

Artículos

Economía y sindicalismo Significado económico del marco de relaciones laborales salvadoreño¹

Joaquín Arriola Palomares

Resumen

Al no haber sido incluido en los acuerdos de paz, el desarrollo del movimiento sindical conserva las mismas dificultades históricas para desarrollarse como actor social y para incidir en la modificación de las relaciones laborales. Aunque muy pocas veces se menciona la organización de los trabajadores, hay una fuerte correlación entre el grado de desarrollo económico y la fortaleza del movimiento sindical. En este artículo queremos mostrar, sin embargo, que la represión del movimiento sindical es una condición necesaria para garantizar la reproducción del capital bajo las condiciones del modelo de acumulación salvadoreño. Por lo tanto, el desarrollo del sindicalismo requiere un cambio en el modelo de acumulación, que implique una verdadera modernización de las estructuras productivas nacionales y un cambio de la cultura empresarial.

1. Desarrollo económico y desarrollo del sindicalismo

Es un hecho que los Acuerdos de Paz, si bien representan una importante transformación política del país, sin embargo, no incorporan casi en ningún aspecto la transformación social. Así, el movimiento sindical sigue teniendo las mismas dificultades históricas para desarrollarse como actor social y para incidir en la modificación de las relaciones laborales.

En los estudios de los problemas del desarrollo

raramente se hace mención a la organización de los trabajadores; sin embargo, consideramos que este es precisamente uno de los aspectos institucionales de más importancia en la transformación de las estructuras sociales. Hay una fuerte correlación entre el grado de desarrollo económico y la fortaleza del movimiento sindical: no solamente los países más desarrollados tienen unas relaciones laborales más reguladas, sino que en ellos los sindicatos juegan siempre un papel relevante.

Incluso en América Latina, podemos establecer una clasificación en términos de desarrollo que

casi siempre coincide con el grado de desarrollo del sindicalismo, tal como se puede observar en el cuadro siguiente, con la peculiaridad de Nicaragua que se encuentra al margen. Los países con un nivel de desarrollo sindical elevado se encuentran entre los más avanzados de América Latina. Sólo Costa Rica muestra un perfil de bajo desarrollo sindical y elevado índice de desarrollo.

	Grado de desarrollo IDH 1990	Desarrollo del movimiento sindical
Uruguay	0.881	A
Chile	0.864	M
Costa Rica	0.852	B
Argentina	0.832	A
Venezuela	0.824	A
México	0.805	A
Colombia	0.770	M
Brasil	0.730	M
Ecuador	0.646	B
Paraguay	0.641	B
Perú	0.592	M
El Salvador	0.503	B
Nicaragua	0.500	A
Guatemala	0.489	B
Honduras	0.472	B
Bolivia	0.398	M

Fuente: PNUD, *Informe sobre desarrollo humano 1993*, para el Índice de Desarrollo Humano (IDH). El valor 1,000 respresenta el máximo desarrollo alcanzable; los países se clasifican en tres grupos: índice de desarrollo alto (IDH > 0.800) medio (0.799 - 0.500) y bajo (IDH < 0.500). Para calcular el desarrollo del movimiento sindical, consideramos el grado de afiliación de la población asalariada, la existencia de negociación colectiva, la diversificación de la organización sindical y su papel sociopolítico, elaborando un índice (con cierto grado de subjetividad) con tres niveles de desarrollo sindical: (A)lto, (M)edio y (B)ajo.

En este artículo queremos mostrar que la represión del movimiento sindical es una condición necesaria para garantizar la reproducción del capital bajo

las condiciones del modelo de acumulación salvadoreña. El desarrollo del sindicalismo requiere como complemento inexcusable un cambio en el modelo de acumulación, que implique una verdadera modernización de las estructuras productivas nacionales y un cambio de la cultura empresarial².

2. La represión como vía patronal para solucionar el conflicto laboral

Sin lugar a dudas, podemos afirmar que el autoritarismo y la represión han sido las formas clásicas para solucionar los conflictos laborales en El Salvador.

El Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo prohíbe todo acto de injerencia de los empleadores en las organizaciones de los trabajadores; nuestro Código de Trabajo recoge en alguna medida algunos de esos principios que tipifican las conductas antisindicales. La historia laboral salvadoreña está firmemente matizada por esa clase de conductas no sólo de parte de los empleadores, sino del Estado mismo.

No obstante las prohibiciones plasmadas en las leyes, las conductas observadas ante los sindicatos continúan siendo confrontativas y represivas. En algunas décadas, como la recién pasada del conflicto armado, según testimonios de los trabajadores entrevistados, a quienes eran descubiertos en tareas sindicales les costaba la vida o al menos algún tiempo en la cárcel. El informe de la Comisión de la Verdad es un testimonio histórico de muchas de esas realidades y la bomba explotada en FENASTRAS el 31 de octubre de 1989, es un testimonio hiriente de la actitud del capital ante los sindicatos.

La disminución de las negociaciones colectivas en la década del conflicto es significativa, por cuanto la acción sindical llegó casi a un punto muerto, debido a la persecución contra los dirigentes. De esta manera, los conflictos se iniciaban y eran solucionados, en la mayoría de los casos, sin seguir los procedimientos establecidos por la ley. Los empleadores buscaban soluciones extra-legales, recurrían al auxilio de la policía y del ejército para garantizar la mitificada seguridad jurídica de sus bienes.



En la actualidad, si bien es cierto que ya no se recurre a esos medios físicos de violencia³, no por eso puede dejar de afirmarse que la típica conducta antisindical no ha variado. Las acciones sindicales son reprimidas por los empleadores mediante el uso de formas más elaboradas y sofisticadas.

La mecánica es casi siempre la misma: al descubrirse que se está gestando un movimiento sindical en determinada empresa, el empleador de inmediato recurre al expediente de despedir a los promotores sindicales y a los trabajadores que han participado o participan en las reuniones sindicales. Cuando los trabajadores tienen suerte, les es reconocida la indemnización por despido de hecho; pero, en la mayoría de los casos, los despidos se llevan a cabo sin reconocer esa prestación. Casos ejemplares como los intentos de formar sindicatos en la fábrica *ADOC*, en *AGAPE* y en las zonas francas, en empresas como *SATELLITE INT.*, *CORPAK*, *APPARELL* y en otras, terminaron con el despido colectivo de los trabajadores. Estos hechos son pruebas fehacientes de nuestras afirmaciones.

En una de estas empresas, la formación del sindicato se llevó a cabo de una manera casi clandestina. Las trabajadoras tenían que reunirse en secreto, pero fueron descubiertas por los empresarios y más de 150 de ellas fueron despedidas, incluyendo a las dirigentes sindicales, algunas en estado de embarazo. Posteriormente, en las paredes de los sanitarios de la empresa aparecieron letreros en los cuales se leía "¡Viva el sindicato!".

La existencia de sindicatos de trabajadores es indispensable para fomentar y desarrollar la negociación colectiva. El sindicato de trabajadores y el empleador son las partes naturales en la contratación colectiva; son las relaciones laborales, nacidas de la interrelación capital-trabajo, las que buscan situarse en una posición de mayor justicia y equidad social, mediante la negociación entre las partes.

Los grados de represión se han sofisticado para no aparecer con la brutal violencia de los años anteriores. Parte de esa sofisticación son los claros contactos de los empleadores con los funcionarios

del Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁴, los cuales datan de muchos años, a tal grado que cuando los trabajadores presentan a dicho Ministerio alguna documentación para constituir un nuevo sindicato o para legalizar alguna junta directiva, los empleadores se enteran inmediatamente de la petición. En el primer caso, normalmente despiden a los organizadores del sindicato o los presionan para que renuncien a él, amenazándolos con que si no lo hacen serán despedidos o cerrarán la empresa⁵.

Cuando se trata de la legalización de una directiva sindical, los empleadores presentan una "impugnación" de la elección, alegando cualquier circunstancia sucedida en el proceso electoral, que es un asunto sindical interno de interés sólo para los trabajadores. Normalmente, estas impugnaciones, realizadas al margen de la ley, pues no están reconocidas por el Código de Trabajo ni por ninguna otra ley secundaria, prosperan y se cancela la directiva en cuestión, dejando al sindicato en una situación delicada.

Algunos empleadores no presentan estas impugnaciones de manera directa, sino que recurren a dirigentes sindicales íntimamente vinculados con los intereses patronales para que sean ellos quienes presenten los reclamos y alegatos⁶.

También es conocido el mecanismo patronal de constituir y apoyar sindicatos con el afán de disputar la titularidad de otros sindicatos que existen en su empresa o en determinada industria. A estos sindicatos se les conoce como "*sindicatos paralelos*". Pero modernamente y porque, al fin y al cabo, un sindicato aunque sea organizado por los empleadores puede llegar a convertirse con el tiempo en una herramienta de lucha para los trabajadores, la patronal ha procedido a organizar "*asociaciones solidaristas*", las cuales son financiadas por ella directamente. Estas asociaciones son integradas por los empleados de su confianza, para así disputar los espacios propios de los sindicatos y ofrecer a sus trabajadores algunos beneficios económicos cortoplacistas. Conviene recordar que la Organización Internacional del Trabajo considera esta práctica como antisindical, contraria al espíritu de los convenios 87 y 98, y violatoria de los derechos fundamentales del trabajador como persona humana.

Ejemplo de estas asociaciones solidaristas los encontramos en empresas como *Helados POPS*, *Mike Mike* y en el *Beneficio Ateos*. En esta última empresa se promovió la destrucción de la Subseccional del Sindicato de la Industria del Café (SICAFE) para formar en su lugar una asociación controlada por la dirección de la empresa⁷.

Es evidente que si las típicas conductas anti-sindicales de los empleadores no cambian de manera radical, será difícil pensar en una paz laboral duradera y mucho menos en fomentar y desarrollar una verdadera negociación colectiva que sea instrumento de la justicia y equidad en las relaciones laborales, dos de los factores más importantes del proceso productivo.

La resistencia del sector empresarial en el foro para la concertación económica y social para que se ratificasen los convenios más importantes de la Organización Internacional del Trabajo sobre las libertades sindicales puede encontrar explicación en esta circunstancia. Lo mismo puede decirse de la actitud del gobierno al no ratificar los convenios 87 y 98, propuestos por las recomendaciones del informe de la Comisión de la Verdad⁸.

3. Balance de la situación actual de los derechos sindicales

Para analizar la situación actual de la libertad sindical, vamos a utilizar, en primer lugar, un informe de la UNOC, preparado para discutir en Estados Unidos la conducta del gobierno salvadoreño respecto a los derechos sindicales. La discusión formaba parte de la revisión de la concesión hecha a El Salvador para tener un acceso comercial preferencial por medio del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP)⁹. En dicho documento se analizan diversos casos, entre los cuales destacamos los siguientes.

Año 1990:

1. No legalización del sindicato de la empresa *Cordeler Salvadoreña (SALVAMEX)*, despido de trabajadores y cierre de las fuentes de trabajo.
2. No legalización de la seccional departamental de La Unión del Sindicato de la Industria

Portuaria de El Salvador (SIPES) y despido de trabajadores y cierre de la fuente de trabajo en el puerto de Cutuco.

3. Despido masivo (700 trabajadores), cierre de las empresas *Banco de Crédito Popular* y *Banco Capitalizador*, y desarticulación de las respectivas subseccionales.

Año 1991:

1. No legalización de la subseccional de la *Empresa Heladera* y despido de 12 trabajadores.

2. No legalización de la subseccional del Fondo de Financiamiento y Garantía de la Empresa (FIGAPE).

3. No legalización del Sindicato Gremial del Calzado, Similares y Conexos de El Salvador y despido de la totalidad de los trabajadores de la empresa *ADOC S.A.* (aproximadamente 500 trabajadores).

4. Despido masivo de trabajadores del Instituto Regulador de Abastecimientos (IRA) y cancelación del sindicato (ASTIRA).

5. Despido masivo de 2,000 trabajadores del Instituto de Vivienda Urbana (IVU) y destrucción del sindicato (SETIVU).

Año 1992:

1. No legalización de la sección departamental de La Paz del Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador (SIPES) y despido del secretario de organización de la directiva sindical.

2. No legalización de la subseccional de *Blokhtubos S.A. de C.V.*

3. Cancelación del Sindicato de la Industria de Productos Alimenticios Lácteos y Conexos (SIPALAC) y despido de trabajadores del Ho-

tel *El Salvador*.

4. Impugnación por parte de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de FENADESAL, sin resolver desde principios de 1992.

5. Intromisión gubernamental y parcialización pro-patronal en la negociación del contrato colectivo de 140 empresas de la industria de la construcción.

6. Despido masivo (150 trabajadores) de afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Azúcar (SINA) en los ingenios El Carmen y La Magdalena y desarticulación de las respectivas subseccionales del sindicato.

7. Despido de los trabajadores que intentaban organizar un sindicato en la empresa *Industrias Capri S.A.* (propiedad del entonces Ministro de Economía, Arturo Zablah).

8. Cierre del Proyecto Plan Sabar del Ministerio de Salud Pública y despido de los dirigentes y de 100 afiliados a la Asociación de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

9. No legalización de la subseccional de empresa *Soluciones Habitacionales* a los seis meses de presentada la solicitud.

Año 1993:

1. Despido de 30 trabajadores del Ministerio de Hacienda, pertenecientes a la Asociación General de Empleados del Ministerio de Hacienda.

2. Disolución de la subseccional de la empresa *Beneficio Ateos* y creación de una asociación solidarista.

3. Creación de hecho de asociaciones solidaristas en diversas empresas, entre ellas: *La Cons-*

Si las típicas conductas antisindicales de los empleadores no cambian de manera radical, será difícil pensar en una paz laboral duradera y mucho menos en fomentar y desarrollar una verdadera negociación colectiva.

tancia, Cueros Artificiales, Mike Mike, Embotelladora Salvadoreña (subsidiaria de Coca Cola), *Cigarrería Morazán, Industrias Petit...* y obtención de personería jurídica de la asociación solidaria de *Empresas POPS*, sin que exista base legal para este tipo de asociaciones antisindicales¹⁰.

En el mismo documento se anexan diversos casos de violación a los derechos de los dirigentes sindicales: asesinato de Miguel Angel Alvarenga, secretario de conflictos del sindicato del *Círculo Deportivo Internacional* (FENASTRAS); asesinato de Iván Ramírez, primer secretario de conflictos de FENASTRAS; asesinato de José Alejandro Juta, secretario de conflictos de la seccional de la Asociación de trabajadores del Ministerio de Obras Públicas (ATMOP) de Santa Ana; asesinato de Roberto Amaya, afiliado a ATMOP en Santa Ana; atentado al local de la Federación de Sindicatos Independientes (FEASIES) y asesinato del vigilante del mismo; atentado contra Gerardo Moscoso, secretario general adjunto de FENASTRAS; robo y allanamiento del local del Sindicato de la Industria del Café (SICAFE); orden de captura contra 7 dirigentes de la intergremial en la ciudad de Santa Ana; solicitud de antejuicio contra los dirigentes sindicales de la UNOC y los diputados Félix Blanco y Amanda Claribel Villatoro, por su apoyo a las denuncias de violación de los derechos sindicales ante la Secretaría de Comercio de Estados Unidos; maniobras en la asamblea legislativa para tipificar como delito penal la denuncia en otros países de la violación de los derechos sindicales y el apoyo a la suspensión de las ventajas arancelarias obtenidas por el país.

En el último semestre de 1993, se conocieron otros casos, entre los cuales destacamos: despido de trabajadores por intentar sacar de acefalía a la subseccional de *Talleres Sarti* del Sindicato de Trabajadores de Industrias Mecánicas y Metálicas de El Salvador; despido de trabajadoras de *S & C Apparell*, por intentar constituir una subseccional sindical del Sindicato de Industria del Algodón, Sintéticos, Similares y Conexos; despido de 11 trabajadoras de *Satellite International*, por consti-

tuir una subseccional y cancelación de la misma; despido de 20 trabajadoras de *Formosa* por intentar constituir una subseccional sindical; cancelación de la subseccional de *Industrias Florenzi* del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos; despido de la plantilla y posterior recontractación, con excepción de los directivos y afiliados al sindicato de empresa de trabajadores de *Agave S.A.*; no legalización de la subseccional de la *Destilería Centroamericana*; amenazas contra los directivos de la Asociación de Trabajadores del Organo Judicial.

En las discusiones sobre la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en el Foro de concertación económica y social, la patronal y el gobierno se negaron rotundamente a discutir y aprobar los convenios relacionados con la libertad sindical y la contratación colectiva. El gobierno argumentaba que los convenios 87/1948 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), 98/1949 (aplicación de los principios de sindicación y negociación colectiva), 103/1952 (protección de la maternidad), 135/1971 (protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa), 151/1978 (protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública) y 154/1981 (fomento de la negociación colectiva) eran "anticonstitucionales" y los convenios 88/1948 (organización del servicio del empleo), 99/1951 (métodos para la fijación de los salarios mínimos en la agricultura), 103/1952 y 144/1976 (consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo), 156/1981 (igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y las trabajadoras) y 158/1982 (terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador) eran "inconvenientes" para el país¹¹.

La mejor muestra de la falta de desarrollo de los derechos sindicales la tenemos en el número de trabajadores protegidos por la contratación colectiva.

**Trabajadores amparados por contratos colectivos vigentes
(1991) y su relación con el empleo total (1992)**

	Contratos	Trabajadores	Empleo	%/Empleo total
Agricultura y pesca	17	3,902	638,272	0.61
Minas	0	0	2,391	0.00
Manufactura	58	15,450	308,502	5.01
Electricidad, gas y agua	8	4,672	11,117	42.03
Construcción	196	21,804	80,824	26.98
Comercio y hostelería	4	296	348,468	0.08
Transporte y comunicaciones	1	2,040	60,633	3.36
Finanzas	5	2,066	19,960	10.35
Servicios comunales	9	11,241	172,047	6.53
Total	298	61,471	1,642,214	94.95

Fuente: Ministerio de Trabajo (contratos) y Ministerio de Planificación (empleo).

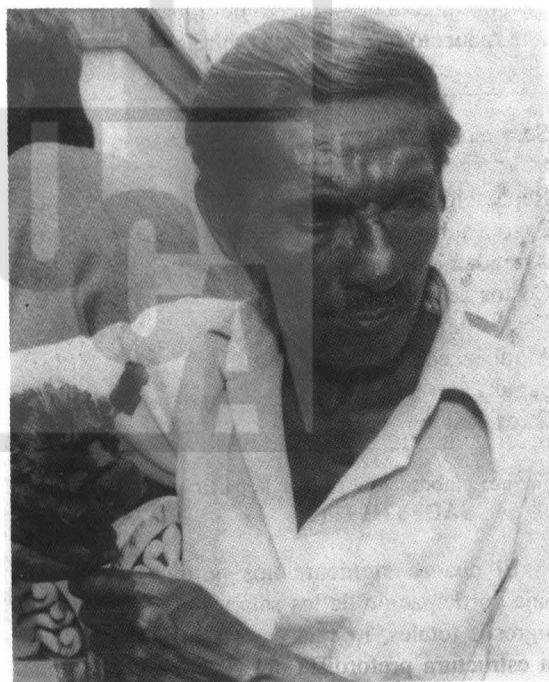
Como podemos observar en el cuadro, solamente en el sector de la construcción y en los servicios públicos se puede hablar de la existencia de contratación colectiva. La situación general del mercado de trabajo es la de inexistencia de participación colectiva de los trabajadores en la fijación de las condiciones de trabajo y en el precio de la fuerza de trabajo, que es individualizado y fijado directamente por el empleador.

4. El régimen salarial salvadoreño: acumulación intensiva de capital y sobreexplotación de la mano de obra

La falta de voluntad política del gobierno para facilitar el ejercicio de la libertad sindical y la cultura fuertemente antisindical de los empresarios salvadoreños están estrechamente vinculadas con el patrón de acumulación dominante en el país. Es en los mecanismos de formación de los salarios y en el papel que éstos juegan en la dinámica de realización del valor (consumo), donde encontramos la causa profunda de estos comportamientos antisindicales tan arraigados. A continuación presentamos los principales rasgos de este modelo.

El patrón de uso de la mano de obra en El

Salvador presenta las características propias del régimen de acumulación extensivo, basado en la extracción de plusvalía absoluta a la par de la plusvalía relativa. Es un esquema asentado en pro-



cesos intensos de dilapidación de la fuerza de trabajo, no sólo en lo que se refiere a la dimensión física y material de la existencia, sino también en lo que respecta a la psicológica. Las principales características son la siguientes.

4.1. Bajos salarios

La carencia de estadísticas sobre los niveles y la estructura salariales es casi total. Tan solo se dispone de una primera encuesta de FUSADES (1992a) referida al año 1992.

A partir de fuentes indirectas, logramos reconstruir los siguientes indicadores.

(a) Relación entre costes salariales e ingresos totales por ramas de la manufactura (FUSADES 1992b)

En este documento no se aportan datos específicos sobre costes salariales, pero la modificación de los datos nos permite concluir que los servicios contratados por las empresas incorporan unos costes salariales unitarios superiores a los de las ramas industriales en su conjunto. La subcontratación de los servicios obedece a una política de gestión de la mano de obra que tiende a limitar la gestión directa de la fuerza de trabajo y, por tanto, a la reducción de las cargas salariales directas

Servicios contratados por las empresas	%
Reparación y mantenimiento	25.0
Pago a subcontratistas	60.0
Arrendamiento maq. y eq.	22.5
Costos de transporte propio	12.5
Costos de transporte arrend.	12.5
Alquiler: edificios y terreno	18.0
Seguro	63.0
Otros costos	25.0

Fuente: elaboración propia a partir de datos de FUSADES (1992b).

El cuadro siguiente nos permite apreciar la baja participación de los salarios en relación a los ingresos totales, lo cual es otra forma de mostrar la estructura prefordista del régimen de acumula-

ción de capital en El Salvador, en el cual los salarios son un coste de producción y no un factor dinamizador de la demanda y, por ende, del producto. Los costes salariales no representan ni el 20 por ciento de los ingresos de las empresas, las cuales, por otra parte, tienen unos coeficientes de relación salario-capital muy bajos, que no permiten pensar en la reproducción endógena (nacional) del capital, por la escasez de demanda salarial — otra forma de representar el elevado grado de explotación de la mano de obra.

Relación salario-capital y participación de los salarios en los ingresos totales por ramas de actividad

	S/K	Relación de los costes salariales con los ingresos totales (%)
Productos cárnicos	1.17	16.1
Productos lácteos	1.25	20.2
Envasado de frutas y legumbres	0.86	7.6
Productos de panadería	1.66	22.9
Beneficiado de café	1.9	74.7
Bebidas alcohólicas	1.14	12.1
Textil	0.92	11.8
Confección	1.91	40.0
Calzado y cuero	1.16	13.9
Imprentas	0.81	17.7
Productos farmacéuticos	0.81	18.2
Abonos y plaguicidas	0.45	7.5
Productos plásticos	0.65	15.7
Minerales no Metálicos	0.83	17.0
Metálicas básicas	1.05	16.7
Productos metal mecánicos	1.14	23.5
Total ponderado (PIB)	1.12	19.7

Fuente: elaboración propia a partir de FUSADES, "Análisis de la rentabilidad privada y económica del sector industrial salvadoreño", Documento de trabajo N° 31.

(b) Participación de los salarios y del capital en el valor agregado (matriz insumo-producto para 1990, BCR)

Los datos de la matriz insumo-producto para 1991 elaborados por el Banco Central de Reserva nos permiten analizar la distribución del valor agregado entre los salarios y el excedente empresarial. En el siguiente cuadro mostramos los datos desagregados para 44 actividades.

En general, podemos observar cómo la distribución del valor agregado se realiza en dos tercios para el capital y en un tercio para el trabajo. Esta distribución refuerza nuestra caracterización del modelo de acumulación como sobreexplotador de la fuerza de trabajo. Una participación de los salarios en el valor agregado inferior a un tercio sólo puede inscribirse en una dinámica de acumulación autocentrada si el relativamente elevado excedente empresarial se traduce en una elevada tasa de inversión: de ese modo, la demanda agregada (y el producto) tendría un fuerte componente de bienes de capital y de bienes intermedios.

Sin embargo, la realidad de la economía salvadoreña refleja unas tasas de inversión muy bajas, una participación de los bienes intermedios en la producción total relativamente pequeña y la de los bienes de capital es casi inexistente. En estas condiciones, es fácil concluir que los bajos salarios están vinculados funcionalmente a la dinámica de la acumulación orientada a la exportación de la economía salvadoreña: no sólo los salarios son bajos, sino que la propia acumulación es muy inferior a la plusvalía extraída, porque la tasa de acumulación viene determinada esencialmente por la capacidad de absorción de la demanda externa, y no por la demanda interna. Los bajos salarios desincentivan la inversión productiva de la plusvalía y favorecen el consumo suntuario de los capitalistas.

La tercera columna del cuadro siguiente es una aproximación a la tasa de plusvalía¹². La tasa media de plusvalía se sitúa en torno al 191 por ciento, una elevada tasa de explotación, por cualquier parámetro que la midamos.



Participación de los salarios y el excedente empresarial en el valor agregado por sectores (1991)

	Salarios/ valor agregado	Excedente /valor agregado	Tasa de explotación E/S
Café	45.1	39.0	86
Algodón	8.4	91.5	1,089
Granos básicos	40.2	59.8	149
Caña de azúcar	31.2	68.8	221
Otras producciones agrícolas	23.0	77.0	335
Ganadería	39.9	59.7	150
Avicultura	3.4	83.9	2,468
Silvicultura	2.7	97.3	3,604
Productos de caza y pesca	14.9	84.4	566
Productos de la minería	28.5	69.9	245
Carne y sus productos	21.6	73.5	340
Productos lácteos	44.5	29.4	66
Productos elaborados de la pesca	23.2	76.8	331
Productos de molinería y panadería	56.0	40.4	72
Azúcar	5.5	91.9	1,671
Otros productos alimenticios elaborados	14.7	76.9	523
Bebidas	22.4	41.4	185
Tabaco	25.1	25.0	100
Textiles y productos textiles	41.5	51.7	125
Prendas de vestir	86.3	5.0	6
Cuero y sus productos	45.1	50.9	113
Madera y sus productos	53.2	38.7	73
Papel, cartón y sus productos	25.1	60.9	243
Productos de la imprenta y de industrias conexas	30.0	68.5	228
Productos químicos	33.7	57.7	171
Productos de la refinación de petróleo	3.1	85.1	2,745
Productos de caucho y plástico	25.0	51.9	208
Productos minerales no metálicos elaborados	22.5	70.7	314
Productos metálicos de base y elaborados	24.7	61.2	248
Maquinaria, equipos y suministros	22.9	69.8	305
Material de transporte y manufacturas diversas	32.5	63.0	194
Electricidad	40.7	58.9	145
Agua y alcantarillados	53.4	46.6	87
Construcción	61.3	34.3	56
Comercio	28.1	71.1	253
Restaurantes y hoteles	19.6	78.7	402
Transporte y almacenamiento	18.4	79.1	430
Comunicaciones	26.0	73.9	284
Bancos, seguros y otras instituciones financieras	73.4	22.3	30
Bienes inmuebles y servicios prestados	26.0	73.6	283
Alquileres de vivienda	0.0	100.0	??
Servicios comunales, sociales y personales	19.8	76.0	384
Servicios domésticos	0.0	100.0	??
Servicios del gobierno	99.7	0.3	0
Otras compras de bienes y servicios	0.0	100.0	??
Total	32.8	62.7	191

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la matriz insumo-producto para 1991.

(c) Discriminación salarial contra las mujeres trabajadoras

La encuesta semestral sobre el mercado de tra-

bajo de FUSADES permite constatar, a partir de los niveles salariales, la situación estructural de discriminación laboral que padecen de las mujeres.

**Nivel salarial de las mujeres por categoría profesional y sector
(en % sobre el salario de los hombres)**

	Industria	Construcción	Comercio	Servicios	Total
Personal directivo	45.5	111.5	67.5	55.5	58.8
Profesionales	69.8	53.8	93.4	36.0	49.7
Técnicos y prof. medios	83.9	110.8	113.9	98.1	91.6
Empleados de oficina	80.6	93.8	95.6	101.6	93.1
Trabajadoras de servicios y vendedoras	49.8	111.4	97.5	158.7	88.7
Artesanos y obreros de oficio	60.7	..	62.9	46.5	58.7
Operarios, operadores de máquinas y ensambladores	77.2	..	70.1	75.5	77.6
Trabajadoras sin cualificar	42.7	81.2	79.8	95.0	65.4
Total (ponderado)	57.4	123.3	71.8	78.7	68.5

Fuente: elaboración propia sobre datos de FUSADES, *Encuesta sobre el mercado de trabajo, Sistema de Información económica*, julio de 1992.

A pesar de que, en algunos casos, las cifras resultan engañosas al presentar niveles salariales superiores para las mujeres que para los hombres¹³, la realidad es que los salarios de las mujeres son, por término medio, casi un tercio inferiores a los de los hombres, para igual puesto de trabajo.

La discriminación salarial suele ser mayor en las categorías intermedias, pues los salarios de los trabajadores considerados poco cualificados tienden a situarse en el mínimo legal, independientemente del género del trabajador. Así, por ejemplo, la *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples* del Ministerio de Planificación con datos de 1990-1991 (Cuadro E11), establece que las vendedoras de los establecimientos comerciales ganan un 40.3 por ciento menos que los hombres en igual categoría; las directoras de sección o departamento, el 53.2 por ciento menos en la industria, el 47 por ciento menos que los hombres en el comercio y el 28.7 por ciento menos en los estableci-

mientos financieros. Las profesionales ganan el 33 por ciento menos que los hombres en la industria y en el comercio, aunque ganan lo mismo en los establecimientos financieros. En general, es en la industria donde se dan las mayores disparidades salariales entre los hombres y las mujeres en igualdad de puestos o categoría.

4.2. Utilización abusiva de horas extras

El trabajo de FUSADES sobre el mercado de trabajo nos muestra que los trabajadores de la industria trabajaron en la semana de la muestra una hora más, mientras que las trabajadoras trabajaron dos horas más de la jornada semanal legal máxima. Teniendo en cuenta de que se trata de un promedio semanal y puesto que una parte de la población asalariada trabaja a tiempo parcial o por día, y que la muestra recoge solamente las horas declaradas por las empresas consultadas, la cifra anterior, señala una situación estructural de jornadas de trabajo especialmente extensas —tan solo en la

La falta de voluntad política del gobierno para facilitar el ejercicio de la libertad sindical y la cultura fuertemente antisindical de los empresarios salvadoreños están estrechamente vinculadas con el patrón de acumulación dominante.

construcción y en los servicios financieros se trabajan 41 horas semanales, lo más cercano a la jornada de 40 horas que todavía se mantiene internacionalmente como el tiempo de trabajo de una jornada "normal", desde el punto de vista de las necesidades de descanso de los trabajadores.

En algunos trabajos de campo hemos comprobado que la jornada de trabajo no tiene ninguna relación con las especificaciones legales en las empresas pequeñas y medianas, en los servicios de transporte y en la maquila, actividades en las cuales son frecuentes las jornadas de nueve y diez horas diarias durante seis días a la semana —es decir, jornadas entre 55 y 60 horas semanales¹⁴.

4.3. Elevadas tasas de rotación en el empleo

La ausencia de estadísticas es prácticamente total a este respecto. Sin embargo, especialmente en la industria, hemos comprobado la existencia de una fuerte rotación en el empleo. La escasa movilidad interna en las empresas, la tendencia de los salarios industriales a situarse entre 1 y 1.5 salarios mínimos¹⁵, y el amplio uso del trabajo estacional (en función de los pedidos por completar) facilitan la transición de un empleo a otro, pasando por períodos dedicados a las labores domésticas (especialmente las mujeres) o al trabajo informal (especialmente los hombres).

4.4. Fuerte autoritarismo

Ure ("el Píndaro de la fábrica automática", como lo denomina Marx) señalaba a mediados del siglo XIX: "La principal dificultad en la fábrica automática... estribaba... en la disciplina necesaria para hacer que los obreros renunciasen a sus hábitos irregulares dentro del trabajo, *identificándolos con la regularidad invariable del gran autómeta*. Pero, el encontrar y aplicar con éxito un código disciplinario congruente con las necesidades y con la rapidez del sistema automático, es una empresa

digna de Hércules" (Ure, *Philosophy of Manufacturers*, p. 18).

En la fábrica capitalista cesa, de hecho y de derecho, toda libertad. La supeditación técnica del obrero a la marcha uniforme del instrumento de trabajo crea y exige una disciplina cuartelaria, un sistema de controles y castigos que norma y estructura todo el tiempo de la vida de los obreros, no sólo el tiempo que permanecen trabajando, sino que, mediante los horarios de entrada y salida, sistema de turnos, períodos de descanso, vacaciones y permisos, toda su vida se ve sometida y ordenada en función de los requerimientos del trabajo. El sistema cuartelario se desarrolla a través de la ampliación del trabajo de vigilancia, control de ritmos y movimientos, y mediante la división de los obreros en obreros manuales y obreros intelectuales (los capataces y supervisores), en soldados raso y suboficiales del ejército de la industria. En palabras de Marx: "El código fabril en que el capital formula privadamente y por su propio fuero, el poder autocrático sobre sus obreros, sin tener en cuenta ese régimen de división de los poderes de que tanto gusta la burguesía, ni el sistema representativo, de que gusta todavía más, es simplemente la *caricatura capitalista de la reglamentación social del proceso de trabajo*" (Marx, *El Capital I*, p. 351).

La falta de interés empresarial por mejorar las condiciones de trabajo, se refleja en que ni la Constitución de El Salvador, ni el Código de Trabajo, garantizan el derecho a la libertad de expresión a los trabajadores en el sector privado.

Si por ejemplo un trabajador informase a la prensa sobre un producto o desecho tóxico producido en su empresa, el empresario podría despedirlo legalmente. Los trabajadores tampoco se benefician de la consideración de inocencia hasta que se pruebe la culpabilidad. Si un empleador despidió a un trabajador, éste no permanece en el puesto de

trabajo hasta que se resuelve el conflicto.

La consideración de la fuerza de trabajo como un insumo que se alquila, facilita la regulación de su uso en función de las necesidades de la producción. Esta flexibilidad desaparecería con una regulación más efectiva y favorable al trabajador de las condiciones de contratación, perdiendo el país una dimensión fundamental de las "ventajas absolutas" con que cuenta para atraer la inversión internacional de procesos de producción con trabajo descalificado e intensivo en mano de obra.

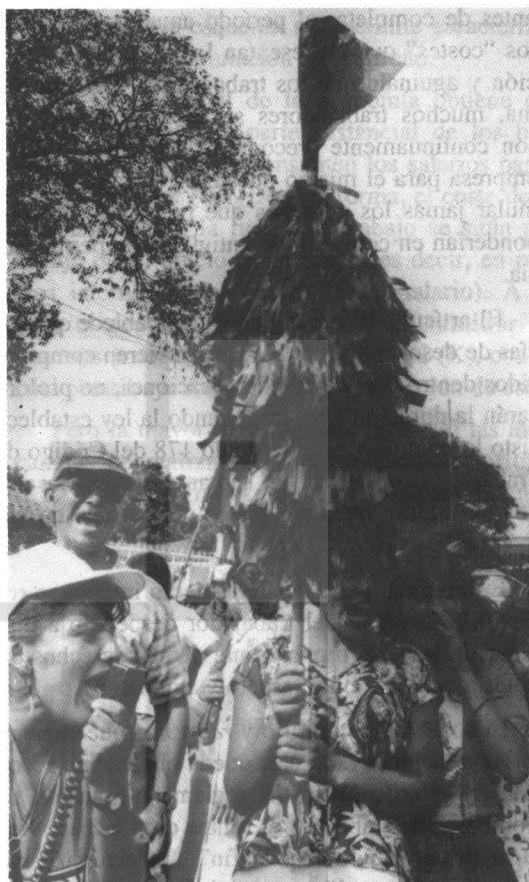
4.4.1. Un ejemplo: el reglamento interno de una empresa de la Zona Franca de San Bartolo¹⁶

En todos los reglamentos internos de las empresas del país encontramos la misma orientación que en el reglamento que vamos a analizar de una empresa de la Zona Franca de San Bartolo. En él observamos el tono *autoritario* de la redacción, que comienza señalando que el "Reglamento interno de trabajo tiene por objeto establecer con claridad las *reglas obligatorias* de orden técnico y administrativo..." (art. 1), cuando, según el Código de Trabajo vigente, el cumplimiento del reglamento interno es obligación también de los patronos (art. 29, 9°).

Los mecanismos de *control* quedan a la total discrecionalidad de la empresa: "en la forma y por los medios que la empresa considere necesarios" (art. 15). Así, en el artículo 16 se establece que la revisión de los trabajadores se realizará no sólo a la salida, sino también a la entrada; entre el material "revisable" se incluyen específicamente los "libros".

La *objetividad* en la determinación de las condiciones de trabajo y de la relación obrero-empresario es inexistente, cuando siempre es "a juicio del patrono" la consideración de si existen causas justificadas para los retrasos (art. 19) o puede exigir cualquier comprobante por el trabajo realizado (art. 49).

La *función de ocultamiento* se transparenta cuando muchos apartados, que son parte del Código de Trabajo, se presentan como "concesiones" de la empresa a sus trabajadores, jamás como de-



rechos legales de éstos.

Aunque el reglamento reproduce bastantes artículos del Código de Trabajo, se establecen determinadas condiciones que perjudican a los trabajadores más allá de lo contemplado en el Código, *reduciendo la aplicación de los derechos legales*. Por ejemplo, en lo relativo a las vacaciones. En el artículo 27 del reglamento interno se especifica que para los efectos de los quince días (legales) de vacaciones al año, se considera como período anual el que media entre la fecha del contrato y la misma fecha del año posterior. Hasta aquí todo es igual que en el Código. Pero a continuación se establece que esto será así "siempre que no se hubiera disuelto la relación laboral, pues en tal caso se contará a partir del último contrato". Es decir, el reglamento contempla una práctica bastante generalizada en las empresas de la Zona Franca, consistente en despedir a una parte de los trabajadores

antes de completar el período anual, para reducir los “costes” que representan los derechos a vacación y aguinaldo de los trabajadores. De esta forma, muchos trabajadores se encuentran con que son continuamente “recontratados” por la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, sin acumular jamás los derechos que por ley les corresponderían en concepto de antigüedad y permanencia.

El artículo 30 del reglamento establece que los días de descanso semanal que estuvieren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas, cuando la ley establece justo lo contrario, en el artículo 178 del Código de Trabajo: “Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones”.

En ninguna parte del reglamento interno se recuerda el derecho del trabajador despedido a disfrutar de la parte proporcional de sus derechos en materia de vacaciones, asueto y aguinaldos.

El concepto autoritario y *represivo* que se tiene de las relaciones laborales queda claramente recogido en el artículo 46 del reglamento, cuando se prohíbe a los trabajadores, entre otras cosas: “recoger firmas para cualquier fin”, “la lectura de revistas, periódicos, libros o cualquier tipo de publicación”. Mientras que el Código de Trabajo establece cuatro tipos de prohibiciones para los trabajadores, el reglamento interno contempla 25. Ninguna de las once prohibiciones que el Código contempla para los empleadores, está recogida en el reglamento interno.

El mismo concepto *carcelario* de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores lo encontramos en el apartado relativo a la seguridad e higiene en el trabajo. Merece la pena contrastar la letra del Código de Trabajo con el reglamento interno. En el artículo 314 del Código se lee:

Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a: 1º) las operaciones y procesos de trabajo; 2º) el suministro, uso y mantenimiento de los equipos de

protección personal; 3º) las edificaciones e instalaciones y condiciones ambientales; y 4º) la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

En artículo 315 del Código establece que

Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria. Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono, que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal. Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

El reglamento, en cambio, en su artículo 55, reformula en los términos siguientes:

la empresa podrá ordenar en todo tiempo, las medidas profilácticas o preventivas que a su juicio sean necesarias para proteger la salud de los trabajadores o para evitar la propagación o contagio de enfermedades. Las órdenes que al efecto sean emitidas deberán cumplirse en la forma que se indique, pues serán de acatación (?) forzosa para cualquier trabajador que las reciba. La renuncia a cumplir o el incumplimiento total o parcial de las mismas se considerará como falta grave del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

Como se puede observar, lo que en el Código de Trabajo son *obligaciones* de empleados y empleadores en materia de *seguridad e higiene en el proceso de trabajo*, en el reglamento se convierte en el acatamiento forzoso por parte de los empleados de las *órdenes* de los empleadores en materia de *salud y enfermedades contagiosas*¹⁷.

Finalmente, la posibilidad de que los trabajadores puedan aspirar a expresar algún tipo de petición o reclamación, recibe un tratamiento individualizante y *cuartelero* en el reglamento interno,

que oculta toda referencia al derecho colectivo de los trabajadores (incluido el de petición), mientras que en el artículo 62 establece que las peticiones las canaliza el trabajador (individualmente) siguiendo siempre la *línea de mando*.

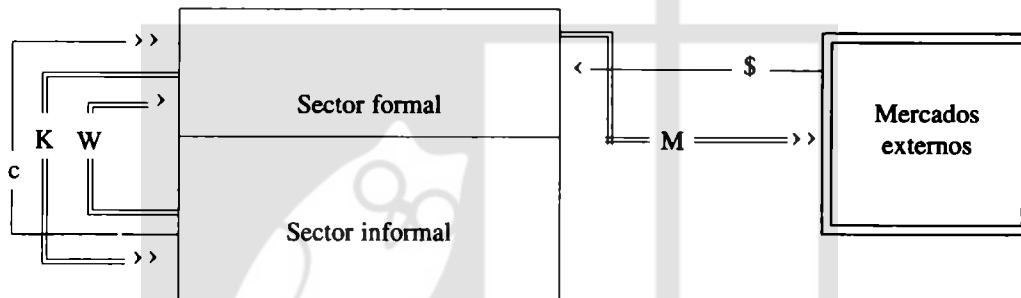
5. Los límites estructurales al desarrollo que se derivan del modelo de relaciones laborales vigente

Como se desprende de los datos anteriores, las limitaciones a la libertad sindical son el resultado de un patrón de acumulación prefordista, es decir, que no incluyen entre sus características el consumo de masas como un elemento dinamizador de la economía.

El siguiente esquema nos permite caracterizar el modelo de acumulación salvadoreño.

El sector formal de la economía obtiene del sector informal una parte sustancial de los bienes-salario en que se consumen los salarios pagados en el sector (W). De esta forma, el coste de la reproducción de la fuerza de trabajo se sitúa por debajo de su precio de mercado (es decir, en precios internacionales de los bienes-salario). A su vez, el sector informal es un consumidor de insumos procedentes del sector formal (K), con lo cual contribuye a dinamizar la producción de éste.

Pero la mayor parte de (del valor de) las mercancías se realizan en los mercados exteriores (M). De esta forma, se produce una ruptura entre



el consumo interno y la realización del valor, es decir, entre la producción y el gasto de trabajo y el consumo y la remuneración del trabajo.

Por tanto, la validación monetaria de las mercancías del sector formal se realiza primeramente en divisas (dólares), y en segundo lugar, en forma de colones, que el sector informal paga por los insumos que consume.

El gasto salarial, que se traduce en compras tanto en el sector informal como en el sector formal y en el exterior, es marginal a la valorización del valor, y por tanto, a la determinación de la escala de la acumulación.

Así vemos que, según los datos recogidos en la matriz insumo-producto para el año 1990, elaborada por el Banco Central de Reserva, los salarios que recibieron todos los que en 1990 recibieron

algún salario ascendieron a 12,539 millones de colones. Y las ganancias de las empresas fueron de 23,304 millones de colones (de los cuales pagaron como impuestos 1,612 millones: el 7 por ciento). El millón aproximado de asalariados salvadoreños recibió una remuneración mensual media de unos 1,000 colones en 1990. Y el "empresario medio" obtuvo una renta mensual de unos 15,000 colones.

Podríamos pensar que estas ganancias del capital son de utilidad pública, si se invirtiesen en crear nuevas empresas, nuevas fuentes de trabajo y, en definitiva, mayor riqueza en el país. Pero la revista trimestral del mismo Banco Central de Reserva, nos dice que en 1991, los empresarios invirtieron solamente 5,200 millones de colones, es decir, menos de la cuarta parte de sus ganancias. De los 23,304 millones que ganaron en 1990, los em-

presarios se "comieron" 16,492 millones.

6. Conclusiones

Hemos mostrado cómo la ausencia de libertad sindical y las dificultades consiguientes para regular el mercado de trabajo por medio de la contratación colectiva son el resultado de la actitud patronal, coherente con la lógica de la acumulación prefordista, que sólo contempla la represión salarial (represión laboral) como mecanismo para mejorar la competitividad, es decir, como posibilidad para ampliar la escala de la producción y del valor realizado.

Estas estructuras de valorización del capital son contrarias a una dinámica de acumulación que acelere el desarrollo de las fuerzas productivas: los niveles de inversión en capital fijo han sido históricamente y continúan siendo en la actualidad, en la práctica, niveles de reposición del capital: no hay dinamismo tecnológico, y la innovación sólo se entiende como cambio del capital fijo, cuando éste se encuentra en estado de chatarra —la vida media del capital fijo en la industria nacional se sitúa en torno a los veinte años.

Es claro que el desarrollo de la economía nacional requiere de un marco de competencia en el cual la fuerza de trabajo tenga condiciones que le permitan negociar un precio para ella coherente con los precios internacionales de los bienes-salario. Y ésto sólo lo garantiza el pleno respeto a los derechos sindicales y la generalización de la contratación colectiva.

En definitiva, el desarrollo del sindicalismo es una condición necesaria para que en el país se dé un desarrollo adecuado de las fuerzas productivas, con un reparto más equitativo de la riqueza producida. La transformación social bajo el capitalismo no se puede llevar a cabo si no existe un marco legal que fomente la organización de los asalariados y la negociación colectiva. Pero la organización sindical es incompatible con el orden socio-económico tradicional del país, avalado con los acuerdos de paz.

Notas:

1. Este artículo reproduce, con diversas modificaciones,

nes, el Capítulo III del documento de Joaquín Arriola y José Antonio Candray, *Derechos prohibidos. Negociación colectiva y sindicatos en El Salvador*. UCA, mayo de 1994.

2. Entendemos por criterios de modernización capitalista y empresarial en El Salvador, el tránsito desde la cultura rentista, de dependencia del Estado y de sobreexplotación de la mano de obra (salarios inferiores al coste de la reproducción de la fuerza de trabajo) hacia una cultura de competencia, de inversión productiva, de aumento de la productividad y de regulación del mercado de trabajo.
3. Al menos no con las dimensiones que el fenómeno tenía hace unos años. Pero aun en 1993, aparte de otras conductas antisindicales menos "violentas", se informa de 3 sindicalistas ejecutados, 4 detenidos ilegalmente y 5 amenazados y amedrentados.
4. El actual Ministro de Trabajo, antes de ocupar esta cartera de Estado, se desempeñaba como "abogado patronal" y como asesor del sector empresarial en el Foro para la concertación económica y social.
5. A principios de este año intentó organizarse un sindicato en la empresa *Licorera Salvadoreña*. La patronal fue informada de la situación y obligó a los trabajadores a renunciar al sindicato en presencia de un inspector del Ministerio de Trabajo.
6. Recientemente ha sido anulada la elección de algunos directivos del Sindicato Gremial de Maestros de Obra y Oficios Similares (SIGMOOS) como resultado de una impugnación presentada ante el Ministerio de Trabajo por un directivo del Sindicato de Industria de Trabajadores de la Construcción (SITRACOC).
7. Con evidente apoyo patronal, un grupo de trabajadores presentó su renuncia al sindicato ante el Ministerio de Trabajo, contrató un conocido abogado patronalista y solicitó que los bienes del sindicato pasaran a nombre de la asociación solidarista que estaban formando.
8. Lo que escapa quizás al conocimiento de muchos, particularmente de los dirigentes sindicales, es que si estos dos convenios son violados por las conductas antisindicales de los gobiernos y de los empleadores, aunque éstos no hayan sido ratificados por los estados miembros, el organismo internacional puede intervenir y el Estado que no cumpla con las disposiciones de esos convenios puede ser condenado por una resolución de la Conferencia Internacional de Trabajo, por recomendación del Comité de Libertad Sindical.
9. UNOC, "Casos de violación a la libertad sindical ocurridos durante los últimos 3 años", documento fotocopiado, 5 de febrero de 1993.

10. Además de las señaladas en el informe de la UNOC, se tiene conocimiento de la existencia de asociaciones solidaristas en aproximadamente 40 empresas, entre ellas, *Pollo Campero*, *ADOC*, *Confitería Americana*, *Industrias Florenzi*, *Diana*, *Industrias Minerva*, *INSINCA* y otras.
11. Una argumentación jurídica que desmonta las falacias sobre la inconstitucionalidad de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en Tebelia Huertas: "Libertad sindical, tratados internacionales y constitución", *ECA*, 1993, 537-538, pp. 657-675.
12. La tasa de plusvalía (pl/v) debería incluir todo el excedente no transformado en salarios ni en amortización del capital, es decir, sería VA-S. En este caso preferimos presentarla solamente como E/S, pues la tasa de amortización es muy baja en el país, en muchos casos por debajo del valor de reposición del capital. Es decir, buscamos presentar una medida "técnicamente ajustada" de la tasa de plusvalía, para visualizar la tasa de explotación real de la fuerza de trabajo -inferior en este caso a la efectiva.
13. Esto ocurre porque en la agregación necesaria para establecer las categorías profesionales, en algunos casos, se combinan unos puestos numerosos de participación mayoritaria masculina con niveles salariales inferiores, con otros puestos de importante participación femenina, menos numerosos, pero de mayores niveles salariales. En todos los casos, con excepción de algunos puestos en el sector público, la discriminación salarial contra las mujeres es la regla.
14. Ver por ejemplo Joaquín Arriola, *Los procesos de trabajo en la Zona Franca de San Bartolo*, IIES-UCA, 1993, pp. 78-80.
15. El propio gobierno reconoce que la canasta básica familiar ampliada requiere unos ingresos equivalentes a 3.5 salarios mínimos (*La Prensa Gráfica*, 10 de diciembre de 1993, p. 8).
16. Este apartado está tomado de Joaquín Arriola, *Los procesos de trabajo en la Zona Franca de San Bartolo*, IIES-UCA, 1993, pp. 53ss.
17. En los contratos colectivos que incluyen cláusulas sobre seguridad e higiene, éstas se limitan por lo general a reproducir lo aquí señalado.

