

Influencias del control empresarial en el mercado laboral y el desarrollo en El Salvador

KAREN DUKE¹

Departamento de Economía UCA, San Salvador



Resumen

La situación del mercado laboral salvadoreño ha ido acompañado de niveles de desempleo reales altos, subempleo que alcanzan más del cuarenta por ciento del total de personas económicamente activas, una tendencia creciente del sector informal, deficiencias en la normativa que regula los deberes y derechos de los/las trabajadoras; una cultura de la negociación y asociación colectiva inexistente.

Esto lleva necesariamente a buscar las causas de estas manifestaciones en el mercado laboral salvadoreño, específicamente el impacto que pueden ejercer ciertas fuerzas sobre el mercado laboral y la agencia de los/las trabajadoras, en definitiva conocer cuáles podrían ser algunas de las explicaciones a este comportamiento.

El presente artículo, busca abordar el tema de trabajadores/as, a través de un análisis que enfrenta las situaciones de las personas trabajadoras, en medio de estructuras, normas, leyes, instituciones; sin olvidar que un trabajador/a es ante todo, ser humano.

Abstract

The Salvadorian labor market situation has been developed with higher real levels of unemployment, under-employment reaching more than forty percent of all economically active population, a growing informal sector, a weakening in the labor laws, and



an in-existent culture of negotiation and collective association.

This necessarily leads to find the causes of these manifestations in the labor market, specifically the impact it may exert certain forces on the labor market and the agency of workers; more over, be able to know which may be some explanations of this behavior, that is what this paper is seeking: addressing the issue of workers, through an analysis, facing situations of workers in the middle of structures, rules, laws, institutions, not forgetting that a worker is to first of all human beings.



1. Introducción

La realidad mundial con sus características y problemas particulares, ha tratado de ser comprendida y analizada, desde finales de 1890 a la luz de los planteamientos de la teoría neoclásica.

En la actualidad la riqueza y el bienestar se han incrementado en relación a cien o doscientos años atrás; se ha ampliado la democracia y la participación de la gente como modelo de gobierno, los recursos tecnológicos se han desarrollado considerablemente, lo que puede ofrecer enormes oportunidades para la humanidad e ir cerrando un poco esa brecha de necesidades ilimitadas y recursos limitados; sin embargo se vive en un mundo donde las privaciones, la pobreza y la

desigualdad, son muy grandes con una fuerte tendencia a ampliarse en el largo plazo.

La solución a los problemas que presenta la sociedad salvadoreña, ha sido importar modelos prefabricados con políticas, que si bien, han dado respuesta a algunas sociedades, no se ajustan, ni responden a la realidad de El Salvador; por lo que se vuelve elemental hacer uso de distintos elementos que contribuyan a obtener una interpretación más integrada de la realidad y que puedan proporcionar una explicación más clara, no solo de los problemas (ya evidentes), sino de la esencia: sus raíces y causas que permitirán construir una nación libre, justa y equitativa.

2. La Teoría neoclásica

El mercado laboral desde la teoría neoclásica, alcanzar el equilibrio de mercado y la economía en su conjunto llega a una situación de estabilidad, constituyéndose así, el nivel de ocupación plena, permitiendo alcanzar el nivel de producción potencial.

Esta teoría basada en una racionalidad optimizadora, desde los precios flexibles considera que los bienes económicos se venden sobre la base de un precio; es decir, la de-

manda y oferta del mercado determinan la necesidad que existe de un bien y define por tanto, el precio que se ha de pagar por el mismo, lo cual también se establece dentro de la ley de Say: "toda oferta crea su propia demanda", lo cual significa que, si existen fenómenos como exceso de oferta, altos índices de desempleo, entre otros problemas económicos; esta situación deberá ser el resultado de un agente que esta obstaculizando el libre juego económico. De tal manera que, si hay intervención

que provoque un exceso de oferta, el mercado deberá automáticamente, establecer las condiciones que permitan recuperar el equilibrio, favoreciendo de esta manera un crecimiento de la economía.

De tal forma que para los neoclásicos no debe haber ningún tipo de intervención² en el mercado, permitiendo que éste, se ajuste automáticamente por la acción de las fuerzas de la oferta y la demanda. Para esta teoría las intervenciones, además de las políticas gubernamentales, pueden ser de dos tipos:

Intervención Sindical

Una economía está controlada por sindicatos, si existen dentro de ésta, los siguientes aspectos: fuerte estructura sindical (federaciones, sindicatos de empresa, de industria, etc.), legislación muy desarrollada en cuanto a la negociación colectiva, regulación realmente negociada de los salarios mínimos entre empresarios, trabajadores y gobierno.

Intervención Monopsonio³

Una economía esta controlada por un monopsonio, si se cumplen

existen los siguientes aspectos: poderosa estructura oligárquica, fuertes lazos que les permiten formar redes, evidencia de colusión en las decisiones, salarios reales muy bajos, con una tendencia a la baja en el largo plazo, existencia de un alto y creciente desempleo estructural, evidencia de una actitud voluntaria al desempleo y débil estructura sindical.

Cuando hablamos de una situación de monopsonio en el mercado laboral, en donde todos los compradores de fuerza de trabajo (empresarios) se unen como uno solo para contratar a la fuerza de trabajo individualmente (trabajadores), se presentan ciertas manifestaciones que no son ideales para los neoclásicos, o bien, propias de la competencia perfecta. Se puede establecer que una intervención del monopsonio genera: un reducido nivel de empleo, bajo nivel de salarios, disminución en la producción y por lo tanto, una contracción de la oferta agregada. De tal manera que no sería extraño entonces encontrar desempleo estructural voluntario y natural voluntario.⁴

3. Amartya Sen

Dada la importancia del Valor de la Fuerza de Trabajo, es necesario aproximarse, a aquellos elementos que faciliten la comprensión de tal análisis, para el caso, la de Capacidad de Agen-

cia desarrollada por Amartya Sen, puede ayudar a entender algunos aspectos que se presentan en la realidad salvadoreña.

Para el premio Nobel, Amartya Sean, el giro más radical, para

la sociedad, consiste en pasar de principios de utilidad a principios de capacidades y derechos. La libertad surge así de proveer no solo de bienes primarios homogéneos, sino también de capacidades específicas, para que en su contexto histórico y social determinado, lo individuos puedan gozar de libertad para procurar su peculiar y también específica noción de bienestar⁵.

La crítica de Sen al utilitarismo, es en definitiva, una crítica al supuesto de sujeto, según el cual los individuos son tratados como centros de satisfacción o insatisfacción, y su criterio de justicia permite, basar la satisfacción de una persona en el precio de la miseria de otra, violando la autonomía personal. En Sen, la condición de ser agente se denomina "sujeto autónomo" y en esto se retoma la idea de considerar a las personas como agentes racionales, capaces de sustentar una concepción del bien, proponiendo un criterio distributivo en torno a capacidades, que permita el desarrollo de una autonomía real. La perspectiva de Sen, enfatiza que el bienestar humano se debe concebir en términos de la persona y principalmente, de lo que el individuo es o hace para alcanzar la vida que desea.

Realizaciones y capacidades

Sen comparte de modo expreso la crítica de Marx al "fetichismo de las mercancías"⁶ que las convierte a la posesión de las cosas como valiosa por sí misma, opina que los

bienes son valiosos simplemente como medios para otros fines y que lo importante no es, entonces, lo que se posea, sino el tipo de vida que se lleve (lo que lleva implícito más allá del crecimiento económico, un desarrollo económico). Así, al discutir el concepto de nivel de vida, Sen distingue los conceptos de "capacidades", "realizaciones" y "bienes y servicios".

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

Las realizaciones se refieren a las diversas condiciones de vida (las distintas dimensiones del ser y el hacer) que pueden ser o no alcanzadas; mientras que las capacidades se refieren a la habilidad para alcanzar esas condiciones de vida. "Una realización es un logro, mientras que una capacidad es la habilidad para lograrlo. Las realizaciones están, en cierto sentido, más ligadas a las condiciones de vida puesto que son diferentes aspectos de la calidad de vida. Las capacidades, en contraste, son nociones de libertad en el sentido positivo del término: las oportunidades reales que se tienen respecto a la vida que se puede llevar"⁷.

Sen, sustituye necesidades por realizaciones y capacidades, lo cual

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

Capacidad y agencia

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

El concepto de agencia, significa la capacidad de la persona para actuar y provocar cambios en función de sus propios valores y objetivos⁸. Para el Desarrollo Humano las libertades de las personas, constituyen la base fundamental sobre la que se construye el desarrollo; por ello, éste se basa en la expansión de las capacidades de las personas para llevar el tipo de vida que valoran.

El uso del término agencia en este artículo está vinculado al ese sentido el más antiguo y elevado de la persona que actúa, provoca cambios y cuyos logros pueden juzgarse en función de sus “propios valores y objetivos”. Así pues la agencia en Sen, se refiere a la combinación de las capacidades de las personas, con las oportunidades que les brinda el medio, lo que permite a los individuos realizar las acciones propias de un determinado proyecto de vida.

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

De acuerdo a Sen, para gozar de una vida humana decorosa, libre de la miseria deben asegurarse cinco capacidades: capacidad de vivir libre del hambre, capacidad para vivir una vida libre de enfermedades previsibles y mortalidad prematura, capacidad para vivir libre del analfabetismo literal y numérico, capacidad para acceder a servicios sanitarios básicos y, capacidad para obtener empleo. Así pues, se observa que Amartya Sen ha vuelto a las inquietudes originales de la economía, “las preocupaciones humanas”; además se presenta una diferencia de teorías generales como la elección racional (de un consumidor) que está apoyada básicamente por un conjunto de relaciones lógico-matemáticas.



Acercamiento a la realidad del mercado laboral salvadoreño

La observación de la realidad que se ha desarrollado con el análisis del Mercado Laboral en El Salvador, ha permitido demostrar la falta de efectividad que surge de la implementación de modelos prefabricados, sin analizar previamente las condiciones y características necesarias para una ejecución y desempeño exitoso.

En esta observación se presentan algunas manifestaciones que vale la pena destacar. En primer lugar, la influencia de la Estructura Sindical en El Salvador; es débil y por lo tanto, incapaz de controlar en alguna medida las variables que rigen el Mercado Laboral. Los/las trabajadoras, no están desempeñándose en un ambiente de trabajo adecuado y sin embargo, ningún sector de la sociedad civil ha logrado establecer alternativas que favorezcan de manera real y continua la disminución de estos problemas. Estudios sobre las condiciones sindicales de El Salvador han demostrado claramente que en El Salvador no existe un control del mercado laboral por parte de los sindicatos.

En segundo lugar, para la mayoría de las y los salvadoreños, existe un nivel de salarios reales bajo, de hecho la tendencia a la baja se ha registrado desde hace décadas, y aún cuando en la actualidad se han presentado aumentos el salario mínimo, existen pocas posibilidades

que este, llegue a cubrir la reproducción satisfactoria de la fuerza de trabajo; de tal manera que, existe un alto nivel de desempleo estructural, que a su vez permite comprender la insaciable necesidad de los y las salvadoreñas por emigrar hacia una ciudad en donde podrían obtener (aun cuando sea por más horas de trabajo⁹), mayores ingresos que les permitan a ellos y a sus familias una vida mejor, aun cuando sea desde el punto de vista económico.

En tercer lugar, habrá que recordar Paniagua¹⁰, que nos presenta históricamente la situación en donde existe una oligarquía salvadoreña, bien organizada, que se comporta como un solo comprador de la fuerza de trabajo en el mercado laboral; ya que en conjunto, dominan gran parte del mismo, incluso, la trayectoria alcanzada a lo largo del tiempo, refleja que han tenido capacidad de influir en cuestiones jurídicas, legislativas y economía como el precio de la fuerza de trabajo, mientras que el Estado, en su papel de "mediador", con sus políticas, parece no estar beneficiando equitativamente a ambas partes, por dichas influencias.

Estudios anteriores han abordado diferentes componentes del Mercado Laboral, detallando cada vez más. Implementar el concepto de Agencia, permitirá ampliar un poco más el análisis que pueda

realizarse sobre las características del mercado laboral. Se busca establecer de una manera más clara, concreta y directa las implicaciones que tienen la Agencia, Estructura Sindical y Fuerza Empresarial en la sociedad en su conjunto y, específicamente en el desarrollo de la sociedad salvadoreña.

La influencia que el Control Empresarial tiene sobre el Mercado Laboral, es una realidad de la que en pocos momentos se esta conciente, muy usualmente por que no se tienen claro el mecanismo a través del cual estos grupos económicos, reaccionan y logran obtener acciones concretas, Se trata además, de un tema poco tratado en la sociedad salvadoreña, ya que implica estudiar a la fuerza empresarial; es decir, resulta difícil puesto que se trata de entender y explicar una especie de caja de Pandora, sin embargo Paniagua logra estructurar esta red de una manera concreta y clara¹¹

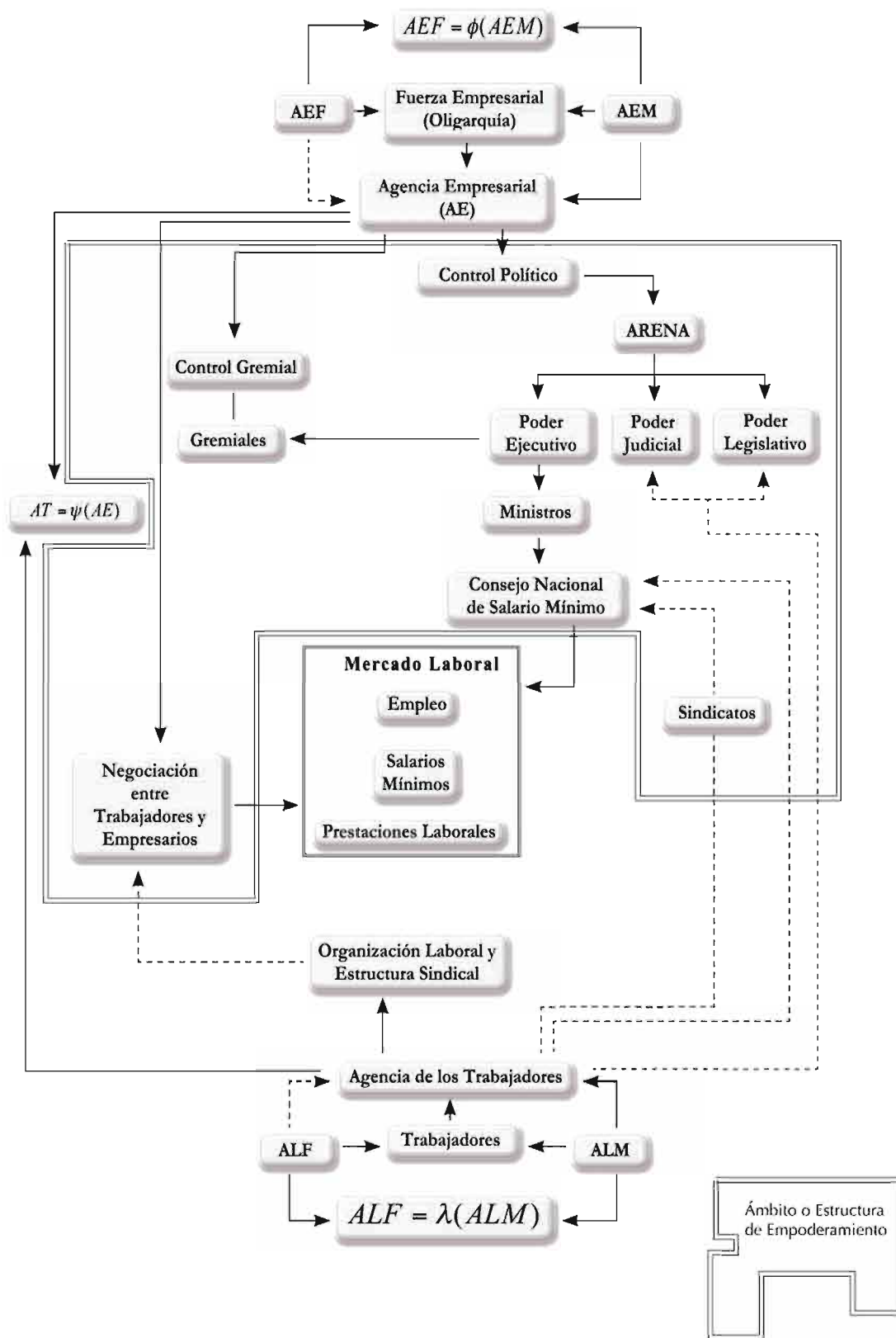
Así pues, es trascendental, identificar bajo qué vías, está influenciando el Control Empresarial (Monopsonio) al Mercado Laboral (a los trabajadores y trabajadoras) y cómo la intervención del Estado, dadas las estructuras, reducen la capacidad de Agencia de los/las salvadoreñas.

En primer lugar, resulta importante señalar que el Control Empresarial, se puede presentar de diferentes maneras, existen diversos mecanismos de acción de las redes de poder; sin embargo, en la realidad particular de El Salvador, se presenta este Control, bajo la forma de Monopsonio.

De tal forma que el nivel de salarios, se va volviendo a lo largo del tiempo, sistemáticamente inferior al valor de la fuerza de trabajo necesita para su reproducción satisfactoria, mientras que el nivel de empleo se mantiene relativamente constante, dejando de esta manera, a un grupo de personas en condiciones de desempleo voluntario cuando el salario empieza a bajar, las personas se dedican al ocio. Pero se trata de un ocio que no significa únicamente dejar de trabajar, sino que comprende un mecanismo en donde el/la trabajadora opta por una actividad productiva en el mercado informal o bien decide irse a los Estados Unidos para mejorar su situación económica.

Habiendo establecido lo anterior, se presente una figura que busca detallar las relaciones y de los mecanismos de acción del Monopsonio en El Salvador.

Figura 1.: Radiografía del Control Empresarial sobre el Mercado Laboral y la Agencia en El Salvador



Para proceder al estudio del Diagrama de *Radiografía de la Agencia* es fundamental establecer que la *Agencia* es un concepto complejo, indudablemente depende del carácter ético del sujeto individual o colectivo que lo cuestiona; sin embargo, a pesar de la subjetividad que le caracteriza, no puede dejar de asociarse al grado de libertad que una persona tiene de poder desarrollar sus capacidades y oportunidades, para lograr ser *Agente* de su propio desarrollo.

El anterior diagrama trata de representar la **Agencia** de una manera más sistemática, empleando un esquema que permite establecer una trayectoria lógica del mecanismo de acción y no de forma de la Agencia de los diferentes sujetos económicos. Es importante aclarar que este diagrama se compone de cajas y flechas conectadas, que en la realidad nunca existen, ni trabajan de manera aislada o separada; de hecho, la interrelación que se registra entre cada agente se puede representar por flujos que a continuación se procederá a explicar.

La *Radiografía de la Agencia*, permite ver y en especial comprender, aquellos elementos que la Agencia incluye pero que no se pueden percibir fácilmente: en este sentido, se puede empezar a analizar el diagrama desde la parte superior, específicamente la caja **Fuerza Empresarial** (FE) esta estructura se consolida sobre los grupos económicos de poder y ha tenido una

trascendencia histórica en El Salvador. La pregunta clave ante esta realidad es ¿Qué tipo de conexión o interrelación se da entre la FE y la **Agencia Empresarial**? se puede decir que existe un impacto directo ya que, la capacidad de acción de la FE como una estructura de poder, surge por dos elementos: 1). El elevado nivel de Agencia de parte de la FE, es decir la Agencia colectiva de carácter institucional que le permite dictar leyes, normas, reglamentos, entre otros hechos, con el interés de alcanzar un interés o beneficio exclusivo. 2) Y además, por el actuar de individuos empoderados, ya que los líderes empresariales registran una alta tendencia a tener un nivel de *Agencia* elevado.

Es importante aclarar que, pese a que se presente la situación anterior, hay que tener claro que se puede presentar otra opción: es probable que la *Agencia Empresarial* sea muy fuerte desde el punto de vista Colectivo(o Institucional) y que no se complemente o fortalezca con una sólida Fuerza Empresarial, ante la presencia de una mayor Agencia de parte de otros agentes del mercado laboral. Incluso no se puede descartar la posibilidad de que la Fuerza Empresarial tenga un bajo nivel de *Agencia*. De tal manera que toda esta serie de hechos, indican que existe una relación; por tanto, hay que descubrir de qué tipo es, en cada realidad particular.

No se puede avanzar a los niveles inferiores de la Radiografía de

la Agencia, sin hacer referencia o distinguir la relación de género que se presenta dentro de la *Agencia* de la Fuerza Empresarial; es decir, al interior de esta estructura de poder económico-político, la economía normativa nos diría que, deberían participar proporcionalmente hombres y mujeres; sin embargo, no siempre sucede así en El Salvador, como se ha logrado constatar, en investigaciones anteriores, mediante el análisis de la composición de las Juntas Directivas de algunas de las empresas con mayor poder económico en el país, la mujer no tiene participación significativa (pese a que en las últimas décadas se ha incrementado), evidenciando prácticamente una relación inversa entre la *Agencia Empresarial Masculina* (AEM) y la *Agencia Empresarial Femenina* (AEF).

La diferencia sustancial entre la AEM y la AEF a su vez, se enmarca dentro de la lógica de la sociedad patriarcal, que coarta a la mujer a que participe y tenga un papel proactivo en las diferentes esferas de la sociedad, si bien es cierto que le dan ciertos espacios¹²; al contrario, se ha procurado restringir su incidencia ya que, atenta contra la ideología imperante.

De alguna manera se ha logrado constatar las primeras grandes interrelaciones de la caja de la Agencia Empresarial, lo importante que se debe que observar con este primer flujo, consiste en contrastar que la acción de la AE se traduce a

su vez en un sólido Control Gremial y Político.

El Control Empresarial aparentemente surge como resultado de la sólida Agencia Empresarial pero, elevando el nivel de análisis, existe la posibilidad de que sea producto del poder e influencias que este Agente tiene sobre el Consejo Nacional de Salario Mínimo y la negociación entre trabajadores/as es decir, no se puede definir exactamente quien es más importante o cuál de ellos determina al otro, ya que el surgimiento o existencia de un elemento, provoca que el otro también lo haga.

De la misma manera, el Control Gremial, se complementa con el Control Político que ha ejercido durante veinte años el Partido Alianza Republicana Nacionalista ARENA. Este partido, ha tenido en su estructura de dirección, a empresarios asociados a las empresas que forman parte del Bloque Empresarial Hegemónico, es decir miembros de las familias claves de la fuerza empresarial. La acción de los tres poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial así como parte de la relación con el Consejo de Ministros, mantiene una dinámica muy estratégica y puntual. Esta relación tiene una importancia trascendental y por ello, se ampliará su análisis más adelante.

Siguiendo con las interrelaciones, es fundamental que se estudie la parte inferior de la radiografía de la agencia, ya que el hecho de

iniciar el análisis desde la parte superior, no indica superioridad por parte de los primeros descritos; por tanto, para equilibrar los comentarios es necesario hacer referencia a la Agencia de los/las Trabajadoras AT (ubicada en la parte inferior del diagrama), la cual indica el grado de participación y acción que un trabajador/a, capaz de lograr en su lugar de trabajo. En este sentido, la teoría sugiere la existencia de muchas posibilidades, entre las más importantes se encuentran:

1. Un elevado nivel de agencia AT producto de la acción de trabajadores/as muy empoderados.

2. Un elevado nivel de agencia AT colectiva o más Institucional, es decir no surge a raíz de la participación de trabajadores/as con alta Agencia, sino que el nivel que se tiene de ésta, es resultado de la unión y conformación de un grupo que logra y alcanza acuerdos.

3. Una baja agencia por la poca capacidad que tienen los Trabajadores/as de formar parte del grupo y por tanto, no alcanzan resultados concretos.

4. Una baja Agencia Colectiva a pesar de que existan ciertos miembros que sean empoderados; de alguna manera la heterogeneidad entre los niveles de Agencia de los/as trabajadoras no tienen muchas posibilidades de revertirse.

Independientemente del tipo de Agencia de los/las Trabajadores que se presenta en la sociedad, hay dos

hechos que son fundamentales de destacar: en primer lugar, la interrelación que existe entre la Agencia de los/las Trabajadores y la Organización Laboral y Estructura Sindical. Indudablemente cuanto más fuerte sea el nivel de Agencia de los/las trabajadoras, más sólida será la estructura sindical y organización laboral y por tanto, será posible obtener mayores y mejores resultados en la búsqueda de una eficiente negociación entre Trabajadores/as y Empresarios/as. De hecho, es necesario señalar que existen muchas posibilidades de interrelaciones:

1. La primera se manifiesta de la siguiente manera: los empresarios negocian con los/las trabajadores, vía Estructura Sindical (ES) y Organización Laboral (OL). Lo importante es que se verifica un contacto y negociación directa entre ambos agentes de manera formal (es decir FE y ES) e informal (lo que implica diálogos y pactos en el lugar de trabajo patrón y empleado/a)

2. Otra posibilidad se presenta, cuando los trabajadores/as quieren negociar con sus respectivos patronos, pero estos no lo permiten de manera informal; si participan, lo hacen exclusivamente en las negociaciones formales con las estructuras correspondientes.

3. También puede presentarse la situación en que los trabajadores/as no negocien a consecuencia de una AT muy baja. Este precisamente se corresponde con la realidad de El Salvador, en donde no hay una

Estructura Sindical fuerte, ni una sólida Organización Laboral.

Nuevamente es necesario identificar y distinguir entre la Agencia de la mujer trabajadora, llamada Agencia Laboral Femenina (ALF) y la Agencia Laboral Masculina (ALM), ambas coexisten y mantienen una relación. Por tanto, puede presentarse lo siguiente: una relación directa que a mayor ALM, mayor ALF; puede ser inversa: a mayor ALM, le corresponde una menor ALF; y una tercera posibilidad, es que no haya interrelación o se encuentre en un nivel tan bajo que sea casi inexistente. La falta de relación entre ambas Agencias es poco probable pero, se podría presentar si una persona tiene una Agencia cercana a cero, es decir es casi nula¹³.

Si se continúa subiendo un poco más en el diagrama de la Radiografía de la Agencia para observar la interrelación que se presenta entre AT y los Agentes que se desprenden del Control Político, resulta importante indicar lo siguiente:

1. El nivel de Agencia que posean los/las trabajadoras AT determinará la relación entre AT y los Sindicatos; es decir, el número de sindicatos registrados, y el mecanismo de acción que estos mantienen en el Mercado Laboral, variarán y por tanto, si en El Salvador se ha evidenciado un bajo nivel de AT, ello explica la debilidad en la Asociación Colectiva y a su vez, es entendible el bajo número de Sindicatos en las diferentes ramas de

la actividad económica y al mismo tiempo, se comprende la poca capacidad de incidencia que éstos tienen sobre el Consejo Nacional de Salario Mínimo.

2. Al mismo tiempo hay una interrelación entre el Poder Judicial y la Agencia de los/las Trabajadores AT, entre mayor sea la AT se esperarían que los/las trabajadores fueran capaces de exigir un sistema de justicia con equidad, que garantice un verdadero cumplimiento de la ley.

3. La relación entre la AT y El Poder Legislativo debería indicar la capacidad que tienen los /las trabajadores de poder incidir en el establecimiento de leyes que favorezcan a los trabajadores/as en el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y de la mujer, junto con toda la normativa asociada al Mercado Laboral. Nuevamente hay que indicar la situación de El Salvador, en donde hay una ineficaz e ineficiente legislación en Materia Laboral, existen muchas violaciones a los derechos humanos y de la mujer, por tanto por esta otra vía también se explica el bajo nivel de AT en el país. De tal manera que en la medida se aumente el nivel de Agencia AT, podría comenzar a revertirse la situación y poder promover una reforma a la ley o sanidad en este Órgano del Estado.

4. Es importante estudiar la interrelación entre la Agencia de los/las Trabajadoras y el Poder Ejecutivo, ya que la relación, si existe, no es directamente sino que, se presenta

de la siguiente manera: los Ministros que forman parte del Sector Público tienen como deber, formar parte de las negociaciones del Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM) y, como previamente se ha indicado, los Sindicatos deben interactuar con éste (CNSM); por tanto, son los Sindicatos la estructura en donde el nivel de Agencia de los/las Trabajadores tendrá impacto y lo cual se determina a su vez, por el nivel de empoderamiento que tiene..

No se puede obviar una última interrelación evidente en la Radiografía de la Agencia y es la relación que se presenta entre las Agencias, es decir, la Agencia Empresarial (AE) y la Agencia de los/las trabajadoras (AT). En este punto, existen también algunos casos: Se puede registrar una relación inversa, es decir, a mayor AE le corresponde menor AT (o viceversa); puede ser directa que a mayor AE, mayor AT; incluso puede existir una relación casi cercana a cero, por la disparidad en los niveles de Agencia entre los agentes.

De tal manera que el ejercicio de sistematizar la Agencia y los diversos componentes del Mercado Laboral, ha permitido descubrir y comprender parte de los problemas de El Salvador. Resulta tan interesante determinar la existencia de este mecanismo que es posible continuar con esta dinámica, tomando del diagrama Radiografía de la Agencia la sección que corresponde al Ámbito de Acción del Empoderamiento:

El propósito de seccionar el diagrama se hace con el fin de tener mas claro la situación de El Salvador, en ningún momento se debe perder la lógica que existe un vínculo y, en la realidad no se puede separar ni un solo elemento.

Si se hace referencia nuevamente a la caja de la Fuerza Empresarial, es necesario determinar que esta posee dos grandes fuentes que emergen de su Agencia, dichas influencias son importantes y extremadamente fuertes, por lo que se denotan por líneas continuas. En primer lugar, se tiene la presencia de un fuerte control empresarial a través del Control Gremial, este control se ha desarrollado por los vínculos que se han formado a lo largo del tiempo, lo cual se refleja en la poderosa Estructura Oligárquica que existe en El Salvador. La Fuerza Empresarial se ha visto en la necesidad de establecer alianzas matrimoniales, junto a uniones de capitales, que se han convertido en fuertes vínculos familiar-económicos.

Paniagua en su investigación, estableció relaciones entre familias, empresas y sectores que lograron evidenciar, los lazos de las familias que conforman la Oligarquía salvadoreña. Así pues, tomando como base dicha investigación, en la cual se establecieron algunos vínculos, se procede a mencionar cómo es que en la actualidad aun existen algunas de estas familias y se mantienen vinculadas en diversas empresas y sectores de la economía.

Estas estructuras de poder prevalecen con fuertes lazos de tipo familiar-económico. En muchos casos se puede argumentar, que las alianzas familiares se encuentran supeditadas a determinadas decisiones de acumulación y centralización del capital, lo cual es un mecanismo que facilita la movilidad en una órbita superior del Capital y que básicamente, ha constituido la base del desarrollo de la Fuerza Empresarial.

Para la Fuerza Empresarial establecer interrelaciones al interior del grupo, para contar con el respaldo y la seguridad que garantiza su pertenencia es fundamental. La dinámica de acción bajo la cual se desarrollan estos grupos económicos de poder, permite la existencia de este fuerte Control Gremial; de hecho mantienen un comportamiento muy solidario: nunca actúan de forma aislada, debido a que, si hacen un mal movimiento con su capital, pueden provocar una reacción en cadena desfavorable para otros miembros de la Fuerza Empresarial. Así pues, trabajando coordinadamente y sobre todo unidos, pueden aumentar su capacidad de Agencia y decidir sobre muchas áreas de la economía: el precio de los productos, un nivel de salario para los/las trabajadoras, entre otras medidas.

Con el examen de esta interrelación se enfatiza nuevamente que en El Salvador, el alto nivel de Agencia de la Fuerza Empresarial ha sido el resultado de una débil Estructura Sindical, es decir, cada vez se eleva

la fuerza y el impacto de este grupo de empresarios capitalistas ya que los/las trabajadores no hacen nada para empoderarse y revertir este estado de cosas. De tal manera que la existencia de Fuertes Lazos ha permitido la formación de una Oligarquía y al mismo tiempo, esto se ha favorecido por la colusión en la toma de decisiones.

Entre las gremiales que para el quinquenio pasado, que ejercían parte de este control se destacan: la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador fundada en 1915, cuyo Órgano máximo es la Asamblea General de Socios; su función consiste en delegar la conducción institucional a una Junta Directiva. El Director Ejecutivo, es el responsable del funcionamiento de la Cámara.

También se puede mencionar otro gremio importante: la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI); al mismo tiempo se encuentran las gremiales de los sectores industriales como la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección, ASIC. Asociación Salvadoreña de Destiladores y Licores, ASDYL. Asociación de Industriales de Metalmecánicos y Metalúrgicos de El Salvador, ASI-METAL. Asociación Salvadoreña de Industrias Convertidoras del Azúcar, ASICA. Asociación Salvadoreña de Industriales Cárnicos, ASICARNE. Asociación Salvadoreña de la Industria Plástica, ASIPLASTIC. Asociación de Industriales Químicos Farmacéuticos de El Salvador, INQUIFAR. Unión de Industrias Textiles, y UNITEX.

Así mismo, se encuentran: La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), la cual tiene actualmente 43 gremiales miembros, que representan a 55 sub-sectores de la economía del país, y aglutinan en su interior a más de diez mil empresas; y existen además 153 empresas importantes que brindan su apoyo adicional.

De tal forma que es claro que existe una influencia directa de parte de la Fuerza Empresarial, a través del Control Gremial el cual, logra hacerse efectivo a través de la conformación de sus Gremiales que se han ido estableciendo a lo largo del tiempo; basta con observar en los anexos correspondientes, los nombres de los representantes principales de las empresas que conforman las gremiales mencionadas.

El otro elemento que da origen o del cual surge la Agencia Empresarial (expresada también con una línea continua, dado su fuerte influencia), es el Control Político, este control se ha desarrollado por los vínculos político-económicos, que se han formado a lo largo del tiempo, evidenciando la poderosa influencia entre el Estado y las empresas con mayor poder económico en el Salvador.

Hay una caja denominada ARENA que corresponde al Partido Político Alianza Republicana Nacionalista, este Partido Político nació el 30 de septiembre de 1981 en El Salvador, en un momento en que el país estaba inmerso en una vorági-

ne de violencia, debido a los problemas internos de la sociedad. El fundador del partido fue el Mayor Roberto D'Abuisson y un grupo de hombres visionarios que lo acompañaron en la formación de este Instituto Político¹⁴.

ARENA, ha sido desde 1989, el principal partido representativo de la derecha Salvadoreña, desde ese año se encuentra al frente del Poder Ejecutivo y ha logrado ganar de manera consecutiva cuatro elecciones presidenciales; así también, controla la mayoría de las alcaldías del país y ha tenido siempre una importante representatividad en cuanto a diputados en la Asamblea Legislativa. Una de sus instituciones importantes ha sido el Comité Ejecutivo Nacional (COENA). Después de 1989, el Partido fue incluyendo dentro de su estructura, a personas relacionadas a los grupos económicos dominantes, vinculando de esta manera, la actividad económica, política y financiera.

A consecuencia de lo anterior, es importante hacer referencia a ciertas políticas que se han implementado a lo largo de los gobiernos que han sido liderados por ARENA.

1. Durante el período de gobierno de Lic. Alfredo Félix Cristiani¹⁵ (1989-1994) se implementaron una serie de medidas, de las cuales las más impactantes fueron: la privatización de exportación de café y azúcar (1989), reducción de aranceles (1991), cierre de Instituto IRA (1991), entre otras políticas¹⁶.

2. En el Gobierno del Dr. Armando Calderón Sol (1994-1999) se privatizaron los Ingenios Injiboa, El Carmen, Chanmico, Chaparrastique y la Magdalena en 1995, se decretó el aumento al IVA del 10% al 13%, al mismo tiempo se eliminaron los impuestos a los exportadores de azúcar (1995-1997), y se dio la privatización de los siguientes servicios: la Distribución de la Energía Eléctrica, el Sistema de Pensiones, entre otra serie de medidas.

3. Con el Lic. Francisco Flores (1999-2004) se dio la modificación del IVA, se eliminaron las exenciones a pagar IVA, los granos básicos, los medicamentos; inició la dolarización, así como la modificación del Impuesto sobre la Renta Empresarial, en donde se elimina el piso de 75 mil colones.

A raíz de todas las medidas establecidas y aplicadas, ha sido posible evidenciar cómo a lo largo de estos quince años, el poder político de ARENA ha ido fortaleciéndose y adquiriendo un predominio muy dinámico, que les ha permitido tomar decisiones en beneficio de las/los empresarios que conforman los grupos dominantes.

Retornando a la Radiografía de la Agencia seccionada, se observa que del partido ARENA emergen tres fuertes influencias, denotadas con líneas continuas, hacia el Poder Ejecutivo, Judicial y Legislativo, ya que, es el Partido, a través del Órgano Ejecutivo, el que designa e instituye a los Ministros; además

son mayoría en la Asamblea, lo que les permite intervenir en las leyes y propuestas de ley. De tal forma que el Control Político trasciende fuertemente hasta cada uno de estos poderes de forma directa.

El Poder Legislativo, básicamente esta compuesto por la Asamblea Legislativa, la cual es un cuerpo colegiado por 84 diputados¹⁷ cuya función principal es legislar, según lo establece el Art. 121 de la Constitución de la República. Para que una ley sea aprobada, se requiere, por lo general, el voto favorable de la mitad más uno de los diputados o legisladores, lo cual hace del debate y la negociación entre fracciones políticas, una actividad muy frecuente de este Órgano del Estado.

En el proceso de aprobación de ley actual: el veto o las observaciones a un proyecto de ley, son mecanismos que el Presidente de la República tiene para controlar la facultad principal de la Asamblea que es la de legislar. Por lo cual es fácil comprender la necesidad de la Fuerza Empresarial de que ARENA lidere el Ejecutivo, ya que representa los intereses de los/as empresarios y por tanto, aplicará las medidas que incidan positivamente a éstos.

Previamente se indicó que la legislación en El Salvador, es bastante deficiente, no solamente en cuanto a lo que es el establecimiento de leyes precisas que beneficien a las mayorías, sino también en la correcta ejecución e implementación de las leyes ya establecidas. En

términos de legislación para la contratación colectiva, El Salvador no ha presentado un fuerte desarrollo, ya que el número de trabajadores amparados bajo dichos términos es bastante reducido y en muchos casos inexistente.

En muchos de los casos, las leyes en El Salvador han dejado vacíos importantes que, han sido utilizados por la Fuerza Empresarial en detrimento de los derechos de las/los trabajadoras, lo cual ha fortalecido la Agencia de la Fuerza Empresarial y ha disminuido la capacidad de Agencia de los/las Trabajadores.

En relación con el Poder Judicial, es importante indicar que se encuentra integrado por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establecen las leyes. Su misión principal es juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de su función jurisdiccional y deben atenerse solo a las leyes.

De la misma manera en que el Poder Legislativo, tiene una fuerte influencia de parte del Control Político a través de ARENA, también podría tener influencia de los Sindicatos; sin embargo, dada la débil Estructura Sindical, no es posible que influya de manera tan contundente como lo hace la Fuerza Empresarial, por lo que las líneas que emergen de la Agencia de los/las Trabajadores y por consiguiente de los Sindicatos hacia los poderes Judicial y Legisla-

tivo, es débil y con poca capacidad de influir a gran escala.

A su vez, es importante estudiar el Poder Ejecutivo, éste lo integra el Presidente¹⁸, y Vicepresidente de la República, los Ministros y Viceministros de Estado y sus funcionarios dependientes, según el Art. 150 de la Constitución.

Luego de haber abordado con detalle las interrelaciones entre los Poderes del Estado, es importante recordar, al Consejo Nacional del Salario Mínimo. Este consejo esta formado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Al momento de elegir a los miembros de dicho Consejo, según lo expresa el presidente del Consejo Nacional del Salario Mínimo: Andrés Amilcar Borja Cuellar, los representantes del interés público son designados por el Órgano Ejecutivo, uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (cuyo único requisito es que sea abogado o economista), otro por el Ministerio de Economía y el representante por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Mientras que la elección de los representantes del interés de los trabajadores y de los patronos se lleva a cabo de conformidad con el reglamento respectivo; de éste es importante decir que no tiene acceso al público, y que la selección se hace (tanto para los patronos como para los trabajadores) por medio de la

reselección de gremios, que se presentan al Consejo.

Otro elemento importante es, que finalmente después de ser presentadas las propuestas, quien finalmente toma la decisión de quienes serán los participantes de dicho Consejo, es la Secretaría Técnica de la Presidencia (para 2005 cuyo principal Representante es Zablah-Touché¹⁹), con la observación de las propuestas enviadas por los diferentes sectores. Aún cuando el Código no lo menciona claramente, la Secretaría Técnica hace la selección a discrecionalidad tomando en cuenta las propuestas enviadas.

De tal forma que, al momento de decidir quienes serán electos por parte de los empresarios, se toma en cuenta a las Gremiales que forman parte de la Fuerza Empresarial, las cuales ejercen de forma directa influencia en el Consejo.

Así también se observa la influencia que hay al Poder Ejecutivo por parte de la Fuerza Empresarial, ya que El Poder Ejecutivo elige a los Ministros y también aquellos que forman parte de los tres Representantes de interés público, de tal forma que tanto los Representantes de interés público y los Representantes de las áreas de los patronos, son elegidos en función de los intereses de la Fuerza Empresarial; con lo cual posee mayoría al momento de la toma de decisiones.

Lo anterior evidencia, que la influencia por parte de los Sindicatos

hacia el Consejo es extremadamente débil, ya que en primer lugar, como se ha logrado observar con investigaciones anteriores, en El Salvador, la Estructura Sindical (Federaciones, Sindicatos de Empresa, de Industria) ha presentado fuertes deficiencias, con una propensión decreciente en la organización de las/los trabajadores y a su vez acompañada por una tasa de sindicalización, históricamente reducida.

Así pues resulta comprensible que a finales de 2005, el Ministerio de Trabajo tenía registrados 4 Confederaciones, 19 Federaciones y 175 sindicatos. Situación que prácticamente se ha mantenido constante en los últimos años. Estos datos evidencian que la Organización Sindical es muy débil y no existe, en las/los trabajadores salvadoreños, una cultura de la Organización Sindical.

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

que representa en el Mercado Laboral. Al mismo tiempo, la colusión de decisiones que se toman al interior de los Gremios y el Gobierno, quienes juntos conforman mayoría y por lo tanto, ejercen un control al momento de la toma de decisiones.

De tal forma que pese a que recientemente se han planteado revisiones y posibles acuerdos sobre aumentos del Salario mínimo nominal, es imperante resaltar que el deterioro que ha sufrido el Salario Real, dadas las condiciones bajo las cuales se han desarrollado los trabajadores, como lo es el alza de los precios en la mayoría de los bienes de consumo básico, la gasolina, el incremento del catorce por ciento de electricidad, el transporte público, etc. Se logra ver que no existe una regulación realmente negociada de los salarios mínimos entre empresarios, trabajadores y gobierno.

Por otra parte, para lograr llegar a una decisión sobre los elementos importantes que se presentan en el Mercado Laboral, como el Empleo, Salarios y Prestaciones Laborales, las condiciones bajo las cuales se desenvuelven los/as trabajadores son en su mayoría difíciles, ya que, existe una gran escasez de empleo y el nivel actual, no asegura una vida digna para los/as trabajadoras; sin embargo, mucho de ellos toman los empleos pese a que no satisfacen todas sus necesidades, así como diría Marx, solo existe una cosa peor que ser explotado, y es el no serlo. En este sentido, los Salarios

Mínimos han presentado una tendencia preocupante en el tiempo, de tal forma que los Salarios Reales no son suficientes, de ahí que no es de extrañar que muchos de los/las salvadoreños arriesguen sus vidas en busca de un “sueño americano” que no solamente les permite suplir las necesidades de su familias, sino que a nivel macroeconómico asegura el mantenimiento y la reproducción del actual sistema.

De tal manera que toda la dinámica de acción de la Fuerza Empresarial sobre el Mercado Laboral, ha sido el resultado de un elevado nivel de Agencia así como de un fuerte Empoderamiento de parte de este grupo de empresarios, lo cual les ha permitido asegurar el control en la actividad económica y política. Para la Fuerza Empresarial el mantener estas condiciones, genera costos muy altos y por ello, adoptan medidas como reducir el nivel de empleo, disminuir prestaciones y pagar generalmente salarios mínimos; lo anterior provoca un elevado desempleo encubierto, abierto y subempleo, que a su vez se traduce en una inestabilidad social y por ello, el fenómeno de la migración presenta una tendencia creciente en la sociedad salvadoreña.

Actualmente se presenta una discusión y conflicto, entre trabajadores/as y empresarios ya que, por una parte éstos desean maximizar la utilidad y reducir sus costos, mientras que los/las trabajadoras anhelan una alimentación adecuada y una

reproducción satisfactoria. Es decir, se trata como expresara Marx, de una lucha de clases, en donde existe un conflicto constante entre trabajadores/as y patronos. Por lo tanto, ante estas condiciones en que opera el Mercado Laboral, es necesario que exista una negociación entre los/as trabajadores y empresarios

Así pues, al momento de negociar sobre las condiciones del Mercado Laboral y los derechos que se ponen en juego, se observa que la Fuerza Empresarial posee una fuerte influencia (línea continua) que le permite dominar en cuanto a las decisiones, dada su estructura y vinculación de capitales, lo cual le permite conducirse como “un solo sentir” y ser fuertes. Por otra parte, se tiene a los/las Trabajadoras quienes con su poca capacidad de Agencia y con su débil Estructura Sindical, no logran influenciar de la manera en que lo hace la Fuerza Empresarial (por lo que se observa una línea discontinua que representa la débil influencia que ejercen) en la negociación de aspectos fundamentales dentro del Mercado Laboral.

Se puede argumentar que la Fuerza Empresarial posee al menos tres fuertes vías de influencia, en primer lugar el nivel de Agencia que

han desarrollado ha sido producto de los fuertes vínculos familiar-económico que ha logrado y a su vez, ha permitido ejercer un poderoso impacto a la hora de la negociación. Al mismo tiempo existe un fuerte control que logran ejercer por medio de las Gremiales, que logran avanzar como un solo comprador de la Fuerza de Trabajo y, a su vez debido al liderazgo y nivel de organización que poseen como grupo económico.

Finalmente impera un fuerte Control Político que se ha desarrollado y se encuentra tan bien estructurado que, ha sido posible una triple vinculación familiar-económico-política, y de esta manera se han establecido elementos claves del Estado para hacer que las políticas no dañen sus intereses económicos, pudiendo de esta manera intervenir a nivel del Poder Ejecutivo y lograr que al momento de elegir los representantes del Consejo Nacional de Salario Mínimo, se tomen en cuenta sus Gremiales y los representantes de los Ministerios, extraídos del propio gabinete de gobierno instituido por ARENA, logrando así mayoría sobre las tres partes que representan en el Consejo, lo cual no representaría problema alguno si la Agencia de la Fuerza Empresarial no progresara en detrimento de las y los trabajadores.

A manera de conclusión

El Impacto que el Control de la Fuerza Empresarial tiene sobre el

Mercado Laboral, y la Agencia de los/las trabajadoras salvadoreñas, es

muy fuerte y sobre todo dinámico. De hecho, demanda de un mecanismo de acción estratégico entre los diferentes agentes que participan en el Mercado, exige de éstos una coordinación y trabajo conjunto, puesto que las tendencias del modo de producción capitalista provocan cambios a nivel mundial y ante éstos, los empresarios y los grupos económicos de poder, responden con medidas cada vez más severas para las personas trabajadoras.

En El Salvador no existe una cultura de la Organización y Asociación colectiva, los/las trabajadores no cuentan con el nivel de Agencia necesario para velar y hacer cumplir sus derechos como trabajadores y principalmente como personas. Al mismo tiempo, los Sindicatos y Organizaciones de trabajadores/as no han desarrollado el Empoderamiento que se necesita para constituir un Sindicato fuerte y así, poder reclamar por adecuadas condiciones de trabajo, pago de horas extras, exigir un aumento de salarios, etc. De tal manera que un primer Agente que participa en el Mercado Laboral y, que debería constituir un respaldo para las personas trabajadoras, esta debilitado y cada vez se van agotando los recursos para revertir tal tendencia

- Para los/las capitalistas salvadoreños, que constituyen la Fuerza Empresarial, la situación en la que se encuentran los/las trabajadoras es óptima, puesto que ha facilitado y favorecido que los/

las trabajadoras no cuenten con una Agencia y Empoderamiento suficiente, para incidir en el Mercado. Los fuertes lazos familiares-políticos-económicos que han constituido estos grupos económicos de poder, les ha permitido alcanzar un Empoderamiento tan alto, que se ha convertido en la garantía de su éxito empresarial; el mantener estas condiciones es la prioridad, a pesar de los fuertes costos que les representan.

- Todo ser humano posee derechos, por ser persona. Si bien cada uno de estos Derechos son importantes y necesarios, el derecho al trabajo es fundamental. Sin embargo, la Legislación Laboral en El Salvador, tiene muchas deficiencias ya que no vela por el cumplimiento de los Derechos de los/las trabajadores, ni siquiera por el respeto de los Derechos de las personas. Impera una falta de eficacia y eficiencia puesto que, las pocas leyes que existen no se aplican; de hecho tienden a establecerse leyes que favorecen más a los empresarios, que a las personas trabajadoras.
- El Control Empresarial en El Salvador se presenta bajo la forma de Monopsonio, entre sus principales características y tendencias observadas se encuentran: la existencia de una Oligarquía, de redes familiares y empresariales, colusión de decisiones, frágil Estructura Sindical, niveles de desempleo elevados y salarios muy

bajos; esto indica que existe un comportamiento de monopsonio en el mercado de trabajo, el cual está determinando: el nivel de ocupación, de producción y de salarios, entre otras cosas.

- Mientras dominen las actuales condiciones en el Mercado Laboral de El Salvador, la Agencia de los/las trabajadores no se fortalecerá, ni se desarrollará el empoderamiento necesario para que pueda existir una verdadera igualdad de condiciones entre trabajadores/as y empresarios/as. Es imprescindible que surja una Fuerza Laboral sólida, dinámica y fuerte, capaz de competir e impactar sobre la Fuerza Empresarial. De tal manera, que poco a poco, se pueda contar con una sociedad nueva, formada por verdaderos ciudadanos salvadoreños/as, orgullosos del país, en donde reine la paz, igualdad, equidad, y la justicia.
- Finalmente es necesario establecer que el alto nivel de Agencia y Empoderamiento Empresarial han generado un Gran Fracaso del modelo económico en El Salvador. Los empresarios de ANEP en los últimos ENADES han reconocido que las medidas propias del Consenso de Washington, no han sido capaces de generar los beneficios esperados y, a pesar de esto, insisten en continuar e incluso aumentar la misma lógica, es decir, un "Consenso de Washington Ampliado". De tal mane-

ra que el éxito del alto nivel de Agencia y Empoderamiento de la Fuerza Empresarial se ha traducido en un completo fracaso económico: se trata de vencedores fracasados.

Los impactos que el poder de la Fuerza Empresarial Salvadoreña ejercen sobre el Mercado Laboral y específicamente en la Agencia de los/las trabajadoras, resaltan en el desempeño de la actividad económica del país. Las acciones que deberían implementarse con el propósito de revertir la situación actual, son básicamente las siguientes:

- Es fundamental el diseño e implementación de medidas de Política Económica que permitan en el mediano y largo plazo, una real equidad entre el nivel de Agencia de los/las trabajadoras y el nivel de Agencia de los capitalistas. La situación actual es de completa inestabilidad, por las diferencias de pesos y caracteres.
- Resulta imprescindible que el Sector Público mejore su Institucionalidad, con el propósito de poder favorecer el desarrollo de oportunidades reales para los/las salvadoreñas, a través de la aplicación de medidas concretas que se traduzcan en una mejora en las condiciones laborales: un aumento del salario mínimo, que permita la verdadera satisfacción de las necesidades básicas de los/las trabajadores; se necesita una revisión a la normativa y legislación laboral; es fundamental que

se generen nuevas fuentes de empleo, entre otros aspectos.

- El Estado Salvadoreño debe garantizar a todo trabajador y trabajadora el respeto y cumplimiento de los derechos que tienen como seres humanos y en especial, el derecho al trabajo.
- Es necesario que cada persona haga esfuerzos por convertirse en Agente del propio desarrollo, pasar de ser un miembro más de la sociedad, hasta convertirse en una persona empoderada, dinámica y proactiva.
- El Estado debe participar activamente a favor de las necesidades de los/las trabajadores, por lo cual, debe impedir el abuso y la sobre explotación de la fuerza de trabajo, que es manipulada por la Fuerza Empresarial que domina el Mercado Laboral (entre otros sectores) en El Salvador.
- El Gobierno debe llevar a cabo su principal función: que consiste en ser árbitro de manera imparcial, sin favorecer a ningún sector., por lo tanto, se puede decir que debe

ser el gobierno quien aplique una política en que obligue al Monopsonio a pagar por lo menos, el Salario de Equilibrio, que permita el correcto desenvolvimiento de la fuerza de trabajo y por tanto, su adecuada reproducción.

- Un aspecto muy importante es el fortalecimiento a los Sindicatos, para impedir que mientras el monopsonio domine y gobierne el Mercado Laboral, exista una violación al desarrollo de las personas trabajadoras. Debe promoverse una tendencia al equilibrio para ambas partes, logrando mejoras en el Salario Real, permitiendo que los trabajadores sean mejor remunerados.
- Debe promoverse e iniciarse de parte de los diferentes sectores de la sociedad civil, una reflexión seria, de las acciones de Política Pública (Social - Económica) que estén en concordancia con los objetivos claves del país, y a favor de las mayorías, en lo que se refiere a la reducción de los niveles de pobreza y mejoras sustanciales en la distribución del Ingreso en El Salvador.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez J. Francisco, "Capacidades, Libertades y Desarrollo: Sen Amartya". Publicado en Máiz, R. (comp.)(2001), Teorías políticas contemporáneas, Tirant lo blanch, Valencia, pp. 381-396

Angel, Claudia Avelina; Garcia, Lidia Roxana. Las libertades sindicales en las reformas de 1994 al Código de Trabajo. Pág. 43. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciado en

- Ciencias Jurídicas. Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", San Salvador, 1995.
- CNUAH-Hábitat; International Development Research Center; Fundación Nacional para el Desarrollo; Migración e integración en El Salvador: realidades y respuestas. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José de Costa Rica, 2000
- "Código de Trabajo" (con reformas incorporadas), editor: Lic. Ricardo Mendoza Orantes. El Salvador 1998.
- Constitución de la República de El Salvador (1982)
- Cisneros, Miguel Bermúdez; "Derecho del Trabajo" 2ª edición, editorial Mexicana. México 2000.
- Dalton, H. (1920). The Measurement of the Inequality of Incomes. *Economic Journal*
- Escobar, L.A. (1979) Análisis comparado de dos modelos de cambio social en la comunidad. *Boletín AVEPSO*, II.
- Empowerment in Practice: From Analysis to Implementation. 2005.
- González Rodríguez; "Formas de relación entre el departamento de relaciones públicas, las organizaciones sindicales para minimizar y solucionar conflictos laborales" Facultad de Humanidades, Universidad Tecnológica de El Salvador. El Salvador 1997.
- Leeds, Las variables significativas de los asentamientos no regulares, 1972; y Utria, El problema de la vivienda y el desarrollo de América Latina, 1969.
- Leeds, "Character of Squatter Settlements", 1969.
- Meade, J.E. (1965). *Efficiency, Equity and The Ownership of Property* (Cambridge, Mass, Harvard University Press).
- Montesino, Mario Salomón. "Flexibilización del mercado laboral en El Salvador."
- Lanham, E.; "Valuación de puestos: Bases Objetivas para fijar escalas de salarios" 10ª edición, México D.F. 1985 pags. 50-53.
- O.I.T: "La Vivienda en América Latina", *Revista Internacional de Trabajo*, Geneve, 1952.
- Osorio, José Roberto, "El Caso de El Salvador" sub - seccion del documento Organizaciones Sindicales Americanas como Actores del Sistema de Relaciones Laborales.
- Robert S. Pindyck, Daniel L. Reibienfeld (1990) "Microeconomía". Cuarta Edición.
- Sen Amartya, "Sobre conceptos y medidas de Pobreza". *Comercio exterior*, vol. 42, núm. 4, México, abril de 1992.
- Sen Amartya, Martha C. Nusbaum "La Calidad de Vida " Fondo de Cultura Económica, primera reimpresión en español, México

- D.F., 1998. Título original: *The Quality of Life*, Oxford University Press, The United Nations University, 1993
- Sen Amartya, "El Futuro del Estado de Bienestar" Conferencia de pronunciada en el "Círculo de Economía" de Barcelona. Artículo publicado en la revista española *Factoria* Nro.8. Febrero de 1999.
- Sen Amartya, "Juicios sobre la Globalización" Artículo publicado en la revista trimestral *Fractal* Nro.22 (2000).
- Sen Amartya, "¿Qué impacto puede tener la ética?" Discurso en la Reunión Internacional sobre "Ética y Desarrollo" del Banco Interamericano de Desarrollo. Fecha: 7 y 8 de diciembre del 2000.
- Sen Amartya, "Discurso en la Reunión Internacional sobre "Ética y Desarrollo" del Banco Interamericano de Desarrollo. Fecha: 7 y 8 de diciembre del 2000.
- Sen Amartya, "Capacidad y Bienestar". se explica los términos: Capacidad, funcionamientos, valores, objetos-valor y espacios evaluativos, utilizados en su enfoque sobre el bienestar (2001).
- Sen Amartya, "Cultura Libertad e independencia" Publicado en el Informe Mundial sobre Cultura, UNESCO (2001).
- Sen Amartya, "Capital Humano y Capacidad Humana" En este artículo se examinan las relaciones y las diferencias entre el concepto de "capital humano" y el concepto de "capacidad humana"(2002).
- Sen Amartya, "El Mundo no puede ser fragmentado tan fácilmente" Artículo de Sen publicado el 24 de noviembre de 2001 en el "The New York Times" y que presenta la revista española *La Factoría* (Octubre-Enero 2002) bajo el título "Tras el 11 de septiembre"
- Taller Internacional Sobre Participación Y Empoderamiento Para Un Desarrollo Inclusivo. Banco Mundial. Consultora: Darlyn Meza. 2005.
- Kliksberg Bernardo, ""¿Es posible una Economía con Rostro Humano?" comenta sobre el premio Cataluña 1997. Diario *El Universal*.
- Paniagua Serrano Carlos Rodolfo, "El Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño" Octubre de 2002
- Tawney, R.H. (1931). *Equality* (London: Allen&Unwin)
- Varían (1998) "Microeconomía intermedia un enfoque actual " Cuarta edición.

NOTAS

- 1 El presente es un artículo esta realizado a partir de una investigación de Karen Duke y Laura Godoy, para optar al grado de Licenciatura en Economía, llamada "La incidencia del control empresarial sobre el mercado laboral, agencia y desarrollo en El Salvador".
- 2 Aunque en el largo plazo, partiendo de la teoría monetarista, ellos consideran que debe existir una tasa de interés y un nivel de precios estable.
- 3 Resulta imprescindible recordar que Monopsonio, es una situación en la que existe un único comprador en el mercado, que tiene la capacidad de influir en el precio de un bien. El comprador puede adquirir un bien a un precio inferior, al que estaría vigente en un mercado competitivo, porque la oferta a la que se enfrenta tiene pendiente positiva.
- 4 En estas condiciones, se corre el peligro, que la autoridad de política económica suponga, por error, que hay una intervención a través de los sindicatos; basándose en que existe desempleo involuntario, lo cual sería señal de que los salarios están por encima de los de equilibrio, entonces, habría que bajar los salarios para que se alcance el salario de equilibrio, se aumente el nivel de empleo y, se elimine el desempleo involuntario. Así pues, la autoridad monetaria podría bajar el salario y a medida que lo vaya bajando, el desempleo involuntario va a ir disminuyendo (aunque aumentará el desempleo estructural). Ya no se van a encontrar personas que manifiesten buscar trabajo, porque cuando el salario empieza a bajar, las personas se dedican al ocio. De tal manera que al hacer un muestreo, la cantidad de personas que responderán estar desempleadas involuntariamente será menor; así pues, el desempleo involuntario se reducirá por completo, y la autoridad de política pensará que esta en el salario real de equilibrio pero realmente se encuentra en un nivel inferior, provocando un desempleo estructural elevado.
- 5 Sen Amartya. (1992)
- 6 El fetichismo de las mercancías: el valor de las mercancías no es una propiedad natural o inherente a las mercancías, sino que el valor es un atributo que se le asigna a los productos del trabajo humano, en las sociedades en las cuales el trabajo social se organiza y se regula de manera indirecta y a través de costos.
- 7 Sen., Amartya. 1999.
- 8 Sen., Amartya. 2000
- 9 Si el Salvadoreño promedio, esta dispuesto a trabajar una mayor cantidad de horas, para recibir un mejor salario; es evidente que no es que no este dispuesto a trabajar, o que sea haragán, sino que dada la oportunidad de un futuro mejor (en otro país) se niega a ofrecer su fuerza de trabajo por un salario tan bajo respecto a sus necesidades. Aunque cabe aclarar que mucha de la fuerza de trabajo femenina, esta dispuesta a vender su fuerza de trabajo por Salarios Realmente pésimos, como es el caso de las trabajadoras domesticas y las empleas de las maquilas.
- 10 Paniagua Serrano Carlos Rodolfo, "El Bloque Empresarial Hegemónico Salvadoreño" Octubre de 2002.
- 11 Ídem

- ¹² En el Sector Público hay una mínima participación de la Mujer, entre éstas destacan: Lic. Darlyn Meza (Ministra de Educación); Lic. Ana Vilma de Escobar (Vicepresidenta de la República); Lic. Yolanda Mayora de Gavidía (Ministra de Economía) por mencionar algunas.
- ¹³ Hay que recordar que todo ser humano tiene Agencia, la diferencia radical en el nivel en que la ha desarrollado; de alguna manera las condiciones permanecen constantes.
- ¹⁴ Quienes dieron una importante entrevista para la Prensa Gráfica revista enfoque el cual se tituló “El Rostro más allá del Mito” el día 7 de noviembre de 2004, en el cual expresan textualmente “el problema era que éramos empresarios y de política no sabíamos nada”
- ¹⁵ Quien gobernó en el período del 1 de junio de 1989 al 1 de junio de 1994/
- ¹⁶ Ver detalle de Políticas en Anexos.
- ¹⁷ Los diputados son representantes del pueblo, son elegidos popularmente para un período de tres años y pueden ser reelegidos. Para poder aspirar a la posición de diputados, cualquier ciudadano (a) de el Salvador debe afiliarse a un partido político y participar en elecciones.
- ¹⁸ Entre las principales responsabilidades y atribuciones del Presidente se encuentra: a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y demás leyes de la República. b) Mantener la Integridad del territorio y la Soberanía Nacional c) Procurar la armonía social y conservar la paz y la seguridad de la persona como miembro de la sociedad
- ¹⁹ Quien está relacionado con el Sector Financiero, Industrial, Comercial, entre otros.