	312.64	6.40	49.43	335.63	6.79
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	50.74	333.36	6.57	47.59	351.21	7.38	50.61	344.65	6.81	49.59	335.23	6.76	46.39	320.55	6.91	46.56	316.14	6.79
	Fab. de sustancias y productos químicos	49.30	347.56	7.05	49.18	348.19	7.08	50.02	358.64	7.17	49.54	349.26	7.05	50.17	354.70	7.07	48.87	346.98	7.10
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	289.52	6.58	47.50	271.23	5.71	44.75	276.55	6.18	44.75	273.87	6.12	46.00	301.30	6.55	44.00	293.92	6.68
	Industrias metálicas básicas	49.24	328.43	6.67	45.36	328.86	7.25	46.63	318.02	6.82	47.54	330.40	6.95	46.84	319.45	6.82	46.69	318.46	6.82
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	44.03	297.79	6.76	44.12	282.37	6.40	44.13	277.96	6.30	44.25	273.47	6.18	46.72	319.56	6.84	48.43	326.90	6.75
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION CENTRO ORIENTAL POR MES Y SEXO.  
REGION CENTRO-ORIENTAL  
JULIO - DICIEMBRE  
1996

CUADRO N° 3-B

ACTIVIDAD Y SEXO		MES Y PROMEDIO																		
		JULIO		SALARIO	AGOSTO		SALARIO	SEPTIEMBRE		SALARIO	OCTUBRE		SALARIO	NOVIEMBRE		SALARIO	DICIEMBRE		SALARIO	
		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	
		HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.67	346.64	7.76	44.73	346.21	7.74	44.76	345.99	7.73	45.04	351.76	7.81	45.11	352.31	7.81	45.26	357.10	7.89	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.04	333.30	7.40	45.05	338.78	7.52	45.55	348.46	7.65	46.33	361.37	7.80	46.81	360.91	7.71	46.52	364.25	7.83	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.52	357.94	8.04	44.31	351.82	7.94	44.43	344.78	7.76	44.06	348.07	7.90	44.12	355.61	8.06	44.33	356.86	8.05	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.21	295.32	6.68	44.12	303.99	6.89	44.15	286.09	6.48	44.00	279.40	6.35	44.20	270.95	6.13	44.14	290.88	6.59	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprenta. y Edit.	44.03	313.49	7.12	44.03	321.86	7.31	44.21	327.15	7.40	44.03	324.94	7.38	44.29	328.19	7.41	44.00	330.00	7.50	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.83	350.57	7.82	45.56	352.63	7.74	44.05	333.02	7.56	44.75	346.81	7.75	44.02	346.88	7.88	47.20	355.89	7.54	
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.07	340.22	7.72	44.09	346.99	7.87	44.09	357.57	8.11	44.32	341.26	7.70	44.07	337.14	7.65	45.05	358.15	7.95	
	Industrias metálicas básicas	45.51	391.84	8.61	45.95	373.11	8.12	45.66	366.19	8.02	46.08	392.14	8.51	45.58	394.11	8.65	44.45	382.71	8.61	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.17	332.6	7.53	44.34	330.33	7.45	44.38	330.63	7.45	44.44	340.85	7.67	44.51	337.39	7.58	44.38	340.84	7.68	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.16	327.33	7.41	44.31	332.33	7.50	44.57	324.92	7.29	44.41	337.96	7.61	44.98	350.48	7.79	44.73	344.87	7.71	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.15	345.69	7.83	44.16	334.29	7.57	44.25	345.15	7.80	44.53	354.90	7.97	44.34	336.10	7.58	44.23	350.30	7.92	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.00	274.12	6.23	44.00	302.72	6.88	44.14	309.42	7.01	44.00	294.36	6.69	44.13	301.85	6.84	44.14	305.45	6.92	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprenta. y Edit.	44.04	314.01	7.13	44.03	311.73	7.08	44.37	317.25	7.15	44.02	317.38	7.21	44.03	321.86	7.31	44.00	316.36	7.19	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.41	317.09	7.14	45.36	324.78	7.16	44.27	310.78	7.02	44.57	318.23	7.14	44.14	315.60	7.15	44.23	314.48	7.11	
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	
	Industrias metálicas básicas	44.00	315.04	7.16	44.00	319.88	7.27	44.00	323.40	7.35	44.00	330.88	7.52	44.00	312.84	7.11	44.00	329.12	7.48	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, DE LA REGION CENTRO ORIENTAL POR MES Y SEXO.  
REGION CENTRO-ORIENTAL  
ENERO - JUNIO  
1996

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 3-A																								
		ENERO		SALARIO		FEBRERO		SALARIO		MARZO		SALARIO		ABRIL		SALARIO		MAYO		SALARIO		JUNIO		SALARIO		
		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO		
		HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.62	337.33	7.56	44.88	337.95	7.53	45.52	341.40	7.50	45.19	346.16	7.66	44.66	342.10	7.66	44.97	344.92	7.67							
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.25	328.06	7.25	46.06	329.33	7.15	44.98	323.86	7.20	45.52	329.11	7.23	44.87	322.69	7.19	45.24	327.54	7.24							
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.00	336.60	7.65	44.47	354.87	7.98	45.46	339.59	7.47	44.01	348.56	7.92	44.43	355.00	7.99	44.19	349.98	7.92							
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.10	298.56	6.77	44.07	288.22	6.54	44.63	305.72	6.85	44.44	322.19	7.25	44.14	305.01	6.91	44.12	316.34	7.17							
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	44.00	305.80	6.95	44.03	312.61	7.10	46.92	332.19	7.08	44.04	317.53	7.21	44.01	310.27	7.05	45.43	315.74	6.95							
	Fab. de sustancias y productos químicos	45.26	381.99	8.44	46.81	381.50	8.15	49.23	389.41	7.91	48.15	394.83	8.20	45.33	365.36	8.06	45.72	357.53	7.82							
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.19	351.31	7.95	44.09	329.35	7.47	44.08	353.96	8.03	45.19	358.36	7.93	44.07	331.41	7.52	44.12	342.37	7.76							
	Industrias metálicas básicas	45.60	353.86	7.76	44.12	340.17	7.71	45.51	355.43	7.81	46.13	358.89	7.78	45.75	391.62	8.56	45.85	389.73	8.50							
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.17	332.16	7.52	45.24	342.47	7.57	44.52	334.34	7.51	44.21	325.39	7.36	44.23	331.28	7.49	44.12	331.78	7.52							
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.29	325.53	7.35	44.63	322.67	7.23	44.20	316.03	7.15	44.18	327.37	7.41	44.10	325.46	7.38	44.07	331.41	7.52							
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.00	346.28	7.87	44.03	350.92	7.97	44.02	356.12	8.09	44.02	331.03	7.52	44.55	346.15	7.77	44.02	339.83	7.72							
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.13	262.57	5.95	44.14	274.56	6.22	44.00	256.08	5.82	44.66	284.93	6.38	44.16	282.62	6.40	44.00	284.68	6.47							
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	44.01	297.07	6.75	44.02	294.05	6.68	44.02	299.34	6.80	44.04	297.27	6.75	44.02	304.62	6.92	44.25	310.19	7.01							
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.61	325.65	7.30	44.15	290.51	6.58	47.70	325.79	6.83	45.10	313.90	6.96	45.18	324.39	7.18	44.32	319.99	7.22							
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82	44.00	300.00	6.82							
	Industrias metálicas básicas	44.00	314.60	7.15	44.00	319.00	7.25	44.00	310.20	7.05	44.00	322.08	7.32	44.00	314.60	7.15	44.00	322.08	7.32							
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-						



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS POR MES SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA  
REGION CENTRAL  
JULIO - DICIEMBRE  
1996

CUADRO Nº 2-B

ACTIVIDAD Y SEXO		MES Y PROMEDIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE					
		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL					
		HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA			
<b>HOMBRES</b>	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.20	388.49	8.06	47.30	385.97	8.16	48.42	395.11	8.16	46.79	379.47	8.11	48.77	394.06	8.08	49.14	400.00	8.14
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.91	390.76	8.33	49.25	406.80	8.26	48.70	400.80	8.23	47.45	390.99	8.24	47.17	395.76	8.39	50.18	413.48	8.24
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	50.19	419.59	8.36	46.66	394.74	8.46	49.65	409.61	8.25	46.33	387.32	8.36	52.62	434.64	8.26	50.91	422.04	8.29
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.87	366.59	8.17	45.29	362.32	8.00	44.80	360.20	8.04	45.01	369.09	8.20	45.37	363.42	8.01	46.00	376.74	8.19
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	49.32	366.94	7.44	48.68	401.12	8.24	48.49	405.86	8.37	49.36	401.29	8.13	48.55	371.89	7.66	48.47	390.18	8.05
	Fab. de sustancias y productos químicos	47.18	345.83	7.33	48.26	357.61	7.41	48.46	362.48	7.48	47.16	353.70	7.50	47.19	358.17	7.59	47.90	366.44	7.65
	Fab. de productos minerales no metálicos	46.90	385.52	8.22	46.71	379.29	8.12	47.13	383.64	8.14	46.20	365.90	7.92	47.30	374.14	7.91	48.21	396.29	8.22
	Industrias metálicas básicas	47.53	381.19	8.02	47.07	379.38	8.06	47.80	386.70	8.09	47.24	381.70	8.08	45.59	375.66	8.24	49.62	400.43	8.07
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	48.61	387.90	7.98	44.11	355.96	8.07	46.94	376.45	8.02	44.98	352.19	7.83	47.34	369.72	7.81	46.31	371.86	8.03
Otras industrias manufactureras.	45.48	342.01	7.52	46.20	315.58	6.83	46.16	345.74	7.49	45.46	350.50	7.71	45.15	353.52	7.83	45.24	356.94	7.89	
<b>MUJERES</b>	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.43	363.71	7.51	48.26	347.95	7.21	47.55	373.74	7.86	46.82	360.05	7.69	46.24	364.83	7.89	46.46	379.11	8.16
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.36	354.19	7.64	46.11	373.06	8.09	45.91	372.33	8.11	46.77	363.86	7.78	45.66	364.82	7.99	47.51	380.08	8.00
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	48.07	372.54	7.75	49.23	344.12	6.99	48.26	381.25	7.90	47.03	363.07	7.72	46.29	369.39	7.98	46.52	388.44	8.35
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	45.36	362.43	7.99	44.06	344.41	7.82	44.00	353.32	8.03	44.41	358.84	8.08	45.53	353.32	7.76	47.85	390.46	8.16
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	48.90	356.48	7.29	49.94	399.02	7.99	48.60	381.51	7.85	48.84	393.16	8.05	48.62	361.73	7.44	49.01	385.21	7.86
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.55	327.00	7.34	44.90	329.12	7.33	45.24	329.80	7.29	45.29	334.24	7.38	45.24	334.78	7.40	44.94	328.96	7.32
	Fab. de productos minerales no metálicos	45.25	358.38	7.92	45.25	366.53	8.10	44.00	356.84	8.11	45.67	366.27	8.02	45.33	348.13	7.68	46.00	366.62	7.97
	Industrias metálicas básicas	47.42	365.13	7.70	46.48	359.75	7.74	47.06	377.89	8.03	45.34	348.66	7.69	51.49	389.53	7.57	47.49	375.17	7.90
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	45.19	330.34	7.31	44.93	332.48	7.40	44.31	322.58	7.28	44.60	318.89	7.15	44.81	331.59	7.40	44.65	328.62	7.36
Otras industrias manufactureras.																			



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS POR MES SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA  
REGION CENTRAL  
ENERO - JUNIO  
1996

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 2-A																		
		ENERO		SALARIO	FEBRERO		SALARIO	MARZO		SALARIO	ABRIL		SALARIO	MAYO		SALARIO	JUNIO		SALARIO	
		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	
ACTIVIDAD Y SEXO		HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.22	390.10	8.09	48.31	395.66	8.19	48.43	395.67	8.17	48.39	394.38	8.15	48.87	395.85	8.10	48.11	389.40	8.09	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	47.82	394.99	8.26	46.24	378.24	8.18	47.31	372.33	7.87	48.95	401.39	8.20	49.39	406.97	8.24	47.68	369.52	7.75	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	48.54	404.34	8.33	50.25	433.66	8.63	50.05	447.95	8.95	48.68	411.35	8.45	51.62	438.25	8.49	49.35	412.57	8.36	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	45.90	366.75	7.99	45.25	358.38	7.92	45.49	365.74	8.04	45.21	364.85	8.07	44.98	372.44	8.28	44.68	363.70	8.14	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	47.93	373.85	7.80	49.52	422.40	8.53	46.99	366.05	7.79	49.13	411.21	8.37	48.72	382.93	7.86	49.08	380.37	7.75	
	Fab. de sustancias y productos químicos	48.34	352.40	7.29	48.77	356.51	7.31	49.93	368.98	7.39	49.11	357.52	7.28	48.74	356.29	7.31	48.81	356.31	7.30	
	Fab. de productos minerales no metálicos	47.44	392.81	8.28	47.64	382.07	8.02	48.68	393.33	8.08	48.38	392.85	8.12	46.34	369.33	7.97	46.01	373.14	8.11	
	Industrias metálicas básicas	48.62	370.48	7.62	45.27	359.90	7.95	45.15	360.30	7.98	45.77	368.45	8.05	46.13	373.65	8.10	46.64	378.25	8.11	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	49.62	405.39	8.17	48.44	380.73	7.86	48.72	390.24	8.01	47.59	384.75	8.08	45.43	354.80	7.81	47.38	384.46	8.11	
	Otras industrias manufactureras.	44.14	316.04	7.16	45.55	329.33	7.23	46.33	326.16	7.04	45.30	315.74	6.97	44.57	318.68	7.15	45.53	335.10	7.36	
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	45.90	360.77	7.86	45.64	355.99	7.80	46.85	355.59	7.59	46.90	348.00	7.42	47.07	336.08	7.14	45.09	328.71	7.29	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.33	369.44	8.15	44.75	366.06	8.18	44.51	360.08	8.09	46.14	362.66	7.86	46.10	368.80	8.00	45.29	360.96	7.97	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	46.18	365.75	7.92	45.82	360.15	7.86	47.41	360.32	7.60	47.40	348.86	7.36	47.75	331.86	6.95	44.99	319.88	7.11	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	45.10	365.31	8.10	44.13	353.93	8.02	45.27	355.83	7.86	44.20	346.08	7.83	44.00	345.84	7.86	44.94	350.99	7.81	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	48.55	385	7.93	46.99	354.77	7.55	47.91	355.97	7.43	47.83	355.37	7.43	46.60	337.85	7.25	48.25	351.26	7.28	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.57	319.12	7.16	45.30	326.61	7.21	45.15	325.08	7.20	44.65	322.82	7.23	44.45	322.26	7.25	44.15	321.41	7.28	
	Fab. de productos minerales no metálicos	45.25	337.57	7.46	45.00	322.20	7.16	44.50	360.90	8.11	45.25	340.74	7.53	44.00	340.56	7.74	45.25	365.62	8.08	
	Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	48.15	384.23	7.98	46.80	365.50	7.81	48.86	385.99	7.90	47.66	371.27	7.79	47.08	368.16	7.82	47.72	382.71	8.02	
	Otras industrias manufactureras.	44.62	304.31	6.82	44.30	309.21	6.98	44.35	310.89	7.01	44.44	318.89	7.18	45.04	315.28	7.00	45.23	323.85	7.16	



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION OCCIDENTAL . POR MES Y SEXO.  
 REGION OCCIDENTAL  
 JULIO - DICIEMBRE  
 1 9 9 6

CUADRO N° 1-B

MES Y PROMEDIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		
		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		
		HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	45.67	326.54	45.91	336.56	46.01	338.17	46.44	341.33	46.12	342.21	46.16	340	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.05	369.32	45.48	353.38	45.80	369.15	47.77	379.29	47.06	362.83	46.24	372.69	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.08	284.32	44.00	304.48	44.03	304.25	44.34	307.72	44.36	319.39	44.36	303.42	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.00	268.40	44.00	282.48	44.00	341.00	44.00	322.52	44.00	312.40	44.00	325.16	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	45.42	335.20	44.47	333.08	45.82	340.44	44.36	334.47	45.23	341.94	44.30	331.26	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.73	305.95	44.40	312.58	45.99	322.39	46.53	327.11	45.55	325.23	46.10	330.54	
	Fab. de productos minerales no metálicos	47.99	359.45	50.15	377.63	49.21	374.49	49.49	372.16	48.63	364.72	49.53	374.45	
	Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.37	351.02	45.92	351.29	46.18	338.04	46.34	350.79	46.44	355.73	46.22	352.66	
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.08	282.55	44.34	278.46	44.22	329.44	44.37	303.49	44.48	305.13	44.49	288.74	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.05	310.11	44.48	295.35	44.68	307.85	44.58	292.44	45.11	299.53	48.39	315.02	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.06	277.58	44.31	273.84	44.14	279.85	44.34	304.17	44.36	304.31	44.00	283.80	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	44.21	313.89	44.42	313.16	44.38	317.76	44.06	318.55	45.91	332.52	45.09	327.35	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.11	310.09	44.11	309.65	44.56	315.48	44.33	308.98	44.20	309.84	44.00	307.12	
	Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	48.25	357.05	47.75	360.51	47.25	348.70	48.20	362.46	47.80	356.59	47.60	358.90	
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	





Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DE LA REGION OCCIDENTAL, POR MES Y SEXO.  
REGION OCCIDENTAL  
ENERO - JUNIO  
1996

MES Y PROMEDIO ACTIVIDAD Y SEXO		ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	
		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		
<b>HOMBRES</b>	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	45.95	333.14	7.25	45.65	330.51	7.24	46.26	334.92	7.24	46	335.21	7.24	46.05	334.78	7.27	45.94	334	7.28	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	48.16	383.84	7.97	46.30	382.44	8.26	47.18	366.12	7.76	46.73	378.05	8.09	46.27	356.74	7.71	46.29	367.08	7.93	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.21	306.82	6.94	44.25	297.36	6.72	44.01	310.27	7.05	44.00	288.64	6.56	44.21	304.61	6.89	44.32	300.93	6.79	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.00	304.04	6.91	44.00	306.24	6.96	44.00	288.20	6.55	44.00	303.60	6.90	44.00	322.96	7.34	44.00	325.16	7.39	
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	46.06	333.01	7.23	45.26	321.80	7.11	44.51	325.37	7.31	44.40	320.12	7.21	44.03	331.99	7.54	44.03	333.75	7.58	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.40	306.36	6.90	44.23	314.48	7.11	46.63	331.07	7.10	45.18	322.59	7.14	44.91	315.72	7.03	46.02	322.14	7.00	
	Fab. de productos minerales no metálicos	48.12	355.60	7.39	48.42	359.28	7.42	49.65	366.42	7.38	51.09	387.77	7.59	49.85	369.89	7.42	48.75	370.00	7.59	
	Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	46.34	340.60	7.35	45.94	334.44	7.28	45.86	326.52	7.12	45.85	332.87	7.26	46.22	347.11	7.51	45.73	338.86	7.41	
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MUJERES</b>	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	44.60	304.62	6.83	44.31	292.89	6.61	44.07	301.44	6.84	44.16	289.69	6.56	44.34	302.40	6.82	44.33	287.26	6.48	
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	47.86	344.59	7.20	44.76	293.18	6.55	44.19	278.40	6.30	45.31	339.37	7.49	46.07	342.76	7.44	44.03	283.55	6.44	
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.21	300.19	6.79	44.26	291.67	6.59	44.00	302.72	6.88	44.01	282.98	6.43	44.15	298.01	6.75	44.31	285.26	6.44	
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	46.05	325.11	7.06	44.03	305.13	6.93	45.00	321.75	7.15	44.94	329.41	7.33	44.26	322.66	7.29	45.44	325.35	7.16	
	Fab. de sustancias y productos químicos	44.27	291.3	6.58	44.18	302.19	6.84	44.36	304.31	6.86	44.18	307.70	6.96	44.00	288.64	6.56	44.18	307.93	6.97	
	Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	49.00	369.46	7.54	48.50	363.27	7.49	49.50	362.34	7.32	48.00	355.68	7.41	51.25	367.98	7.18	49.50	377.19	7.62	
	Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Oficina de Estadística e Informática Laboral

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS  
REGION CENTRO-ORIENTAL, POR MES Y SEXO  
JULIO - DICIEMBRE  
1995

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 3-B																	
		JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO
		HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA	HORAS	SALARIOS	POR HORA
<b>ACTIVIDAD ECONOMICA Y SEXO</b>																			
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>		45.74	318.81	6.97	45.54	320.60	7.04	45.21	312.40	6.91	45.99	321.47	6.99	45.78	323.66	7.07	45.43	323.01	7.11
Productos alimenticios, bebidas y tabaco		45.07	315.94	7.01	45.62	318.43	6.98	45.18	317.16	7.02	45.19	318.59	7.05	45.01	320.02	7.11	45.14	322.75	7.15
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero		45.36	316.16	6.97	44.37	315.91	7.12	45.35	314.73	6.94	47.06	336.01	7.14	45.16	322.00	7.13	44.53	320.17	7.19
Ind. de la madera y Prod. de la madera		44.00	271.92	6.18	44.07	280.28	6.36	44.00	293.04	6.66	44.07	295.71	6.71	44.06	293.88	6.67	44.00	292.60	6.65
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.		47.78	314.87	6.59	48.23	342.43	7.10	44.58	287.10	6.44	46.79	298.05	6.37	47.66	329.81	6.92	49.04	339.85	6.93
Fab. de sustancias y productos químicos		48.77	345.29	7.08	48.23	341.47	7.08	47.42	334.31	7.05	47.65	338.31	7.10	50.10	351.70	7.02	46.96	332.48	7.08
Fab. de productos minerales no metálicos		44.44	310.64	6.99	44.84	312.09	6.96	44.24	303.93	6.87	44.22	314.85	7.12	44.17	310.52	7.03	44.30	314.09	7.09
Industrias metálicas básicas		44.00	308.00	7.00	44.00	299.20	6.80	44.00	310.64	7.06	44.00	311.96	7.09	44.00	308.00	7.00	44.00	308.00	7.00
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras industrias manufactureras.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MUJERES</b>		44.82	311.5	6.95	45.61	322.46	7.07	45.69	321.66	7.04	45.14	316.43	7.01	45.31	318.08	7.02	45.88	323.91	7.06
Productos alimenticios, bebidas y tabaco		44.03	308.21	7.00	46.75	330.06	7.06	46.66	328.95	7.05	46.84	329.29	7.03	44.02	311.22	7.07	47.60	337.96	7.10
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero		44.30	308.33	6.96	44.21	311.24	7.04	44.86	317.61	7.08	44.05	314.08	7.13	44.84	317.47	7.08	44.32	314.67	7.10
Ind. de la madera y Prod. de la madera		44.13	255.95	5.80	44.13	279.34	6.33	44.00	300.96	6.84	44.10	302.09	6.85	44.11	259.31	5.88	44.00	258.28	5.87
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.		49.10	313.75	6.39	49.67	354.15	7.13	44.02	297.14	6.75	48.69	294.09	6.04	49.85	342.47	6.87	51.32	350.00	6.82
Fab. de sustancias y productos químicos		45.43	319.83	7.04	45.54	324.70	7.13	46.49	326.36	7.02	44.31	310.61	7.01	46.46	321.97	6.93	44.60	313.09	7.02
Fab. de productos minerales no metálicos		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrias metálicas básicas		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras industrias manufactureras.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

28

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS  
REGION CENTRO-ORIENTAL POR MES Y SEXO  
ENERO - JUNIO  
1995

CUADRO N° 3-A

MES Y PROMEDIO	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO							
	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL							
	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS						
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	45.80	321.06	7.01	45.85	319.57	6.97	46.88	315.03	6.72	46.45	329.01	7.08	46.08	323.02	7.01	45.80	318.31	6.95
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.46	323.22	7.11	45.04	315.73	7.01	45.04	304.92	6.77	45.30	319.37	7.05	44.96	321.91	7.16	45.26	319.08	7.05
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	45.20	318.21	7.04	44.91	314.82	7.01	44.63	319.55	7.16	47.48	338.53	7.13	45.27	320.96	7.09	45.66	318.71	6.98
Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.07	280.29	6.36	44.00	276.32	6.28	44.00	278.08	6.32	45.72	307.69	6.73	44.07	277.64	6.30	44.07	278.08	6.31
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	50.16	331.06	6.60	49.92	335.46	6.72	49.65	345.14	6.95	48.39	325.66	6.73	48.79	322.01	6.60	47.28	308.74	6.53
Fab. de sustancias y productos químicos	47.11	332.13	7.05	48.99	339.99	6.94	45.82	320.28	6.99	47.61	338.03	7.10	50.50	355.52	7.04	47.25	327.91	6.94
Fab. de productos minerales no metálicos	45.28	317.87	7.02	45.92	332.00	7.23	44.17	311.40	7.05	46.59	317.74	6.82	47.83	342.94	7.17	44.63	305.72	6.85
Industrias metálicas básicas	44.00	301.84	6.86	44.00	301.40	6.85	44.00	301.40	6.85	44.00	303.60	6.90	44.00	300.52	6.83	46.00	312.34	6.79
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	44.37	312.81	7.05	45.41	313.78	6.91	45.60	319.20	7.00	45.77	320.39	7.00	46.32	322.39	6.96	45.72	318.69	6.97
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.13	314.21	7.12	44.11	295.10	6.69	44.03	310.85	7.06	46.77	329.73	7.05	44.97	318.84	7.09	45.69	321.20	7.03
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.02	303.74	6.90	44.24	314.10	7.10	46.23	323.61	7.00	44.99	317.18	7.05	47.21	329.53	6.98	45.43	318.92	7.02
Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.14	256.01	5.80	44.00	253.44	5.76	44.00	253.88	5.77	44.13	266.10	6.03	44.13	261.69	5.93	44.13	274.93	6.23
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	45.97	302.02	6.57	51.95	341.83	6.58	51.37	354.97	6.91	49.79	332.10	6.67	50.40	323.06	6.41	48.55	307.01	6.32
Fab. de sustancias y productos químicos	44.87	319.03	7.11	47.69	333.83	7.00	44.92	312.19	6.95	44.58	311.17	6.98	45.45	316.33	6.96	45.55	319.76	7.02
Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

27

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS  
REGION CENTRO-ORIENTAL POR MES Y SEXO  
ENERO - JUNIO  
1995

CUADRO N° 3-A

MES Y PROMEDIO	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO							
	PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL		PROMEDIO SEMANAL							
	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS						
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	45.80	321.06	7.01	45.85	319.57	6.97	46.88	315.03	6.72	46.45	329.01	7.08	46.08	323.02	7.01	45.80	318.31	6.95
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.46	323.22	7.11	45.04	315.73	7.01	45.04	304.92	6.77	45.30	319.37	7.05	44.96	321.91	7.16	45.26	319.08	7.05
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	45.20	318.21	7.04	44.91	314.82	7.01	44.63	319.55	7.16	47.48	338.53	7.13	45.27	320.96	7.09	45.66	318.71	6.98
Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.07	280.29	6.36	44.00	276.32	6.28	44.00	278.08	6.32	45.72	307.69	6.73	44.07	277.64	6.30	44.07	278.08	6.31
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	50.16	331.06	6.60	49.92	335.46	6.72	49.65	345.14	6.95	48.39	325.66	6.73	48.79	322.01	6.60	47.28	308.74	6.53
Fab. de sustancias y productos químicos	47.11	332.13	7.05	48.99	339.99	6.94	45.82	320.28	6.99	47.61	338.03	7.10	50.50	355.52	7.04	47.25	327.91	6.94
Fab. de productos minerales no metálicos	45.28	317.87	7.02	45.92	332.00	7.23	44.17	311.40	7.05	46.59	317.74	6.82	47.83	342.94	7.17	44.63	305.72	6.85
Industrias metálicas básicas	44.00	301.84	6.86	44.00	301.40	6.85	44.00	301.40	6.85	44.00	303.60	6.90	44.00	300.52	6.83	46.00	312.34	6.79
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS</b>	44.37	312.81	7.05	45.41	313.78	6.91	45.60	319.20	7.00	45.77	320.39	7.00	46.32	322.39	6.96	45.72	318.69	6.97
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	44.13	314.21	7.12	44.11	295.10	6.69	44.03	310.85	7.06	46.77	329.73	7.05	44.97	318.84	7.09	45.69	321.20	7.03
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	44.02	303.74	6.90	44.24	314.10	7.10	46.23	323.61	7.00	44.99	317.18	7.05	47.21	329.53	6.98	45.43	318.92	7.02
Ind. de la madera y Prod. de la madera	44.14	256.01	5.80	44.00	253.44	5.76	44.00	253.88	5.77	44.13	266.10	6.03	44.13	261.69	5.93	44.13	274.93	6.23
Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprent. y Edit.	45.97	302.02	6.57	51.95	341.83	6.58	51.37	354.97	6.91	49.79	332.10	6.67	50.40	323.06	6.41	48.55	307.01	6.32
Fab. de sustancias y productos químicos	44.87	319.03	7.11	47.69	333.83	7.00	44.92	312.19	6.95	44.58	311.17	6.98	45.45	316.33	6.96	45.55	319.76	7.02
Fab. de productos minerales no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrias metálicas básicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras industrias manufactureras.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

27

PROMEDIO SEMANAL DE HORAS, SALARIOS Y SALARIOS POR HORA DE LOS OBREROS EN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS  
REGION CENTRAL POR MES Y SEXO  
JULIO - DICIEMBRE  
1995

MES Y PROMEDIO		CUADRO N° 2-B																	
		JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
		PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA	PROMEDIO SEMANAL		SALARIO PROMEDIO POR HORA
HORAS	SALARIOS	HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS		HORAS	SALARIOS	
ACTIVIDAD ECONOMICA Y SEXO		HORAS	SALARIOS	SALARIO PROMEDIO POR HORA	HORAS	SALARIOS	SALARIO PROMEDIO POR HORA	HORAS	SALARIOS	SALARIO PROMEDIO POR HORA	HORAS	SALARIOS	SALARIO PROMEDIO POR HORA	HORAS	SALARIOS	SALARIO PROMEDIO POR HORA	HORAS	SALARIOS	SALARIO PROMEDIO POR HORA
HOMBRES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	48.41	348.55	7.20	48.38	345.92	7.15	48.43	352.09	7.27	48.74	351.42	7.21	48.74	352.39	7.23	48.76	354.97	7.28
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.58	330.25	7.09	48.64	340.48	7.00	45.91	324.58	7.07	47.06	330.83	7.03	47.11	334.01	7.09	47.11	335.42	7.12
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	49.48	351.31	7.10	50.01	355.57	7.11	50.15	359.07	7.16	49.88	353.65	7.09	50.51	360.14	7.13	50.63	364.54	7.20
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	48.40	329.12	6.80	45.90	313.96	6.84	46.06	320.12	6.95	47.84	333.44	6.97	45.01	317.77	7.06	47.17	329.72	6.99
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	49.39	351.16	7.11	49.96	333.23	6.67	50.83	355.30	6.99	50.45	348.10	6.90	49.28	347.92	7.06	49.16	337.24	6.86
	Fab. de sustancias y productos químicos	48.56	343.32	7.07	49.46	350.67	7.09	49.69	354.29	7.13	49.52	351.59	7.10	49.24	350.10	7.11	49.54	355.70	7.18
	Fab. de productos minerales no metálicos	50.92	365.10	7.17	44.25	320.37	7.24	47.60	347.00	7.29	47.86	350.33	7.32	47.57	313.52	6.59	45.87	341.27	7.44
	Industrias metálicas básicas	49.47	380.92	7.70	46.88	367.07	7.83	48.29	380.53	7.88	51.06	401.84	7.87	48.88	386.64	7.91	48.74	386.02	7.92
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	45.36	344.74	7.60	46.13	350.13	7.59	44.83	349.22	7.79	46.82	361.45	7.72	46.81	367.93	7.86	46.43	364.47	7.85
Otras industrias manufactureras.	44.94	335.08	7.46	45.79	344.80	7.53	44.88	366.22	8.16	44.84	326.88	7.29	44.84	297.29	6.63	45.59	320.04	7.02	
MUJERES	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	47.31	329.28	6.96	48.69	340.34	6.99	47.29	332.76	7.04	47.44	333.78	7.04	47.52	333.59	7.02	47.88	337.08	7.04
	Productos alimenticios, bebidas y tabaco	47.22	333.37	7.06	48.43	338.53	6.99	47.37	335.85	7.09	47.15	329.58	6.99	47.94	338.46	7.06	48.16	340.49	7.07
	Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	47.68	328.99	6.90	48.58	341.03	7.02	47.94	336.06	7.01	47.35	333.34	7.04	47.37	332.54	7.02	48.36	340.94	7.05
	Ind. de la madera y Prod. de la madera	49.62	319.06	6.43	46.90	305.79	6.52	47.43	312.98	6.60	46.05	301.17	6.54	46.30	303.73	6.56	44.35	296.26	6.68
	Fab. de Pap. y Prod. de papel; Imprint. y Edit.	46.73	309.82	6.63	49.36	306.52	6.21	45.74	314.23	6.87	45.98	308.07	6.70	46.88	308.47	6.58	47.75	298.44	6.25
	Fab. de sustancias y productos químicos	48.74	346.54	7.11	49.70	355.85	7.16	49.84	359.35	7.21	49.89	352.22	7.06	49.75	354.72	7.13	49.37	353.49	7.16
	Fab. de productos minerales no metálicos	44.00	297.88	6.77	44.00	293.04	6.66	44.00	307.12	6.98	44.00	308.44	7.01	45.50	319.86	7.03	45.75	319.79	6.99
	Fab. de Prod. metálicos, maquinaria y equipo	47.02	323.97	6.89	50.20	358.43	7.14	48.82	356.39	7.30	47.18	330.26	7.00	47.68	330.90	6.94	47.39	322.25	6.80
	Otras industrias manufactureras.	44.66	254.12	5.69	44.77	299.51	6.69	45.40	315.98	6.96	48.25	334.86	6.94	49.39	319.55	6.47	44.02	303.74	6.90

CUADRO No. 4.2.1.  
**EMPLEO MENSUAL POR EMPLEADOS, OBREROS  
Y SEXO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD  
TOTAL PAIS , NOVIEMBRE 1998**

ACTIVIDAD ECONOMICA	TOTAL TRABAJADORES			ADMINISTRATIVOS			OBREROS		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>TOTAL EMPLEO</b>	<b>293.263</b>	<b>160.884</b>	<b>132.379</b>	<b>59.483</b>	<b>35.309</b>	<b>24.174</b>	<b>233.780</b>	<b>125.575</b>	<b>108.205</b>
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>204.867</b>	<b>110.491</b>	<b>94.376</b>	<b>28.729</b>	<b>17.360</b>	<b>11.369</b>	<b>176.138</b>	<b>93.131</b>	<b>83.007</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	21.203	13.579	7.624	5.014	3.341	1.673	16.189	10.238	5.951
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	134.411	62.681	71.730	11.056	6.244	4.812	123.355	56.437	66.918
Industria de la madera y productos de la madera	4.445	3.334	1.111	2.268	1.594	674	2.177	1.740	437
Fabricación y productos de papel; imprenta y editoriales	7.128	4.926	2.202	1.579	771	808	5.549	4.155	1.394
Fabricación de sustancias y productos quimicos	17.783	11.209	6.574	4.469	2.746	1.723	13.314	8.463	4.851
Fabricación de productos minerales no metálicos	5.110	4.789	321	1.070	800	270	4.040	3.989	51
Industrias metálicas básicas	1.064	1.032	32	130	104	26	934	928	6
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	12.693	8.363	4.330	2.958	1.660	1.298	9.735	6.703	3.032
Otras industrias manufactureras	1.030	578	452	185	100	85	845	478	367
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>88.396</b>	<b>50.393</b>	<b>38.003</b>	<b>30.754</b>	<b>17.949</b>	<b>12.805</b>	<b>57.642</b>	<b>32.444</b>	<b>25.198</b>
Comercio al por mayor	15.888	10.828	5.060	8.041	5.534	2.507	7.847	5.294	2.553
Comercio al por menor	55.392	33.039	22.353	19.575	10.886	8.689	35.817	22.153	13.664
Restaurantes	14.682	5.112	9.570	2.642	1.271	1.371	12.040	3.841	8.199
Hoteles	2.434	1.414	1.020	496	258	238	1.938	1.156	782

FUENTE: ENCUESTA DE EMPLEO, HORAS Y SALARIOS  
OFICINA DE ESTADISTICA. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

## 3.2. Área de Encuesta de Establecimientos Empleo, Horas y Salarios

**CUADRO 3.2.1.**  
Empleo promedio mensual por categoría ocupacional, promedio del total de horas trabajadas y total de salarios devengados por semana, según actividad económica y sexo  
Mayo 1999

RAMA DE ACTIVIDAD	OCUPADOS				HORAS PROMEDIO POR SEMANA	SALARIO PROMEDIO DEL PROCESO PRODUCTIVO	
	TOTAL	NO REMUNERADOS	ADMINISTRATIVOS	OBREROS Y DEPENDIENTES		POR SEMANA	POR HORA
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	<b>245,616</b>	<b>11,824</b>	<b>58,810</b>	<b>174,982</b>			
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>147,399</b>	<b>4,677</b>	<b>24,730</b>	<b>117,992</b>	<b>49.61</b>	<b>¢539.83</b>	<b>¢10.88</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	27,300	2,503	7,000	17,797	51.17	¢ 629.94	¢ 12.25
Textiles, prendas de vestir e Industrias del cuero	73,135	666	5,759	66,721	47.82	¢ 446.44	¢ 9.34
Industria de la madera y productos de la madera	3,375	508	763	2,114	44.97	¢ 514.22	¢ 11.44
Productos de papel, imprenta y editoriales	9,984	184	4,030	5,770	51.83	¢ 652.24	¢ 12.58
Fabricación de sustancias y productos químicos	15,712	75	4,305	11,332	55.13	¢ 717.95	¢ 13.02
Fabricación de productos minerales no metálicos	4,543	315	614	3,614	56.39	¢ 847.11	¢ 15.02
Industrias metálicas básicas	1,070	6	151	913	53.14	¢ 744.41	¢ 14.01
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	11,181	427	1,796	8,958	49.89	¢ 637.78	¢ 12.78
Otras industrias manufactureras	1,099	4	322	773	48.16	¢ 642.45	¢ 13.34
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>98,217</b>	<b>7,147</b>	<b>34,080</b>	<b>56,990</b>	<b>49.53</b>	<b>¢472.71</b>	<b>¢9.54</b>
Comercio al por mayor	18,872	470	9,844	8,558	51.19	¢ 598.20	¢ 11.89
Comercio al por menor	58,381	5,482	20,968	31,911	50.21	¢ 478.92	¢ 9.50
Restaurantes	18,274	1,065	2,791	14,418	47.07	¢ 382.36	¢ 8.12
Hoteles	2,710	130	477	2,103	48.46	¢ 511.75	¢ 10.53
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>133,925</b>	<b>8,581</b>	<b>36,346</b>	<b>88,998</b>			
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>75,989</b>	<b>3,294</b>	<b>15,247</b>	<b>57,448</b>	<b>52.43</b>	<b>¢668.59</b>	<b>¢12.75</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	17,911	1,758	4,910	11,243	52.64	¢ 711.64	¢ 13.52
Textiles, prendas de vestir e Industrias del cuero	24,140	468	3,408	20,274	51.24	¢ 562.95	¢ 10.99
Industria de la madera y productos de la madera	2,540	401	387	1,752	45.02	¢ 553.64	¢ 12.29
Productos de papel, imprenta y editoriales	7,058	148	2,357	4,553	52.50	¢ 693.21	¢ 13.20
Fabricación de sustancias y productos químicos	9,856	55	2,443	7,358	57.80	¢ 797.98	¢ 13.80
Fabricación de productos minerales no metálicos	4,121	187	401	3,533	56.68	¢ 857.70	¢ 15.13
Industrias metálicas básicas	997	3	109	885	54.42	¢ 762.11	¢ 14.00
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	8,613	282	1,044	7,287	49.95	¢ 681.81	¢ 13.85
Otras industrias manufactureras	753	2	188	563	49.10	¢ 723.10	¢ 14.73
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>57,936</b>	<b>5,287</b>	<b>21,099</b>	<b>31,550</b>	<b>51.58</b>	<b>¢530.25</b>	<b>¢10.28</b>
Comercio al por mayor	14,019	313	7,105	6,601	51.85	¢ 634.13	¢ 12.23
Comercio al por menor	36,111	4,415	11,959	19,737	52.13	¢ 511.28	¢ 9.81
Restaurantes	6,212	475	1,804	3,933	48.87	¢ 452.22	¢ 9.25
Hoteles	1,594	84	231	1,279	49.02	¢ 560.39	¢ 11.43
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>111,691</b>	<b>3,243</b>	<b>22,464</b>	<b>85,984</b>			
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>71,410</b>	<b>1,383</b>	<b>9,483</b>	<b>60,544</b>	<b>46.97</b>	<b>¢419.47</b>	<b>¢8.93</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	9,389	745	2,090	6,554	48.64	¢ 481.65	¢ 9.90
Textiles, prendas de vestir e Industrias del cuero	48,995	197	2,351	46,447	48.33	¢ 395.59	¢ 8.54
Industria de la madera y productos de la madera	835	107	366	362	44.89	¢ 323.95	¢ 7.25
Productos de papel, imprenta y editoriales	2,926	36	1,673	1,217	49.32	¢ 498.95	¢ 10.12
Fabricación de sustancias y productos químicos	5,856	20	1,862	3,974	50.17	¢ 569.77	¢ 11.36
Fabricación de productos minerales no metálicos	422	128	213	81	44.00	¢ 385.51	¢ 8.76
Industrias metálicas básicas	73	3	42	28	12.43	¢ 184.96	¢ 14.88
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	2,568	145	752	1,671	49.62	¢ 445.75	¢ 8.98
Otras industrias manufactureras	346	2	134	210	45.62	¢ 426.25	¢ 9.34
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>40,281</b>	<b>1,860</b>	<b>12,981</b>	<b>25,440</b>	<b>46.88</b>	<b>¢398.14</b>	<b>¢8.49</b>
Comercio al por mayor	4,853	157	2,739	1,957	48.94	¢ 478.99	¢ 9.75
Comercio al por menor	22,250	1,067	9,009	12,174	46.90	¢ 417.97	¢ 8.91
Restaurantes	12,062	590	987	10,485	46.40	¢ 356.16	¢ 7.68
Hoteles	1,116	46	246	824	47.58	¢ 436.24	¢ 9.17

Fuente: Encuesta de establecimientos

**CUADRO 3.2.2.**  
**Empleo promedio mensual, promedio semanal de horas trabajadas y salarios del personal**  
**en proceso productivo, según tiempo trabajado, ordinario y extraordinario,**  
**por actividad económica y sexo**  
**Mayo 1999**

RAMA DE ACTIVIDAD	OBREROS Y DEPENDIENTES	HORAS PROMEDIO POR SEMANA			SALARIO (¢) PROMEDIO POR SEMANA		
		TOTAL	ORDINARIAS	EXTRAS	TOTAL	ORDINARIAS	EXTRAS
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	<b>174,982</b>						
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>117,992</b>	<b>49.61</b>	<b>42.28</b>	<b>8.93</b>	<b>¢539.83</b>	<b>¢382.06</b>	<b>¢126.59</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	17,797	51.17	44.15	12.92	¢ 629.94	¢ 445.49	¢ 238.01
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	66,721	47.82	40.73	7.05	¢ 446.44	¢ 327.12	¢ 85.55
Industria de la madera y productos de la madera	2,114	44.97	43.91	2.00	¢ 514.22	¢ 486.55	¢ 100.00
Productos de papel, imprenta y editoriales	5,770	51.83	43.75	9.31	¢ 652.24	¢ 477.38	¢ 126.62
Fabricación de sustancias y productos químicos	11,332	55.13	43.36	12.06	¢ 717.95	¢ 447.41	¢ 195.61
Fabricación de productos minerales no metálicos	3,614	56.39	45.75	12.87	¢ 847.11	¢ 584.39	¢ 223.27
Industrias metálicas básicas	913	53.14	44.02	6.36	¢ 744.41	¢ 411.44	¢ 95.89
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	8,958	49.89	45.06	8.92	¢ 637.78	¢ 425.66	¢ 139.72
Otras industrias manufactureras	773	48.16	42.68	7.32	¢ 642.45	¢ 438.13	¢ 145.35
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>56,990</b>	<b>49.53</b>	<b>44.47</b>	<b>7.98</b>	<b>¢472.71</b>	<b>¢444.93</b>	<b>¢118.07</b>
Comercio al por mayor	8,558	51.19	44.53	9.96	¢ 598.20	¢ 451.05	¢ 151.05
Comercio al por menor	31,911	50.21	44.35	7.85	¢ 476.92	¢ 379.93	¢ 109.60
Restaurantes	14,418	47.07	44.50	5.87	¢ 382.36	¢ 356.57	¢ 61.16
Hoteles	2,103	48.46	43.94	5.78	¢ 511.75	¢ 420.10	¢ 93.92
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>88,998</b>						
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>57,448</b>	<b>52.43</b>	<b>44.19</b>	<b>11.35</b>	<b>¢668.59</b>	<b>¢467.16</b>	<b>¢174.25</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	11,243	52.64	44.00	14.04	¢ 711.64	¢ 482.56	¢ 247.52
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	20,274	51.24	41.87	7.85	¢ 562.95	¢ 371.00	¢ 101.53
Industria de la madera y productos de la madera	1,752	45.02	44.05	2.00	¢ 553.54	¢ 528.45	¢ 100.00
Productos de papel, imprenta y editoriales	4,553	52.50	43.77	9.32	¢ 693.21	¢ 493.54	¢ 129.42
Fabricación de sustancias y productos químicos	7,358	57.80	43.54	13.45	¢ 797.98	¢ 484.48	¢ 204.27
Fabricación de productos minerales no metálicos	3,533	56.68	45.79	12.87	¢ 857.70	¢ 589.15	¢ 223.27
Industrias metálicas básicas	885	54.42	44.02	6.36	¢ 762.11	¢ 409.80	¢ 95.89
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	7,287	49.95	45.31	9.06	¢ 681.81	¢ 436.69	¢ 148.34
Otras industrias manufactureras	563	49.10	42.95	6.80	¢ 723.10	¢ 465.04	¢ 146.82
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>31,550</b>	<b>51.58</b>	<b>44.15</b>	<b>8.43</b>	<b>¢530.25</b>	<b>¢466.32</b>	<b>¢129.13</b>
Comercio al por mayor	6,601	51.85	44.07	12.16	¢ 634.13	¢ 469.29	¢ 185.82
Comercio al por menor	19,737	52.13	44.64	7.66	¢ 511.28	¢ 384.59	¢ 111.63
Restaurantes	3,933	48.87	43.75	4.76	¢ 452.22	¢ 385.93	¢ 67.94
Hoteles	1,279	49.02	43.89	5.95	¢ 560.39	¢ 438.71	¢ 103.88
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>85,984</b>						
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>60,544</b>	<b>46.97</b>	<b>40.97</b>	<b>8.00</b>	<b>¢419.47</b>	<b>¢328.66</b>	<b>¢98.90</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	6,554	48.64	44.39	11.00	¢ 481.65	¢ 385.16	¢ 221.76
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	46,447	46.33	40.27	7.13	¢ 395.59	¢ 309.27	¢ 84.54
Industria de la madera y productos de la madera	362	44.69	43.22	-	¢ 323.95	¢ 280.59	-
Productos de papel, imprenta y editoriales	1,217	49.32	43.69	9.32	¢ 498.95	¢ 419.11	¢ 113.59
Fabricación de sustancias y productos químicos	3,974	50.17	43.04	8.54	¢ 569.77	¢ 385.17	¢ 173.69
Fabricación de productos minerales no metálicos	81	44.00	44.00	-	¢ 385.51	¢ 385.51	-
Industrias metálicas básicas	28	12.43	44.00	-	¢ 184.96	¢ 623.17	-
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	1,671	49.62	43.91	7.91	¢ 445.75	¢ 375.11	¢ 76.59
Otras industrias manufactureras	210	45.62	41.97	9.59	¢ 426.25	¢ 368.48	¢ 138.92
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>25,440</b>	<b>46.88</b>	<b>44.96</b>	<b>7.26</b>	<b>¢398.14</b>	<b>¢411.89</b>	<b>¢99.75</b>
Comercio al por mayor	1,957	48.94	45.89	4.15	¢ 476.99	¢ 396.00	¢ 58.91
Comercio al por menor	12,174	46.90	43.88	8.23	¢ 417.97	¢ 372.50	¢ 105.92
Restaurantes	10,485	46.40	44.83	6.88	¢ 356.16	¢ 339.76	¢ 54.96
Hoteles	824	47.58	44.00	5.45	¢ 436.24	¢ 371.99	¢ 73.90

Fuente: Encuesta de establecimientos.



**CUADRO 3.2.3.**  
**Asalariados en proceso productivo, horas trabajadas y salarios devengados,**  
**según tiempo trabajado, ordinario y extraordinario, por actividad económica y sexo**  
**Mayo 1999**

RAMA DE ACTIVIDAD	OBREROS Y DEPENDIENTES	HORAS PROMEDIO POR SEMANA			SALARIO (s) PROMEDIO POR HORA		
		TOTAL	ORDINARIAS	EXTRAS	TOTAL	ORDINARIAS	EXTRAS
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	<b>174,982</b>						
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>117,992</b>	<b>49.61</b>	<b>42.28</b>	<b>8.93</b>	<b>¢10.88</b>	<b>¢9.04</b>	<b>¢14.18</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	17,797	51.17	44.15	12.92	¢ 12.25	¢ 10.09	¢ 18.43
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	66,721	47.82	40.73	7.05	¢ 9.34	¢ 8.03	¢ 12.14
Industria de la madera y productos de la madera	2,114	44.97	43.91	2.00	¢ 11.44	¢ 11.08	¢ 50.00
Productos de papel, imprenta y editoriales	5,770	51.83	43.75	9.31	¢ 12.58	¢ 10.91	¢ 18.60
Fabricación de sustancias y productos químicos	11,332	55.13	43.36	12.06	¢ 13.02	¢ 10.32	¢ 16.22
Fabricación de productos minerales no metálicos	3,614	56.39	45.75	12.87	¢ 15.02	¢ 12.77	¢ 17.35
Industrias metálicas básicas	913	53.14	44.02	6.36	¢ 14.01	¢ 9.35	¢ 15.08
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	8,958	49.89	45.06	8.92	¢ 12.78	¢ 9.45	¢ 15.67
Otras industrias manufactureras	773	48.16	42.68	7.32	¢ 13.34	¢ 10.27	¢ 19.86
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>56,990</b>	<b>49.53</b>	<b>44.47</b>	<b>7.98</b>	<b>¢9.54</b>	<b>¢10.01</b>	<b>¢14.79</b>
Comercio al por mayor	8,558	51.19	44.53	9.96	¢ 11.69	¢ 10.13	¢ 15.16
Comercio al por menor	31,911	50.21	44.35	7.85	¢ 9.50	¢ 8.57	¢ 13.96
Restaurantes	14,418	47.07	44.50	5.87	¢ 8.12	¢ 8.01	¢ 10.41
Hoteles	2,103	48.46	43.94	5.78	¢ 10.53	¢ 9.56	¢ 16.26
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>88,998</b>						
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>57,448</b>	<b>52.43</b>	<b>44.19</b>	<b>11.35</b>	<b>¢12.75</b>	<b>¢10.57</b>	<b>¢15.36</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	11,243	52.64	44.00	14.04	¢ 13.52	¢ 10.97	¢ 17.63
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	20,274	51.24	41.87	7.85	¢ 10.99	¢ 8.86	¢ 12.93
Industria de la madera y productos de la madera	1,752	45.02	44.05	2.00	¢ 12.29	¢ 12.00	¢ 50.00
Productos de papel, imprenta y editoriales	4,553	52.50	43.77	9.32	¢ 13.20	¢ 11.28	¢ 13.88
Fabricación de sustancias y productos químicos	7,358	57.80	43.54	13.45	¢ 13.80	¢ 11.13	¢ 15.18
Fabricación de productos minerales no metálicos	3,533	56.68	45.79	12.87	¢ 15.13	¢ 12.87	¢ 17.35
Industrias metálicas básicas	885	54.42	44.02	6.36	¢ 14.00	¢ 9.31	¢ 15.08
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	7,287	49.95	45.31	9.06	¢ 13.65	¢ 9.64	¢ 16.38
Otras industrias manufactureras	563	49.10	42.95	6.80	¢ 14.73	¢ 10.83	¢ 21.58
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>31,550</b>	<b>51.58</b>	<b>44.15</b>	<b>8.43</b>	<b>¢10.28</b>	<b>¢10.56</b>	<b>¢15.32</b>
Comercio al por mayor	6,601	51.85	44.07	12.16	¢ 12.23	¢ 10.65	¢ 15.28
Comercio al por menor	19,737	52.13	44.64	7.66	¢ 9.81	¢ 8.62	¢ 14.58
Restaurantes	3,933	48.87	43.75	4.76	¢ 9.25	¢ 8.82	¢ 14.28
Hoteles	1,279	49.02	43.89	5.95	¢ 11.43	¢ 10.30	¢ 17.47
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>85,984</b>						
<b>INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>60,544</b>	<b>46.97</b>	<b>40.97</b>	<b>7.56</b>	<b>¢8.93</b>	<b>¢8.02</b>	<b>¢13.08</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	6,554	48.64	44.39	11.00	¢ 9.90	¢ 8.88	¢ 20.16
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	46,447	46.33	40.27	7.13	¢ 8.54	¢ 7.88	¢ 11.86
Industria de la madera y productos de la madera	362	44.69	43.22	-	¢ 7.25	¢ 6.49	-
Productos de papel, imprenta y editoriales	1,217	49.32	43.69	9.32	¢ 10.12	¢ 9.59	¢ 12.19
Fabricación de sustancias y productos químicos	3,974	50.17	43.04	8.54	¢ 11.36	¢ 8.95	¢ 20.35
Fabricación de productos minerales no metálicos	81	44.00	44.00	-	¢ 8.76	¢ 8.76	-
Industrias metálicas básicas	28	12.43	44.00	-	¢ 14.88	¢ 14.16	-
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	1,671	49.62	43.91	7.91	¢ 8.98	¢ 8.54	¢ 9.68
Otras industrias manufactureras	210	45.62	41.97	9.59	¢ 9.34	¢ 8.78	¢ 14.48
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>25,440</b>	<b>46.88</b>	<b>44.96</b>	<b>7.26</b>	<b>¢8.49</b>	<b>¢9.16</b>	<b>¢13.75</b>
Comercio al por mayor	1,957	48.94	45.89	4.15	¢ 9.75	¢ 8.63	¢ 14.21
Comercio al por menor	12,174	46.90	43.88	8.23	¢ 8.91	¢ 8.49	¢ 12.87
Restaurantes	10,485	46.40	44.83	6.88	¢ 7.68	¢ 7.58	¢ 7.99
Hoteles	824	47.58	44.00	5.45	¢ 9.17	¢ 8.45	¢ 13.55

Fuente: Encuesta de establecimientos.

**CUADRO No. 3.2.5.**  
**TOTAL ASALARIADOS EN TODO EL PAIS, HORAS Y SALARIOS PROMEDIO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA**  
**Y COMERCIO EN ESTABLECIMIENTOS DE 5 Y MAS TRABAJADORES**  
**MAYO 2000**

RAMA DE ACTIVIDAD	OCUPADOS			HORAS PROMEDIO POR SEMANA		SALARIO (en colones) PROMEDIO POR SEMANA (1)	
	TOTAL	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes
<b>TOTAL INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>246.131</b>	<b>16.777</b>	<b>229.354</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>922</b>	<b>490</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	46.260	2.907	43.353	49	49	968	584
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	134.445	7.108	127.337	48	48	787	433
Industria de la madera y productos de la madera	2.844	158	2.686	44	44	559	421
Productos de papel, imprenta y editoriales	7.719	1.043	6.676	46	48	1.320	739
Fabricación de sustancias y productos químicos	28.695	3.661	25.034	48	51	919	581
Fabricación de productos minerales no metálicos	6.557	92	6.465	56	48	831	494
Industrias metálicas básicas	2.549	121	2.428	54	49	1.443	645
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	14.381	1.479	12.902	49	45	829	452
Otras industrias manufactureras	2.681	208	2.473	43	45	767	456
<b>HOMBRES</b>	<b>118.118</b>	<b>11.523</b>	<b>106.595</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>962</b>	<b>552</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	30.509	2.223	28.286	50	50	1.035	641
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	36.891	3.791	33.100	48	49	864	461
Industria de la madera y productos de la madera	2.505	144	2.361	44	44	557	417
Productos de papel, imprenta y editoriales	6.452	848	5.604	47	48	1.420	789
Fabricación de sustancias y productos químicos	19.645	2.806	16.839	48	52	891	627
Fabricación de productos minerales no metálicos	6.507	90	6.417	56	48	823	495
Industrias metálicas básicas	2.547	121	2.426	51	49	1.443	644
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	11.212	1.324	9.888	47	45	838	436
Otras industrias manufactureras	1.850	176	1.674	43	45	803	520
<b>MUJERES</b>	<b>128.013</b>	<b>5.254</b>	<b>122.759</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>837</b>	<b>438</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	15.751	684	15.067	45	48	749	483
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	97.554	3.317	94.237	48	48	698	424
Industria de la madera y productos de la madera	339	14	325	44	44	576	447
Productos de papel, imprenta y editoriales	1.267	195	1.072	44	48	883	476
Fabricación de sustancias y productos químicos	9.050	855	8.195	46	48	1.011	487
Fabricación de productos minerales no metálicos	50	2	48	44	44	1.200	440
Industrias metálicas básicas	2	-	2	-	44	-	1.680
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	3.169	155	3.014	60	44	754	507
Otras industrias manufactureras	831	32	799	44	45	572	323
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>95.413</b>	<b>5.829</b>	<b>89.584</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>1.256</b>	<b>528</b>
Comercio al por mayor	18.013	1.919	16.094	46	48	2.154	766
Comercio al por menor	58.061	3.131	52.930	45	45	870	463
Restaurantes	16.995	374	16.621	44	47	589	412
Hoteles	4.344	405	3.939	45	45	607	498
<b>HOMBRES</b>	<b>56.963</b>	<b>4.764</b>	<b>52.199</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>1.322</b>	<b>580</b>
Comercio al por mayor	11.575	1.729	9.846	46	50	2.236	889
Comercio al por menor	36.645	2.631	34.014	45	45	830	457
Restaurantes	6.181	104	6.077	46	46	538	423
Hoteles	2.562	300	2.262	46	45	639	522
<b>MUJERES</b>	<b>38.450</b>	<b>1.065</b>	<b>37.385</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>963</b>	<b>439</b>
Comercio al por mayor	6.438	190	6.248	45	44	1.412	387
Comercio al por menor	19.416	500	18.916	46	46	1.078	474
Restaurantes	10.814	270	10.544	44	47	608	405
Hoteles	1.782	105	1.677	44	45	515	466

FUENTE: OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA LABORAL, ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS  
(1) COLONES SALVADOREÑOS

CUADRO No. 3.2.5.

TOTAL ASALARIADOS EN PROCESO PRODUCTIVO EN TODO EL PAIS, HORAS Y SALARIOS PROMEDIO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y COMERCIO EN ESTABLECIMIENTOS DE 5 Y MÁS TRABAJADORES  
NOVIEMBRE 2001

RAMA DE ACTIVIDAD	OCUPADOS			HORAS PROMEDIO POR SEMANA		SALARIO PROMEDIO POR SEMANA (1)	
	TOTAL	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes
<b>TOTAL INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>241.006</b>	<b>19.177</b>	<b>221.829</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>932</b>	<b>463</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	40.472	2.983	37.489	46	45	1.035	449
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	132.151	7.792	124.359	43	45	690	352
Industria de la madera y productos de la madera	2.467	143	2.324	44	44	699	695
Productos de papel, imprenta y editoriales	9.362	1.860	7.502	46	46	1.172	515
Fabricación de sustancias y productos químicos	29.954	4.234	25.720	47	50	1.180	539
Fabricación de productos minerales no metálicos	5.965	246	5.719	46	42	784	449
Industrias metálicas básicas	2.538	394	2.144	51	47	1.487	562
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	14.826	1.264	13.562	44	45	840	456
Otras industrias manufactureras	3.271	261	3.010	44	45	1.288	498
<b>HOMBRES</b>	<b>120.816</b>	<b>14.170</b>	<b>106.646</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>980</b>	<b>476</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	27.008	2.535	24.473	46	46	1.025	454
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	40.321	4.337	35.984	43	45	775	377
Industria de la madera y productos de la madera	2.032	137	1.895	44	44	700	682
Productos de papel, imprenta y editoriales	7.284	1.501	5.783	47	47	1.493	529
Fabricación de sustancias y productos químicos	21.255	3.605	17.650	47	50	1.209	570
Fabricación de productos minerales no metálicos	5.943	224	5.719	44	42	787	449
Industrias metálicas básicas	2.528	394	2.134	51	47	1.487	563
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	12.204	1.196	11.008	44	45	840	457
Otras industrias manufactureras	2.241	241	2.000	44	45	1.284	484
<b>MUJERES</b>	<b>120.190</b>	<b>5.007</b>	<b>115.183</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>855</b>	<b>429</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	13.464	448	13.016	44	46	1.145	462
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	91.830	3.455	88.375	45	45	714	342
Industria de la madera y productos de la madera	435	6	429	44	44	319	467
Productos de papel, imprenta y editoriales	2.078	359	1.719	45	45	894	472
Fabricación de sustancias y productos químicos	8.699	629	8.070	47	47	1.120	485
Fabricación de productos minerales no metálicos	22	22	-	44	-	1.285	-
Industrias metálicas básicas	10	-	10	-	46	-	542
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	2.622	68	2.554	45	44	768	449
Otras industrias manufactureras	1.030	20	1.010	45	44	632	516
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>91.924</b>	<b>7.085</b>	<b>84.839</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>864</b>	<b>436</b>
Comercio al por mayor	13.546	910	12.636	48	45	1.748	548
Comercio al por menor	59.205	4.326	54.879	44	45	728	432
Restaurantes	15.542	1.441	14.101	43	45	495	368
Hoteles	3.631	408	3.223	44	46	599	385
<b>HOMBRES</b>	<b>57.674</b>	<b>4.472</b>	<b>53.202</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>982</b>	<b>457</b>
Comercio al por mayor	9.013	855	8.158	48	45	1.188	474
Comercio al por menor	39.503	2.351	37.152	44	45	809	451
Restaurantes	6.967	952	6.015	44	47	551	395
Hoteles	2.191	314	1.877	44	46	550	401
<b>MUJERES</b>	<b>34.250</b>	<b>2.613</b>	<b>31.637</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>539</b>	<b>416</b>
Comercio al por mayor	4.533	55	4.478	47	44	1.191	549
Comercio al por menor	19.702	1.975	17.727	43	45	705	422
Restaurantes	8.575	489	8.086	43	46	423	378
Hoteles	1.440	94	1.346	44	45	827	371

FUENTE: OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA LABORAL. ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS  
(1) COLONES SALVADOREÑOS

**CUADRO No. 3.2.2.**  
**TOTAL ASALARIADOS EN PROCESO PRODUCTIVO EN TODO EL PAIS, HORAS Y SALARIOS PROMEDIO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y COMERCIO EN ESTABLECIMIENTOS DE 5 Y MAS TRABAJADORES**  
**JUNIO 2002**

RAMA DE ACTIVIDAD	OCUPADOS			HORAS PROMEDIO POR SEMANA		SALARIO PROMEDIO POR SEMANA (1)	
	TOTAL	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes
<b>TOTAL INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>234.521</b>	<b>19.576</b>	<b>214.945</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>134</b>	<b>65</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	41.744	3.901	37.843	48	49	125	84
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	126.137	7.459	118.678	50	49	98	51
Industria de la madera y productos de la madera	2.604	307	2.297	40	43	54	41
Productos de papel, imprenta y editoriales	10.476	1.518	8.958	47	48	130	86
Fabricación de sustancias y productos químicos	24.925	4.327	20.598	54	50	139	75
Fabricación de productos minerales no metálicos	8.195	359	7.836	43	47	164	80
Industrias metálicas básicas	2.472	193	2.279	45	44	115	75
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	15.269	1.371	13.898	44	44	359	107
Otras industrias manufactureras	2.699	141	2.558	44	48	101	59
<b>HOMBRES</b>	<b>109.992</b>	<b>13.885</b>	<b>96.107</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>146</b>	<b>74</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	25.172	2.774	22.398	47	50	127	97
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	34.953	4.295	30.658	51	48	105	56
Industria de la madera y productos de la madera	2.125	226	1.899	41	43	67	43
Productos de papel, imprenta y editoriales	6.721	1.261	5.460	48	48	131	100
Fabricación de sustancias y productos químicos	17.183	3.399	13.784	53	48	141	77
Fabricación de productos minerales no metálicos	8.148	329	7.819	43	47	168	80
Industrias metálicas básicas	2.466	191	2.275	45	44	115	75
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	11.505	1.295	10.210	43	43	362	67
Otras industrias manufactureras	1.719	115	1.604	44	47	106	68
<b>MUJERES</b>	<b>124.529</b>	<b>5.691</b>	<b>118.838</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>106</b>	<b>58</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	16.572	1.127	15.445	53	48	119	66
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	91.184	3.164	88.020	48	49	89	49
Industria de la madera y productos de la madera	479	81	398	37	43	37	34
Productos de papel, imprenta y editoriales	3.755	257	3.498	45	48	127	63
Fabricación de sustancias y productos químicos	7.742	928	6.814	59	53	132	73
Fabricación de productos minerales no metálicos	47	30	17	44	43	125	53
Industrias metálicas básicas	6	2	4	42	42	113	45
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	3.764	76	3.688	44	44	307	216
Otras industrias manufactureras	980	26	954	44	48	78	45
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>95.266</b>	<b>7.566</b>	<b>87.700</b>	<b>53</b>	<b>46</b>	<b>95</b>	<b>66</b>
Comercio al por mayor	20.413	3.263	17.150	40	45	123	80
Comercio al por menor	53.822	3.136	50.686	67	46	70	66
Restaurantes	16.464	688	15.776	50	49	84	53
Hoteles	4.567	479	4.088	44	45	87	58
<b>HOMBRES</b>	<b>58.966</b>	<b>6.020</b>	<b>52.946</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>93</b>	<b>70</b>
Comercio al por mayor	16.407	3.089	13.318	39	45	106	81
Comercio al por menor	33.778	2.311	31.467	75	46	76	68
Restaurantes	5.934	251	5.683	48	50	103	55
Hoteles	2.847	369	2.478	44	47	85	64
<b>MUJERES</b>	<b>36.300</b>	<b>1.546</b>	<b>34.754</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>102</b>	<b>60</b>
Comercio al por mayor	4.006	174	3.832	53	46	418	73
Comercio al por menor	20.044	825	19.219	45	46	54	62
Restaurantes	10.530	437	10.093	51	49	71	52
Hoteles	1.720	110	1.610	43	43	91	48

FUENTE: OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA LABORAL, ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS  
 1/ US \$1.00= ₡8.75

CUADRO No. 3.2.5.

TOTAL ASALARIADOS EN TODO EL PAIS, HORAS Y SALARIOS PROMEDIO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y COMERCIO EN ESTABLECIMIENTOS DE 5 Y MAS EMPLEADOS NOVIEMBRE 2003

RAMA DE ACTIVIDAD	OCUPADOS			HORAS PROMEDIO POR SEMANA		SALARIO PROMEDIO POR SEMANA (1)	
	TOTAL	Técnicos y supervisores en producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores en producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores en producción	Obreros y dependientes
<b>TOTAL INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>254.759</b>	<b>23.363</b>	<b>231.396</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>133</b>	<b>65</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	42.759	6.452	36.307	52	47	163	72
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	142.173	8.444	133.729	48	48	120	62
Industria de la madera y productos de la madera	3.216	19	3.197	53	44	133	47
Productos de papel, imprenta y editoriales	8.761	1.294	7.467	45	48	127	79
Fabricación de sustancias y productos químicos	27.719	3.773	23.946	46	50	133	68
Fabricación de productos minerales no metálicos	7.651	661	6.990	43	47	176	70
Industrias metálicas básicas	2.986	153	2.833	76	52	128	52
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	16.218	2.109	14.109	45	46	97	62
Otras industrias manufactureras	3.276	458	2.818	46	48	95	57
<b>HOMBRES</b>	<b>126.983</b>	<b>18.092</b>	<b>108.891</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>140</b>	<b>72</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	27.974	5.624	22.350	52	49	171	87
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	45.591	5.036	40.555	48	49	131	65
Industria de la madera y productos de la madera	2.184	19	2.165	53	50	133	50
Productos de papel, imprenta y editoriales	5.950	1.176	4.774	46	48	130	92
Fabricación de sustancias y productos químicos	19.892	3.129	16.763	47	53	134	73
Fabricación de productos minerales no metálicos	7.463	606	6.857	43	47	178	70
Industrias metálicas básicas	2.980	153	2.827	76	52	129	52
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	12.787	1.952	10.835	45	46	95	66
Otras industrias manufactureras	2.162	397	1.765	48	48	97	61
<b>MUJERES</b>	<b>127.776</b>	<b>5.271</b>	<b>122.505</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>108</b>	<b>58</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	14.785	828	13.957	49	45	106	47
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	96.582	3.408	93.174	47	48	104	61
Industria de la madera y productos de la madera	1.032	-	1.032	-	41	-	41
Productos de papel, imprenta y editoriales	2.811	118	2.693	46	49	101	54
Fabricación de sustancias y productos químicos	7.827	644	7.183	40	45	126	54
Fabricación de productos minerales no metálicos	188	55	133	43	44	149	49
Industrias metálicas básicas	6	-	6	-	44	-	41
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	3.431	157	3.274	44	44	114	48
Otras industrias manufactureras	1.114	61	1.053	34	48	82	50
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>95.432</b>	<b>8.755</b>	<b>86.677</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>89</b>	<b>62</b>
Comercio al por mayor	14.830	1.883	12.947	41	42	163	67
Comercio al por menor	60.203	4.469	55.734	46	45	102	65
Restaurantes	16.801	1.612	15.189	43	49	45	48
Hoteles	3.598	791	2.807	43	46	68	59
<b>HOMBRES</b>	<b>57.082</b>	<b>6.132</b>	<b>50.950</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>103</b>	<b>66</b>
Comercio al por mayor	10.853	1.545	9.308	44	45	170	71
Comercio al por menor	38.628	3.437	35.191	46	46	111	67
Restaurantes	5.469	650	4.819	43	51	55	48
Hoteles	2.132	500	1.632	43	46	78	63
<b>MUJERES</b>	<b>38.350</b>	<b>2.623</b>	<b>35.727</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>62</b>	<b>57</b>
Comercio al por mayor	3.977	338	3.639	44	44	130	58
Comercio al por menor	21.575	1.032	20.543	45	45	73	60
Restaurantes	11.332	962	10.370	43	47	38	51
Hoteles	1.466	291	1.175	41	46	51	50

FUENTE: OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA LABORAL, ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS

**TOTAL ASALARIADOS EN PROCESO PRODUCTIVO EN TODO EL PAIS, HORAS Y SALARIOS PROMEDIO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y COMERCIO EN ESTABLECIMIENTOS DE 5 Y MAS TRABAJADORES JUNIO 2004**

RAMA DE ACTIVIDAD	OCUPADOS			HORAS PROMEDIO POR SEMANA		SALARIO (en dólares) PROMEDIO POR SEMANA (I)	
	TOTAL	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes	Técnicos y supervisores de producción	Obreros y dependientes
<b>TOTAL INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	<b>258.456</b>	<b>23.300</b>	<b>235.156</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>\$ 117</b>	<b>\$ 54</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	45.821	6.381	39.440	48	47	\$ 139	\$ 70
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	140.041	8.345	131.696	47	47	\$ 103	\$ 50
Industria de la madera y productos de la madera	3.597	75	3.522	45	44	\$ 67	\$ 42
Productos de papel, imprenta y editoriales	9.530	1.021	8.509	47	52	\$ 122	\$ 89
Fabricación de sustancias y productos químicos	28.007	3.742	24.265	50	50	\$ 114	\$ 81
Fabricación de productos minerales no metálicos	7.751	1.361	6.390	46	48	\$ 113	\$ 80
Industrias metálicas básicas	2.774	404	2.370	50	46	\$ 182	\$ 56
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	17.026	1.382	15.644	45	45	\$ 88	\$ 61
Otras industrias manufactureras	3.909	589	3.320	45	49	\$ 131	\$ 54
<b>HOMBRES</b>	<b>128.211</b>	<b>17.572</b>	<b>110.639</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>\$ 125</b>	<b>\$ 67</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	29.237	5.609	23.628	47	49	\$ 146	\$ 84
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	45.575	5.010	40.565	48	48	\$ 109	\$ 51
Industria de la madera y productos de la madera	2.644	18	2.626	47	44	\$ 89	\$ 38
Productos de papel, imprenta y editoriales	6.318	794	5.524	47	54	\$ 138	\$ 108
Fabricación de sustancias y productos químicos	18.694	2.854	15.840	51	51	\$ 113	\$ 72
Fabricación de productos minerales no metálicos	6.962	1.319	5.643	46	49	\$ 112	\$ 84
Industrias metálicas básicas	2.768	404	2.364	50	46	\$ 182	\$ 57
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	13.243	1.138	12.105	45	45	\$ 87	\$ 65
Otras industrias manufactureras	2.770	426	2.344	45	49	\$ 157	\$ 61
<b>MUJERES</b>	<b>130.245</b>	<b>5.728</b>	<b>124.517</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>\$ 93</b>	<b>\$ 52</b>
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	16.584	772	15.812	58	45	\$ 82	\$ 48
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	94.466	3.335	91.131	46	47	\$ 93	\$ 49
Industria de la madera y productos de la madera	953	57	896	44	44	\$ 60	\$ 53
Productos de papel, imprenta y editoriales	3.212	227	2.985	47	47	\$ 66	\$ 53
Fabricación de sustancias y productos químicos	9.313	888	8.425	46	47	\$ 117	\$ 97
Fabricación de productos minerales no metálicos	789	42	747	44	44	\$ 155	\$ 47
Industrias metálicas básicas	6	-	6	-	29	\$ -	\$ 28
Fabricación de productos metálicos, maquinaria	3.783	244	3.539	44	47	\$ 92	\$ 47
Otras industrias manufactureras	1.139	163	976	45	49	\$ 61	\$ 39
<b>TOTAL COMERCIO</b>	<b>100.633</b>	<b>14.741</b>	<b>85.892</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>\$ 87</b>	<b>\$ 51</b>
Comercio al por mayor	20.543	7.635	12.908	48	46	\$ 73	\$ 113
Comercio al por menor	57.048	3.947	53.101	46	54	\$ 109	\$ 54
Restaurantes	18.951	2.439	16.512	45	44	\$ 95	\$ 42
Hoteles	4.091	720	3.371	46	45	\$ 81	\$ 55
<b>HOMBRES</b>	<b>61.429</b>	<b>9.909</b>	<b>51.520</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>\$ 100</b>	<b>\$ 68</b>
Comercio al por mayor	14.095	4.854	9.241	48	46	\$ 83	\$ 132
Comercio al por menor	39.265	3.520	35.745	46	58	\$ 112	\$ 56
Restaurantes	5.692	921	4.771	45	45	\$ 159	\$ 43
Hoteles	2.377	614	1.763	47	46	\$ 82	\$ 57
<b>MUJERES</b>	<b>39.204</b>	<b>4.832</b>	<b>34.372</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>\$ 59</b>	<b>\$ 49</b>
Comercio al por mayor	6.448	2.781	3.667	48	45	\$ 55	\$ 63
Comercio al por menor	17.783	427	17.356	44	46	\$ 85	\$ 51
Restaurantes	13.259	1.518	11.741	44	43	\$ 57	\$ 41
Hoteles	1.714	106	1.608	44	44	\$ 74	\$ 52

FUENTE: OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA LABORAL, ENCUESTA DE ESTABLECIMIENTOS