

# Bernarda

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz

Costo \$1.75

mayo - junio 2010 N° 3

Edición Especial

## Informe anual del observatorio económico laboral 2009

**negocios**

**crédito se  
redujo 6.5%  
en 12 meses**

El Presidente del BCR afirma que el país tiene pocas opciones para facilitar el crédito. Hizo, en cambio, un llamado al gobierno de "asustar" a los inversores

Indicadores de competitividad productiva

| Indicador | 2008 | 2009 |
|-----------|------|------|
| 1.1       | 4.1  | 4.1  |
| 2.1       | 4.1  | 4.1  |
| 3.1       | 4.1  | 4.1  |
| 4.1       | 4.1  | 4.1  |
| 5.1       | 4.1  | 4.1  |
| 6.1       | 4.1  | 4.1  |
| 7.1       | 4.1  | 4.1  |
| 8.1       | 4.1  | 4.1  |
| 9.1       | 4.1  | 4.1  |
| 10.1      | 4.1  | 4.1  |

El informe anual del Observatorio Económico Laboral 2009, elaborado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), analiza el desempeño del sector laboral en el país durante el año 2009. El estudio muestra que el sector laboral salvadoreño enfrentó un período de crisis económica que afectó significativamente a la población trabajadora. Entre los principales hallazgos se encuentran la reducción de la oferta de empleo, el aumento de la informalidad y la disminución de los salarios reales. A pesar de las dificultades, se observó una cierta resiliencia en algunos sectores, aunque la recuperación del empleo y el bienestar laboral sigue siendo un desafío pendiente.



En apoyo a:





## INDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Contexto económico-laboral de las mujeres</b> .....  | 4  |
| a) Económico .....   | 4  |
| b) Empleo y Derechos Laborales .....   | 6  |
| c) Análisis de coyuntura económica 2009 .....  | 7  |
| <b>2. Balance de los derechos laborales de las mujeres</b> .....   | 9  |
| a) Avances y retrocesos en la legislación .....  | 9  |
| b) Derechos laborales más vulnerados en el sector público y privado .....  | 10 |
| c) Grupos vulnerables: trabajadoras embarazadas, mujeres con discapacidad e indígenas .....  | 11 |
| d) Principales obstáculos al ejercicio de los derechos laborales, conocimiento entre la población trabajadora y dificultades en el acceso a la justicia en las instancias administrativas y judiciales ..... | 23 |
| e) Rol del Estado en la protección de los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas: Avances, retrocesos y desafíos .....   | 28 |
| <b>3. Conclusiones</b> .....   | 32 |
| Bibliografía .....   | 34 |

## DIRECTORIO

## CORRECCIÓN FINAL

Jeannette Urquilla,  
Directora Ejecutiva de ORMUSA

## EDICIÓN

Vilma Vaquerano

## REDACCIÓN

Vilma Vaquerano  
Ledy Moreno  
Silvia Rubio  
Patricia Portillo  
Karen Aldana

**Bernarda N°3 - 2010**

en su octava época, es una revista editada por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), publicada bimensualmente con el apoyo de Oxfam Canadá/ACDI, pero su contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA.

Los artículos pueden ser reproducidos citando la fuente. Estos son de exclusiva responsabilidad de los o las autoras.

Sugerencias enviarlas a: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org)

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz  
Blvd. Universitario, Col. San José, Av. "A" #235. San Salvador,  
El Salvador, Centroamérica.

Tels. y faxes: 2225-5007 / 2226- 5829

Correo electrónico: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org),

Sitio Web: [www.ormusa.org](http://www.ormusa.org)

Apartado postal 1294, Centro de Gobierno, San Salvador

*El presente informe ha sido elaborado con la asistencia de la Unión Europea, HIVOS, ACDI y Oxfam Canadá. El contenido del mismo es responsabilidad exclusiva de ORMUSA y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de las donantes.*



## Presentación

En el marco del Programa Derechos Humanos/ Laborales y Acceso a la Justicia, ORMUSA presenta esta edición especial de la revista Bernarda con el informe anual del Observatorio Económico Laboral 2009.

El Observatorio es una herramienta de información y análisis sobre el acontecer laboral y económico de El Salvador, especialmente de las condiciones de trabajo de las mujeres salvadoreñas.

Desde el mismo, ORMUSA realiza una labor permanente de monitoreo de la situación de derechos humanos y laborales de la población trabajadora del país, con el fin de analizar propuestas para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres. Es con este espíritu, que se presenta el siguiente informe que contiene los siguientes apartados:

**Contexto económico-laboral de las mujeres:** resume y analiza los hechos económicos y laborales de mayor trascendencia en 2009, que impactaron en la vida de las mujeres salvadoreñas, publicados por los medios de prensa escrita.

Estos abarcan desde el desempleo causado por la reciente crisis económica que afectó al país, el comportamiento de las remesas familiares enviadas desde el exterior, exportaciones de zonas francas y su impacto en el empleo en este sector, principal rubro de mano de obra para las mujeres; análisis de la pobreza, reformas legales, fiscales y otras acciones gubernamentales vinculadas al ámbito laboral.

**Balance de los derechos laborales de las mujeres.** Este comprende temáticas como avances y retrocesos en la legislación laboral del país y derechos laborales más vulnerados en el sector público y privado.

En la primera temática se destaca el impulso que tomó a finales de año la discusión de la propuesta de Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que había estado en estudio desde hace cinco años en la Asamblea Legislativa.

Esta legislación es de suma trascendencia porque establece los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo; comprende el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin

perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Siempre en el campo jurídico, en mayo de 2009, se aprobó la reforma de los artículos 47 y 48 de la Constitución, con lo cual se garantiza el derecho a constituirse en sindicato al sector público, medida que incidirá en el fortalecimiento de la libre asociación de un buen porcentaje de población trabajadora del sector gubernamental.

Otro apartado es **Grupos vulnerables: trabajadoras embarazadas, con discapacidad y mujeres indígenas.** En este se realiza un breve vistazo a las condiciones laborales o dificultades para el acceso al empleo que enfrentan estos segmentos poblacionales en la actualidad.

Finalmente se analizan los **principales obstáculos al ejercicio de los derechos laborales, conocimiento entre la población trabajadora y dificultades en el acceso a la Justicia en las instancias administrativas y judiciales.**

Este último apartado analiza las relaciones laborales en el país, conocimiento de los derechos laborales entre la población trabajadora, estadísticas institucionales del Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República, Juzgados de lo Laboral, Fiscalía General de la República y otras instancias; así como el **Rol del Estado en la protección de los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas: Avances, retrocesos y desafíos.**

Se cierra el presente informe con una serie de conclusiones que de forma breve destacan los factores que limitan el acceso a la justicia laboral, entre éstos: la falta de acciones asertivas para el empoderamiento de la clase trabajadora del país, la promoción de los derechos laborales, la difusión de las instancias y mecanismos de demanda por violaciones a sus derechos y sobretodo de los mecanismos de denuncia del personal de la administración de justicia laboral que incumple su mandato en la atención adecuada a las personas usuarias, entre otros.

Nuestro agradecimiento a las y los servidores públicos que facilitan la labor de monitoreo que se realiza desde el Observatorio Económico Laboral y especialmente a las agencias de cooperación que hacen posible este esfuerzo de ORMUSA, como es la Unión Europea, HIVOS, OXFAM Canadá y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI).



# Informe anual del observatorio económico laboral

## 1. Contexto económico-laboral de las mujeres

### a) Económico

En el campo económico, 2009 fue un año poco favorable para la economía salvadoreña, ya que el país fue afectado por la tormenta tropical Ida, que causó graves pérdidas humanas y materiales. 199 personas fallecidas y 77 desaparecidas, fue el saldo trágico; además de 14 mil personas damnificadas.

San Vicente, La Paz, La Libertad, Cuscatlán y San Salvador, fueron los departamentos más afectados. En cuanto a las pérdidas materiales, Protección Civil informó de daños en 132 carreteras, 55 puentes y más de 1,779 viviendas. Un deslizamiento del volcán de San Vicente, en Verapaz, soterró cuadras enteras.

Informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) dan cuenta de alrededor de 125,000 personas afectadas de forma directa e indirecta en cinco departamentos del país; \$239 millones en daños en infraestructura y pérdidas en la economía y la vivienda; y un requerimiento de \$343 millones para la recuperación de los estragos de las lluvias.

Según economistas, la crisis económica mundial y la devastación de la Tormenta Ida, podría aumentar la pobreza por lo menos en 100 mil personas, y situarse alrededor del 40% de la población.

Al respecto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su informe "Programa de Pobreza Urbana en El Salvador", señaló que el porcentaje de población salvadoreña que vive en pobreza pasó del 36.8% en 2006 a 46.4% en 2008, representando un aumento de 10 puntos porcentuales, con base a datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos

Múltiples 2008 realizada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC). En El Salvador hay un aproximado de 1.3 millones de personas que viven en condiciones de pobreza en las zonas urbanas del país, cifra que equivale al 21% de la población total y representa más de la mitad del total de la población en situación de pobreza.

Según el PNUD, el aumento en los índices de pobreza se debe a la crisis económica, la baja en las remesas y el aumento de desempleo que ha agudizado la situación económica en hogares salvadoreños. La constante urbanización del país y la concentración de los programas contra la pobreza en el área rural, ha provocado que actualmente 58 de cada 100 pobres vivan en las ciudades.

La crisis económica que afectó a países del Norte y Sur América como México, Brasil, y Estados Unidos, se extendió a Centroamérica, principalmente por su cercanía con Estados Unidos, la dependencia de las remesas económicas y la baja en las exportaciones para la maquila textil, que desde finales del año 2008 experimentó una significativa baja en sus exportaciones, generando el despido de más de 10 mil personas en todo el período.

La falta de pedidos desde Estados Unidos fue el principal motivo para que empresas como Fruit of the Loom (maquila textil), ubicada en la Zona Franca American Park, cerrara sus operaciones en marzo, despidiendo a 3 mil personas, en su mayoría mujeres. Además, obreros de la construcción, cajeras de bancos, empleadas/os de pequeños y de grandes almacenes, incluso profesionales con cargos ejecutivos, perdieron sus trabajos en 2009, lo que vino a empeorar la situación económica del país y principalmente la de las familias salvadoreñas.

De igual forma, no se puede dejar de mencionar el descenso de las remesas familiares, uno de los principales rubros dinamizadores de la



economía en los últimos años, con montos superiores a los 3 mil millones de dólares anuales equivalentes a cerca del 18% del Producto Interno Bruto (PIB).

Al cierre del año, el Banco Central de Reserva sumó \$3.464,9 millones en remesas recibidas en 2009, lo que significó una disminución de -8.5% en relación a 2008, equivalentes a \$322.7 millones menos.

La cantidad significa un 16,1% del Producto Interno Bruto estimado para 2009. Las familias salvadoreñas recibieron un promedio mensual de \$288,70, mientras que en 2008, recibieron \$315,60, lo que limita severamente la capacidad de demanda de la población.

La disminución de las remesas fue consecuencia de la crisis económica que azotó Estados Unidos, donde viven casi tres millones de salvadoreños y salvadoreñas, quienes también se vieron afectados con la pérdida de empleo o reducción de sus horas laborales.

## Respuesta gubernamental

En este contexto, algunas medidas gubernamentales en respuesta fue el Plan Anticrisis que incluyó la generación de 100 mil empleos temporales, la creación de un sistema de protección social para brindar cobertura médica en el ISSS a un aproximado de 10 mil 500 personas desempleadas a causa de la crisis, la creación de la Banca de Fomento y del programa Comunidades Urbanas Solidarias, la implementación de una pensión básica de \$50.00 dólares para 42 mil personas de la tercera edad y programas de alimentación, uniformes y útiles gratuitos para más de un millón de estudiantes del sector público.

Incluyó además atención integral de salud y nutrición en 131 municipios de elevada prevalencia en desnutrición, el mejoramiento integral de Asentamientos Urbanos Precarios, la entrega de bonos de educación a familias con hijos e hijas entre 6 y 18 años de edad, la prevención de la violencia juvenil y la

articulación de la seguridad en las comunidades así como capacitación laboral y productiva de estos mismos jóvenes.

En diciembre se aprobaron seis reformas fiscales propuestas por el Ejecutivo para alcanzar mayor equidad tributaria y una distribución más justa en el pago de los impuestos. Además, la reforma fiscal persigue tres objetivos fundamentales: mayor justicia; que quienes más tienen y en el pasado no han pagado lo que debían, ahora paguen lo que corresponde; combatir la elusión, la evasión y el contrabando; y obtener los recursos para garantizar los compromisos del gobierno y así disponer de fondos para programas y acciones.

Con la reforma, el Gobierno espera recuperar más de 200 millones de dólares para obras públicas, salud, educación, seguridad y atención a los sectores más necesitados. Según el Ministerio de Hacienda, los ingresos en concepto de IVA a octubre de 2008 sumaron 1,243.4 millones de dólares; pero a octubre de 2009 se recolectó 1,024.9 millones, lo cual significa una reducción superior a los 218.5 millones de dólares, es decir del 18%.

El paquete de reformas fiscales entraría en vigor en enero de 2010. Las reformas afectan al Código Tributario, Ley de Impuesto Especial a la Primera Matrícula de Bienes en el Territorio Nacional, Ley del Impuesto sobre Productos del Tabaco, Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto sobre Bebidas Gaseosas, Isotónicas, Fortificantes o Energizantes, Jugos, Néctares y Refrescos.

Algunos de los principales cambios se aplican a los impuestos de las bebidas alcohólicas, al tabaco, a los jugos y bebidas energizantes y a los combustibles. Además se deberá pagar un impuesto por la primera matrícula de los vehículos, barcos y aviones de uso personal o comercial.

En 2009, la deuda pública se aproxima al 50% del Producto Interno Bruto, PIB. El Banco Central del Reserva (BCR), señala que el país tenía comprometido el 43.9% del PIB al finalizar



2008, lo que equivale a una deuda de \$9,707.6 millones.

En 2007, el país alcanzó una deuda pública total de \$8,638.7 millones, es decir el 42.4% del PIB; llama la atención que sólo un año después, el endeudamiento creció en \$1,068.9 millones.

## b) Empleo y Derechos Laborales

El Ministerio de Trabajo, basado en cifras del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, sostuvo que hasta julio 2009 y sumado a los empleos perdidos en 2008, las personas desempleadas ascendían a 45 mil, al cierre de 2009 confirmó que sólo se perdieron 25 mil empleos. Los sectores más afectados fueron el sector de la construcción, comercio, servicios, restaurantes, maquila e industria manufacturera.

De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la pérdida de empleo afectó mayormente a las mujeres; así que la tasa de desempleo entre las mujeres incrementó del 10.5% en 2008 al 14% en 2009.

En cuanto a la tasa de desempleo en general, el Ministerio de Trabajo registró un 6%. Seis de cada 100 personas no tienen un empleo formal en El Salvador. Las autoridades salvadoreñas precisaron que en el caso de los trabajadores la tasa de desempleo alcanza el 7.5%, mientras que en el caso de las mujeres es de 3.6%.

Los salarios mínimos vigentes al finalizar el año se mantuvieron según la siguiente tabla.

Cuadro 1

| Sector                         | Salario mensual | Salario diario |
|--------------------------------|-----------------|----------------|
| Comercio y servicios           | \$ 207.60       | \$ 6.92        |
| Industria                      | \$ 202.10       | \$ 6.74        |
| Maquila textil y confección    | \$ 173.85       | \$ 5.79        |
| Industria agrícola (temporada) | \$ 140.70       | \$ 4.69        |

## Costo de la canasta básica

En comparar los salarios con los costos de la canasta básica, es evidente la proporción en cuanto a costos e ingresos de las personas

trabajadoras, ya que el precio de los alimentos y productos de la canasta básica se mantuvo alto.

Cuadro 2

## Costo canasta básica diciembre 2009

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| Canasta básica Urbana, | \$ 162.27 |
| Canasta básica Rural   | \$ 99.05  |

## Crece mora de las empresas a fondo de cotizaciones

La mora de las empresas en concepto de cotizaciones al fondo de jubilación del personal empleado alcanzó los 22.3 millones de dólares en octubre. La mora ronda habitualmente los \$18 millones, pero en ese mes aumentó el 24%. Las compañías que más se atrasan en depositar a las AFP el dinero para pensiones de las personas trabajadoras son las maquilas, las empresas del sector construcción y las de seguridad.

En los tribunales han admitido 44 demandas contra empleadores que se han apropiado indebidamente de cotizaciones previsionales, y aunque los resultados son desalentadores, durante 2009 se puede contar con la detención del empresario textilero Rogelio Fidel Samour, detenido por apropiarse de las cotizaciones de 694 personas empleadas que no remitió al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Samour Canan es el propietario de la maquila Confecciones Samour Bahaia S.A. de C.V. situada en Ahuachapán. La investigación se derivó de una denuncia presentada por las autoridades del ISSS, el 13 de febrero 2009. Este empresario dejó de cancelar las cotizaciones del personal en el período de mayo de 1995 hasta marzo de 1998, y también entre febrero de 1999 hasta febrero 2000; monto que asciende a 388 mil 617 dólares. El empresario dejó desprotegidas a 694 personas trabajadoras y sus beneficiarias y beneficiarios por no haber depositado sus cotizaciones, pese a haberlas retenido. La detención se hizo mediante orden administrativa.

Datos de la Superintendencia de Pensiones registraron que el pago de pensiones del



sistema público creció \$22.73 millones más durante 2009 en comparación con 2008, lo que equivale a un aumento del 5.41%. La deuda subió de \$420.42 millones en 2008 a \$443.15 millones este año, debido a que más personas en edad de jubilarse completaron sus trámites para pensionarse a partir de 2009.

Por otra parte, después de un largo debate, fue aprobada la reforma al artículo 47 de la Constitución de la República que regula el ejercicio de los derechos de la libre sindicación de los trabajadores/as estatales y municipales, un derecho que por ahora sólo lo tenían los empleados privados y de autónomas. La enmienda excluye de este derecho a la Fuerza Armada, Policía y funcionarios y funcionarias del Ministerio Público.

En cuanto al Convenio nº 87 de la OIT, el 30 de mayo de 2009 venció el plazo para que el país cumpliera los requisitos establecidos por la Unión Europea para continuar siendo beneficiario del programa SGP Plus, el cual permite exportar productos salvadoreños a los mercados europeos sin pagar impuestos. El requisito pendiente de cumplir era la vigencia del Convenio 87 de la OIT. La Asamblea Legislativa aprobó la ratificación de los Convenios nº 87, 98, 135, y 151 en 2006; sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, declaró inconstitucional el Convenio 87, en octubre de 2007 que permite a los empleados y empleadas de instituciones públicas sindicalizarse.

Pese a tener el visto bueno de la Asamblea Legislativa, la Corte Suprema de Justicia falló de nuevo en contra de la reforma al artículo 47 de la Constitución, declarándolo inconstitucional.

## El país sin registro fiel de los accidentes laborales

El país carece de un registro global de los accidentes laborales que sufren los trabajadores y trabajadoras. Las únicas cifras que maneja el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, provienen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Esta institución registra únicamente los accidentes laborales que afectarían a una parte del total de la población cotizante, unas 704,715 personas que equivalen al 30% de la población económicamente activa (2,320,946).

El ISSS protege a 1,464,571 beneficiarias/os que representan apenas el 25.7%, de los 5.7 millones que habitan el país, según el censo poblacional de 2007.

El total de personas empleadas en el sector formal es de 743,681 según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2007 de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC).

En agosto de 2009, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), oficializó la puesta en marcha de la ampliación de la atención médica por seis meses para trabajadores y trabajadoras despedidas, quienes tendrán derecho a consultas y cirugías. Las mujeres embarazadas podrán gozar de control prenatal y servicio durante el parto. Según estimaciones del ISSS, 10,500 personas despedidas tendrán el servicio, sin embargo, es de tomar en cuenta que solo las personas ex trabajadoras gozarán los beneficios, no así su grupo familiar.

Fuente: monitoreo de prensa LPG, EDH y Colatino, realizado por ORMUSA, año 2009.

## c) Análisis de coyuntura económica 2009

El año 2009 se caracterizó por los severos efectos de la crisis internacional sobre las variables económicas como el producto interno bruto (PIB) y el sector fiscal, entre otras.

El producto interno bruto (PIB) a precios constantes presentó una tasa de crecimiento negativa de -3.5%, las ramas de actividad económica que mostraron las mayores contracciones fueron comercio, restaurantes y hoteles (-5.2%) y establecimientos financieros y de seguros (-5.3%) (BCR, 2010). El desempeño negativo de la rama de establecimientos financieros y de seguros, trajo como



consecuencia una reducción en el monto de los créditos otorgados de -23.7% (BCR, 2010), lo que significa que existió menor cantidad de fondos destinados a inversión o capital de trabajo para las empresas, de ahí que la inversión cayera en 1.0% (BCR, 2010).

La reducción del producto interno bruto (PIB), trae como consecuencia una cantidad inferior de bienes y servicios que pueden ser consumidos internamente o destinados a la exportación y por tanto, implica también pérdidas en los niveles de empleo o deterioro en la calidad de los mismos.

En el sector externo, las exportaciones y las importaciones también se vieron afectadas por la crisis. La tasa de crecimiento de las exportaciones fue -16.5%, siendo la maquila el rubro que presentó el peor desempeño (-22.9%) (BCR, 2010a). Las importaciones también disminuyeron y mostraron una tasa de variación de -25.6%. En estos resultados jugó un papel muy importante el mal desempeño que ha tenido la economía de Estados Unidos, principal socio comercial y destino de alrededor del 50% de las exportaciones salvadoreñas.

Las exportaciones hacia Estados Unidos se redujeron en 2009 en un 19% y las importaciones en 22%, en consecuencia la brecha comercial con ese país disminuyó en 27% y en 34% en total. La crisis internacional también afectó el flujo de remesas que disminuyó a US\$3,465.00 millones en 2009, cifra inferior a la existente en 2008 que correspondió a US\$3,787.7 millones

En el sector público, el déficit fiscal como porcentaje del PIB fue -3.7%, aumentando respecto a 2008 (-1.0%). Esto fue producto del incremento en los gastos y una reducción de los ingresos, particularmente los tributarios, cuya tasa de variación en 2009, respecto a 2008 fue -9.04%. Como consecuencia el nivel de deuda respecto al PIB aumentó de 35.7% en 2008 a 43.1% en 2009. Los problemas fiscales afectaron los niveles de inversión pública orientada al desarrollo económico y social que experimentó

en 2009 una reducción de 2% respecto a 2008. La inversión del área social fue la más sacrificada con una reducción de 8% (BCR, 2010).

Los precios tuvieron una tendencia a la baja, el índice de inflación tiene un resultado de -0.2%, debido a que los productos correspondientes a la división 1 (alimentos y bebidas no alcohólicas) y a la división 7 (transporte) redujeron sus precios. Esta reducción en la inflación mejora los salarios mínimos de la población trabajadora, sin embargo como se indica posteriormente, no fue suficiente para compensar los efectos negativos de la crisis y sus efectos sobre la población (BCR, 2010).

El gobierno implementó algunas medidas para paliar la crisis entre las que se encuentran: búsqueda de financiamiento internacional para ajustar el presupuesto, ampliación de los servicios del ISSS a la población desempleada, el programa de uniformes y útiles escolares, el programa de apoyo temporal al ingreso (PATI). Estos programas parten de una lógica acertada que busca dinamizar la demanda y procura que los costos de la crisis no sean distribuidos desfavorablemente hacia la población más vulnerable.

Sin embargo, pese a estas medidas, la crisis ha tenido efectos negativos para la población. La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2009 aun no ha sido publicada, sin embargo los datos de 2008, año en el que ya se percibían los efectos de la crisis, evidencian aumentos en el porcentaje de hogares en condición de pobreza que pasaron a 40%, en 2007 este porcentaje correspondió a 34.6% (DIGESTYC, 2009). Otro dato que refuerza el deterioro del nivel de vida entre la población es el aumento en los niveles de subempleo que pasó a ser 32.1%, incrementando en relación a 2007, año en el que la cifra fue 28.4% (DIGESTYC, 2009).

Para 2010, se espera que los resultados económicos mejoren con tasas de crecimiento del PIB positivas ubicadas alrededor del 2%, una inflación de 2% y un déficit fiscal igual a 4.5% del PIB. (CEPAL, 2010).



## 2. Balance de los derechos laborales de las mujeres

### a) Avances y retrocesos en la legislación

El año 2009, estuvo marcado por cambios políticos significativos en el país, en el que se verificó cambios en la composición de la Asamblea Legislativa y la llegada de la izquierda al Poder Ejecutivo.

En relación a la legislación laboral, en el último semestre de 2009, se terminó de discutir la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en la que se podría asegurar la aprobación de la misma a principios del año próximo.

El objetivo de la Ley es: establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

El 29 de mayo de 2009, se verificó la reforma Constitucional de los artículos 47 y 48 de la Constitución, con lo cual se garantiza el derecho a poder constituirse en sindicato al sector público, quedando redactados de la siguiente forma:

**Art. 47 Cn.-** Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñen cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

En el caso del Ministerio Público, además de los titulares de las Instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la sindicación sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

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

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

Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este Artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia.



**Art. 48 Cn.-** Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.

La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

De acuerdo al informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, del periodo agosto 2009 –enero 2010, que publica la OIT en El Salvador, se establece que han llevado a cabo propuestas de reforma a los art. 211 y 248 del CT. El primero de los artículos señala: “reducir el número mínimo de trabajadores requeridos para constituir un sindicato...” y el segundo “en reducir el período de seis meses requeridos para volver a solicitar el registro de un sindicato en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social si la solicitud inicial ha sido rechazada por no reunir los requisitos legales necesarios”.

## b) Derechos laborales más vulnerados en el sector público y privado

Los derechos laborales suponen: el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador-es, las asociaciones sindicales y El Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humano lícita,

prestada por una trabajadora y/o un trabajador en relación de dependencia a un empleador o empleadora a cambio de una contraprestación generalmente económica.

De acuerdo a la normativa salvadoreña, las personas empleadas en el sector público y en el sector privado, se les aplica legislación específica para cada sector, así tenemos:

Cuadro 3

| Sector Público   | Sector privado  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ley del Servicio Civil</li> <li>■ Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa</li> <li>■ Ley de la Carrera Administrativa Municipal</li> <li>■ Ley General de la Carrera Docente</li> <li>■ Ley Orgánica de la PNC</li> <li>■ Ley de Ética Gubernamental</li> <li>■ Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad</li> <li>■ Entre otras leyes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Código de Trabajo</li> <li>■ Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.</li> <li>■ Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad</li> <li>■ Ley del VIH- Sida</li> </ul> |

De acuerdo a datos de la PGR en 2009; se brindaron 852 asistencias al sector público y 20,016 al sector privado.

Cuadro 4

| Procesos   | Sexo  |      |       |
|--|-------|------|-------|
|  | H     | M    | Total |
| Juicios de trabajo (CT)  | 5562  | 2378 | 7940  |
| Cumplimiento de arreglo conciliatorio en Ministerio de Trabajo | 1649  | 113  | 1762  |
| Cumplimiento conciliatorio en PGR                              | 22    | 7    | 29    |
| Asistencia legal conciliación laboral en Ministerio de Trabajo | 6042  | 4132 | 10174 |
| Asistencia legal conciliación laboral en PGR                   | 49    | 27   | 76    |
| Diligencias administrativas                                    | 19    | 16   | 35    |
| Totales  | 13343 | 6673 | 20016 |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.

Cuadro 5

| Sector Público   | Institución oficial autónoma |         |       | Estado  |         |       | Municipio |         |       |
|--|------------------------------|---------|-------|---------|---------|-------|-----------|---------|-------|
| Procesos   | Hombres                      | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres   | Mujeres | Total |
| Sexo   |                              |         |       |         |         |       |           |         |       |
| Juicios de trabajo (CT)  | 22                           | 5       | 27    | 24      | 21      | 45    | 112       | 34      | 146   |
| Cumplimiento de arreglo conciliatorio en Ministerio de Trabajo |                              |         | 0     |         |         | 0     |           |         | 0     |
| Cumplimiento conciliatorio en PGR                              |                              |         | 0     |         |         | 0     | 1         |         | 1     |
| Asistencia legal conciliación laboral en Ministerio de Trabajo | 2                            | 5       | 7     |         |         | 0     | 19        | 4       | 23    |
| Asistencia legal conciliación laboral en PGR                   |                              |         | 0     |         |         | 0     | 8         | 3       | 11    |
| Diligencias administrativas                                    |                              | 1       | 1     |         |         | 0     | 2         |         | 2     |
| Proceso de amparo  | 7                            | 2       | 9     | 18      | 5       | 23    | 23        | 6       | 29    |
| Juicio Civil de destitución o despido (Ley reguladora)         |                              |         | 0     | 1       |         | 1     | 1         |         | 1     |
| Juicio Contencioso administrativo                              |                              |         | 0     |         |         | 0     |           |         | 0     |
| Totales  |                              |         | 44    |         |         | 69    |           |         | 213   |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.



Cuadro 6

| Otros procesos del sector público                                 |         |         |       |
|---|---------|---------|-------|
| Sexo  | Mujeres | Mujeres | total |
| Diligencias de despido ante comisión de servicio civil            | 2       | 3       | 5     |
| Diligencias de nulidad de despido ante tribunal de servicio civil | 31      | 21      | 52    |
| Proceso ante la junta de la carrera docente                       | 76      | 64      | 140   |
| Juicio de trabajo por despido con base a Lacam                    | 83      | 28      | 111   |
| Juicio de trabajo por nulidad de despido con base a Lacam         | 159     | 56      | 215   |
| Diligencia sancionatoria comisión municipal                       | 2       | 0       | 2     |
| Diligencias sancionatorias PNC                                    | 1       | 0       | 1     |
| Total   | 210     | 172     | 526   |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.

Como puede observarse, el sector privado hace más uso de los servicios del Estado que el sector público, ello se puede deber a que las personas que se encuentran empleadas en el sector público gozan de mayor estabilidad que en el sector privado; pese a haber cambios significativos en la forma de contratación en dicho sector, muchas de las entidades estatales pasaron de contratación por ley de salario a contratos anuales o en algunos casos a contratos de seis meses.

### c) Grupos vulnerables: trabajadoras embarazadas, mujeres con discapacidad e indígenas.

#### - Situación de las trabajadoras embarazadas

Las mujeres gozan los mismos derechos laborales a los de los hombres, excepto en estado de gravidez, cuando las garantías laborales pretenden proteger su salud y el

bienestar de ella y su futuro hijo o hija; así como la estabilidad laboral de la trabajadora. Por tanto, la protección de la mujer embarazada por obvias diferencias biológicas no es discriminación, pero sí lo constituyen las construcciones sociales que conllevan acciones de desigualdad en el ejercicio de sus derechos laborales.

La práctica demuestra que las mujeres continúan siendo discriminadas debido a su rol reproductivo; en muchas empresas aún consideran un costo innecesario contratar a una mujer embarazada o una madre de familia con hijos e hijas pequeñas. Las denuncias por violaciones a los derechos laborales de trabajadoras embarazadas cada año han ido disminuyendo al menos en la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual hace suponer que la situación ha mejorado con respecto a años anteriores, como puede verse en los cuadros estadísticos a continuación, pero que las prácticas discriminatorias continúan debido al rol reproductivo de las trabajadoras.

El marco normativo de protección a la trabajadora embarazada es amplio; en el ámbito internacional destacan convenios de la Organización Internacional del Trabajo- OIT y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Esta señala en el artículo 11 que: "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos<sup>1</sup>.

La misma Convención reseña que con la finalidad de impedir la discriminación contra las mujeres por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su

<sup>1</sup> El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, - enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda".



derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

Además el Convenio N° 100 de la OIT, aún no ratificado por El Salvador, norma en su artículo 3, que “Todo Estado miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o

respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo”.

## Protección de la trabajadora embarazada en la legislación nacional

El Código de Trabajo<sup>2</sup> “prohíbe a los patronos destinar a las mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado” y prohíbe el despido arbitrario durante el embarazo. Sin embargo, es de destacar que el trabajo de las mujeres y el de los menores de edad, está regulado en el mismo capítulo V del Código, lo cual podría constituir discriminación contra las mujeres por considerarlas en el mismo nivel de protección que las personas menores de edad.

Como ejemplo, el Art. 38 de la Constitución, numeral 10º... “Prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres. Son excepciones de este artículo las labores de cocina, carnicería, o faenas semejantes; se considera entonces que la cocina y lugares similares son espacios naturales para mujeres, reafirmando así la división sexual del

2 El art. 110 del Código de Trabajo indica que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico es incompatible con el estado de gravidez luego del cuarto mes de embarazo”.

El Art. 113 del mismo establece que: “desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero, aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado”.

El Art. 30, numeral 13º prohíbe solicitar a las mujeres que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación. Luego mediante el Decreto N° 588 de 2001, se prohíbe solicitar pruebas de embarazo cuando se solicita trabajo.

El Art. 249 establece una sanción de seis meses a dos años para quien produjere una grave discriminación en el trabajo por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos.

Art. 309.- El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia. Actualmente, la trabajadora debe recibir anticipadamente una prestación equivalente al 100% del salario básico durante la licencia por maternidad.

Art. 310.- Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Art. 311.- Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 309.

Art. 312.- Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

El Art. 42 de la Constitución de la República, norma que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo. Las leyes obligan a instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos e hijas de sus trabajadores



trabajo en detrimento de las mujeres.

Es claro el efecto discriminatorio porque normar este tipo de tareas debería regularlo la normativa sobre salud ocupacional y seguridad industrial, sin distinción de sexo<sup>3</sup>, para no afectar el acceso al empleo para las mujeres.

Pese a los avances legales vigentes, hay sectores con gran cantidad de mano de obra femenina como es el servicio doméstico que no goza de las mismas prestaciones laborales que el resto. Por ejemplo, la ley considera que el contrato de trabajo en este sector puede celebrarse verbalmente, lo cual constituye un obstáculo para demostrar la relación laboral en caso de un proceso laboral judicial. Por otro lado, la ley no regula el trabajo doméstico no remunerado o trabajo reproductivo, desarrollado generalmente por las mujeres, ni siquiera es considerado "trabajo", en el concepto formal.

La suma de estos factores excluye a un amplio sector de la población femenina de prestaciones sociales, ya que fue hasta hace unos meses que se aprobó la incorporación del sector doméstico al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), mediante un régimen especial que brindará servicios de salud a la persona trabajadora y sus hijos e hijas menores de 12 años; y el pago de subsidios en caso de maternidad, pero la incorporación es voluntaria, es decir que la patronal decide si inscribe a la trabajadora o no.

La realidad conocida desde el Centro de Atención Legal de ORMUSA demuestra que las trabajadoras del sector doméstico continúan en condiciones de extrema vulnerabilidad, sin regulación del salario mínimo, vacaciones, horarios, aguinaldos, por ejemplo. Por tanto, están más propensas a sufrir violaciones a sus derechos laborales o ser despedidas por el estado de embarazo.

Por otra parte, las leyes actuales no abonan a la corresponsabilidad de ambos cónyuges del cuidado del o la recién nacida, ya que las licencias por maternidad se limitan a las mujeres, no regula licencias por paternidad. El Art. 42 de la Constitución de la República garantiza el descanso de la trabajadora antes y después del parto. El Art. 309 del Código del Trabajo regula que "El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y, además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al 100% del salario básico durante dicha licencia".

Lógicamente una reforma que apruebe las licencias por paternidad debería conllevar en paralelo acciones de concientización, que demuestren que efectivamente el padre de familia fue responsable del cuidado del o la recién nacida y no fue responsabilidad exclusiva de la madre, ya que la finalidad de la licencia sería la recuperación física o de la salud de la mujer después del parto.

En cuanto a la lactancia, la trabajadora puede interrumpir la jornada de trabajo hasta una hora diaria y en caso de enfermedad, luego de culminada la licencia con motivo del parto. Esta facultad para la trabajadora no es utilizada en la práctica ya que no se cuenta con salas cuna en los lugares de trabajo; pese a que esta situación se encuentra prevista en el art. 42 de la Constitución de la República, ya que el tiempo, el transporte y los costos económicos no favorecen a las mujeres que necesitan lactar a sus hijos e hijas en horas laborales, de manera que sigue siendo un derecho que en la práctica no es ejercido por la mayoría de trabajadoras.

Pese a la regulación en la normativa laboral antes reseñada, la Procuraduría General de la República, conoció en 2009, 20 juicios ordinarios por salarios no devengados

3 Equidad e Igualdad de género en el trabajo de las mujeres... un compromiso de todos y todas. Estudio Nacional sobre Discriminación Laboral Femenina por razones de género, con énfasis en la maquila. FUNPADEM, página 65.



de trabajadoras embarazadas y 10 juicios ordinarios por prestaciones de maternidad, principalmente provenientes del sector construcción, maquila y comercio, como se detalla en los cuadros 7 y 8.

| Cuadro 7   |          |
|--|----------|
| Juicios ordinarios de salarios no devengados por trabajadoras embarazadas por responsabilidad patronal. Año 2009 |          |
| Sector productivo  | Cantidad |
| Construcción   | 10       |
| Maquila  | 4        |
| Servicios  | 4        |
| Seguridad  | 1        |
| Comercio   | 1        |
| Total  | 20       |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.

| Cuadro 8   |          |
|--|----------|
| Juicios ordinarios por prestaciones por maternidad. Año 2009 |          |
| Servicios  | Cantidad |
| Servicios  | 4        |
| Maquila  | 4        |
| Seguridad  | 1        |
| Servicio   | 1        |
| Total  | 10       |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.

Al comparar los datos registrados por la PGR en 2009 con respecto a 2008, puede verse una disminución del porcentaje, ya que el año pasado conoció 38 casos de salarios no devengados por causa imputable al patrono y 19 por prestaciones por maternidad cuadros 9 y 10.

| Cuadro 9   |          |
|--|----------|
| Juicios ordinarios de salarios no devengados por trabajadoras embarazadas por responsabilidad patronal. Año 2008 |          |
| Servicios  | Cantidad |
| Servicios  | 27       |
| Maquila  | 6        |
| Comercio   | 3        |
| Educación privada  | 1        |
| Total  | 38       |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.

| Cuadro 10  |          |
|--|----------|
| Juicios ordinarios por prestaciones por maternidad. Año 2008 |          |
| Servicios  | Cantidad |
| Servicios  | 14       |
| Maquila  | 3        |
| Comercio   | 2        |
| Total  | 19       |

Fuente: elaboración propia con base a estadísticas de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, año 2009.

En cambio en 2005, la Procuraduría General de la República recibió denuncias de 100 embarazadas despedidas. La mayoría trabajada en los rubros de maquilas, servicios y comercios<sup>4</sup>.

Esto significa, como se dijo antes, que si bien el respeto a los derechos laborales relativos a la maternidad ha mejorado, aún falta por hacer para erradicar por completo la discriminación contra las trabajadoras embarazadas, sobretodo en garantía de la estabilidad laboral, así como visibilizar los maltratos, que pocas veces llegan a convertirse en denuncias ante las autoridades competentes.

En cuanto a los casos conocidos por el Ministerio de Trabajo, el Jefe de la Unidad contra Actos Discriminatorios, Ronael Vela Cea<sup>5</sup>, comentó que la Unidad que dirige fue creada en 2005, con el objetivo de realizar inspecciones programadas en el sector de textil de la maquila para prevenir el cometimiento de actos laborales discriminatorios por razones de embarazo, sindicales, discapacidad o por ser portador/a del VIH.

Destaca que algunos logros son garantizar que la maquila textil cumpla la ley de no exigir la prueba de embarazo a las mujeres, pero aclaró que "algunas siguen cometiendo actos contra las mujeres embarazadas, quienes son vistas como un obstáculo, un impedimento, una enfermedad, una mujer que ya no produce". A la fecha considera que la exigencia de prueba de embarazo es una práctica erradicada y tampoco esa unidad conoció muchos despidos de trabajadoras embarazadas, sin detallar cifras conocidas en 2009.

4 Vaquerano, Vilma. Ensayo: Cómo afecta la discriminación y flexibilización laboral a las trabajadoras embarazadas, 2006.

5 Entrevista por la autora al Lic. Ronael Vela Cea. 2010.



Cuadro 11

La Oficina de Estadística e Informática Laboral del MINTRAB informó que no se tienen datos de mujeres trabajadoras que hayan presentado denuncias por despido durante el embarazo o al volver de la licencia por maternidad. Pero en el año 2009 se recibió un total de 68 inspecciones por discriminación de trabajadoras embarazadas, en las cuales se atendieron a 69 mujeres.

Algunos de esos casos fueron producto del cierre de maquila en ese año, cuyos propietarios cesaron actividades de sorpresa sin cancelar salarios y prestaciones al personal, incluyendo trabajadoras embarazadas. En algunos casos, el MINTRAB realizó las gestiones o liquidaciones de los bienes de la maquila para cubrir lo adeudado al personal. Además, el Órgano Ejecutivo aprobó que el personal cesado a partir de enero de 2009 a la fecha (agosto del mismo año) recibiera atención médica en el ISSS hasta seis meses después del despido, tomando en cuenta el desempleo generado por el cierre de empresas a raíz de la crisis económica que afectó al país en 2008 y 2009.

La reforma transitoria vigente hasta diciembre del mismo año, facilitó que las mujeres embarazadas en cesantía pudieran tener el control médico hasta la fecha del parto en las clínicas del ISSS. Se esperaba que la medida beneficiara 10 mil 500 personas que perdieron su empleo en 2009, cifra mayor comparada al año 2008, cuando se tramitaron más de 5 mil casos de cesantía, de estos el 58% fueron mujeres y 42% hombres<sup>6</sup>.

De acuerdo a cifras de la Dirección de Estadísticas del Ministerio de Trabajo, se recibieron 2,312 denuncias por despido de mujeres trabajadoras, en 2009. Mientras que en el mismo año registró el cierre de 8 empresas, que cesaron a 2,908 personas, sin desagregar datos según sexo y sin detallar si habían o no embarazadas.

| Cierre de empresas registradas por el MINTRAB. Año 2009 |          |                    |
|---|----------|--------------------|
| Sector productivo                                       | Cantidad | Personas afectadas |
| Industria manufacturera                                 | 6        | 1,213              |
| Comercio  | 1        | 3                  |
| Actividades inmobiliarias Empresariales y alquiler      | 1        | 1,692              |

Fuente: Oficina de Estadística e Informática Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, año 2009

De acuerdo a datos de la Superintendencia de Pensiones, la densidad de cotización a diciembre de 2009 con respecto al mismo mes de 2008, fue inferior en 2.8 puntos porcentuales, debido a la reducción en las afiliaciones cotizantes de 2.6 puntos porcentuales y un crecimiento de 6.7% en las afiliaciones en ese año. Estos datos confirman el desempeño registrado en ese año, a raíz de la crisis económica.

En síntesis, la situación de las trabajadoras embarazadas evidencia deficiencias en el goce de sus derechos laborales por diversos factores: desempleo, alta presencia de las mujeres en los sectores informales o precarios o vacíos legales que garanticen la erradicación de elementos discriminatorios por razones de género y especialmente por el embarazo y rol reproductivo.

## - Situación laboral de las mujeres con discapacidad

La situación laboral de las personas con discapacidad es compleja debido a las pocas oportunidades de empleo formal. En parte, esto es consecuencia del incumplimiento de la ley que les protege en el ámbito laboral y la discriminación social que les afecta en el campo educativo.

La principal dificultad es que el país carece de un registro oficial homogéneo de los indicadores de personas con discapacidad por área geográfica, sexo, ocupación o años

6 <http://www.diariocolatino.com/es/20090819/nacionales/70403/>



de escolaridad, lo cual es indispensable para definir las políticas públicas. Existen sistemas de registro desde las instancias correspondientes que han sido cuestionados por organizaciones en cuanto a veracidad y confiabilidad.

De acuerdo a VI Censo de Población y V de Vivienda 2007, únicamente el 4.1% de la población total, es decir 235,302 personas padece de limitaciones permanentes. De los cuales existen un 47% de mujeres (111,754) y un 53% (123,548) de hombres con discapacidad. Según el Registro Nacional de Personas Naturales, hasta abril de 2009, hay en el país 248,211 personas con discapacidad (PDDH. 2009)<sup>7</sup>.

De acuerdo a una línea base de las Personas con Discapacidad -PCD en El Salvador, llevado a cabo en 2009<sup>8</sup>, se tienen una serie de datos distintos de acuerdo a la fuente que se cite, lo cual es en sí mismo una limitante seria del dato real de las personas con discapacidad en el país.

Según organizaciones de personas discapacitadas, ninguna de las cifras descritas coincide con estimaciones de la Organización Mundial de la Salud que señala que entre el 10% y el 13% de la población total en países como El Salvador presentan algún grado de discapacidad<sup>9</sup>. El informe antes mencionado de la PDDH calcula que tomando en cuenta la población total del país, este porcentaje equivale a entre 570,000 a 740,000 personas con alguna discapacidad en el país<sup>10</sup>.

De acuerdo a la definición de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas discapacitadas son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La misma reconoce que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación.

A partir de la realidad salvadoreña, se deduce que las mujeres discapacitadas están más propensas, por tanto, a sufrir discriminación en el empleo derivadas de su condición de género y discapacidad.

Un informe de la Mesa Permanente de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, publicado en 2008, cuestiona el rol de las instituciones del Estado responsables de facilitar la inserción del empleo de las personas con discapacidad. Señala que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tiene un registro nacional actualizado de personas con discapacidad económicamente activas, tampoco ha demostrado mayor eficiencia en la realización de su labor de inspección en los centros de trabajo públicos y privados, para verificar el cumplimiento de la Ley de Equiparación de las Personas con Discapacidad y otra normativa laboral que promueve la no discriminación en el empleo<sup>11</sup>.

El registro del MINTRAB se limita al banco de datos de personas discapacitadas en la bolsa de trabajo. Este da cuenta de una cifra total de 3,001, el 78% son hombres (2,346) y el 22% mujeres (655). En cuanto a las personas colocadas en puestos de trabajo, las estadísticas no favorecen a las mujeres, ya que del total de colocados, el 30% corresponde al sexo femenino y el 70% al masculino, como muestra el siguiente cuadro que resume los años 2000-2009. Los datos muestran que sólo el 26.5% del total de inscritos obtuvo empleo.

7 Informe de Labores junio 2007 – Mayo 2008. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

8 Personas con discapacidad en El Salvador, línea base, Sonia Ivett Sánchez Cuellar, Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (IDHUCA), proyecto: "participación ciudadana y fortalecimiento institucional para la vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad en El Salvador", octubre de 2009.

9 Entrevista a Amilcar Durán, representante del Servicio de Integración Laboral (SIL), julio 2010, San Salvador.

10 Plataforma Mínima de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 23 de octubre de 2008. Página 13.

11 Plataforma Mínima de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 23 de octubre de 2008. Página 25.



Cuadro 12

Personas con discapacidad colocadas por el MINTRAB según sexo y años.

| Años                  | Total | Hombres | Mujeres |
|-----------------------|-------|---------|---------|
| Total                 | 796   | 556     | 240     |
| 2000                  | 160   | 103     | 57      |
| 2001                  | 112   | 83      | 29      |
| 2002                  | 67    | 51      | 16      |
| 2003                  | 35    | 24      | 11      |
| 2004                  | 46    | 37      | 9       |
| 2005                  | 2     | 1       | 1       |
| 2006                  | 54    | 33      | 21      |
| 2007                  | 144   | 96      | 48      |
| 2008                  | 113   | 84      | 29      |
| 2009*<br>Datos a mayo | 63    | 44      | 19      |

Fuente: tomado del informe Personas con discapacidad en El Salvador, línea base, Sonia Ivet Sánchez Cuellar, Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (IDHUCA), proyecto: "participación ciudadana y fortalecimiento institucional para la vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad en El Salvador", octubre de 2009

Señala el mismo informe de la Mesa de la PDDH que el Instituto de Formación Profesional (INSAFORP), carece de programas dirigidos a la población económicamente activa con discapacidad y muy escasamente incorpora personas con discapacidad en los cursos de formación profesional. Lamenta que el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos - ISRI, entidad especializada en rehabilitación tenga un solo centro de capacitación profesional en el país, reduciéndose las posibilidades de formación y habilitación para el trabajo para quienes no tuvieron acceso a la educación formal y que es la mayoría.

Concluye que en general las personas con discapacidad no cuentan con programas funcionales, efectivos e inclusivos que les permita insertarse en un plano de igualdad en el mundo laboral, ni tener acceso a créditos o capital semilla para emprender pequeñas empresas propias. Esto último en virtud de los requisitos excluyentes por garantías, discapacidad, edad, entre otros.

La Ministra de Trabajo, Victoria de Avilés, reconoció en un medio local que hace falta para lograr el cumplimiento de las leyes y alcanzar la sensibilidad del tema entre la sociedad civil y el empresariado.

"Sabemos que hay algunos empresarios que prefieren tener un número abajo de los 25 empleados, para no contratar a una persona con discapacidad o simplemente, mejor pagan la multa. Creo que debemos trabajar muy fuerte", afirmó en 2009<sup>12</sup>.

La funcionaria alude la Ley de Equiparación de las Personas con Discapacidad, cuyo artículo Art. 23, define que están obligados a facilitar la integración laboral a las personas con discapacidad, el sector público y la empresa privada, según lo dispuesto en el Art. 24 de la Ley que dice: "Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate... Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las Instituciones Oficiales Autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa".

Según Maritza Melara, Directora de Personas con Discapacidad, de la Secretaría de Inclusión Social, las pocas oportunidades laborales para las personas con discapacidad son consecuencia de haber tenido por años una educación donde se excluía a este colectivo. Como sucede en la generalidad de las mujeres, las discapacitadas tienen aún menores oportunidades de trabajo que los hombres.

La funcionaria aclara que el rol de la Secretaría no ser ejecutora directa sino articular y generar esfuerzos de la política estatal en esa rama, por ello se ha presentado a la Asamblea Legislativa una la Ley de igualdad que pretende rescatar la institucionalidad y generar ciudadanía. Como país reconocemos que la deuda con las personas con discapacidad es inmensa todavía,

12 <http://www.diariocolatino.com/es/20090722/nacionales/69470/?&PHPSESSID=30721fbf13f648828427c3470a1ed733>



pero es un tema serio que necesita compromiso, para la actual administración es un tema prioritario, enfatiza.

No obstante, no existe dentro de la Dirección de Personas con Discapacidad una Unidad de Género que aborde la situación de las mujeres con las especificidades que la realidad requiere. Desde las instancias públicas no se ha abordado la problemática laboral de las mujeres discapacitadas de forma específica o bajo un enfoque de género, cuestiona la Licda. Melara

Paralelo a las escasas oportunidades laborales, existen otras limitantes que afecta a este grupo poblacional que son determinantes para garantizar su inclusión, como son la abolición de barreras urbanísticas en lugares públicos estatales o privados, en el transporte público y otras no menos importantes como es la participación política de las mujeres y en cargos de toma de decisión aún, en las mismas organizaciones sociales de personas con discapacidad. En estos conglomerados, las integrantes no están exentas de la discriminación por razones de género dentro de las estructuras de las ONG.

En materia de ejercicio de ciudadanía y acceso a la justicia, no basta con que las mujeres discapacitadas reciban capacitaciones, sino que sean auxiliadas por un intérprete en la presentación de la denuncia o durante una vista pública, enfatiza la Licda. Melara.

Aclara que desde la Secretaría, se trata de generar cambios en las leyes porque hay algunas que dicen que el testimonio de una persona con discapacidad (sorda o ciega) es válido pero la ley primaria dice que un testimonio para que sea válido debe ser de vista y oídos, entonces existen contradicciones que dejan en desventaja a quienes sufren de una discapacidad visual o auditiva. Otro artículo que complementa lo anterior dice que es válido siempre y cuando se pueda comunicar de alguna forma, pero eso no depende de la persona con discapacidad,

depende si la otra persona puede comprender el lenguaje de señas. Un avance al respecto, es que en la Fiscalía ya cuentan con intérpretes para algunos procesos. También hay en Casa Presidencial, Ministerio de Educación y en la Asamblea Legislativa.

Retomando el contexto laboral, el Ministerio de Trabajo, cuenta desde hace más de diez años con una base de datos sobre las personas discapacitadas, en el que predominan operarias y obreras, con estudios de secundaria. Sin embargo, el MINTRAB no cuenta con una cifra específica de personas empleadas en el sector formal en general, excepto las colocadas desde esta instancia (ver cuadro 12), de tal forma que se desconocen aún entre las mismas organizaciones que promueven la inserción laboral de este colectivo, porcentajes de desempleo o de personas empleadas en el país.

La Comisión Nacional de Atención Integral de las Personas con Discapacidad –CONAIPD, revela en su sitio web que 2 mil personas discapacitadas han sido contratadas por distintas empresas. Destaca que según el Registro Nacional de las Personas Naturales del total de población discapacitada, sólo 2 mil son empleadas<sup>13</sup>, esto da una idea del desempleo o precariedad laboral que impera en el sector. La mayoría se dedica a trabajos de subsistencia, como es la elaboración de artesanías, masajistas y otras actividades que se clasifican como trabajo informal.

Dentro de las acciones positivas para fomentar el empleo en el sector, la actual administración dio lineamientos al gabinete de gobierno que las plazas vacantes que vayan surgiendo en el sector público, sean ocupadas con personas con discapacidad. De esta forma se busca alcanzar el porcentaje que dicta la Ley de Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad. La Secretaría de Inclusión Social ha propuesto que a futuro ninguna empresa privada de construcción pueda participar en licitaciones públicas, si no cumple con las prestaciones a todos sus empleados o la Ley de Equiparación de

13 [http://www.conaipd.gob.sv/es\\_28.htm?art=90](http://www.conaipd.gob.sv/es_28.htm?art=90)



Oportunidades, que sea accesible y cuente con rampas, comunicación e información idónea para personas con discapacidad.

Como primera acción, la Secretaría de Inclusión Social, cuenta con una base de datos de personas con discapacidad que están buscando empleo y son referidas a las ternas solicitadas por las empresas privadas y del sector público. Dicha base de datos tiene un alto porcentaje de personas con nivel técnico y profesional, pero son más hombres que mujeres.

Aunque es difícil establecer el nivel de escolaridad de las mujeres discapacitadas, la gran mayoría difícilmente supera la educación secundaria, a juzgar por las cifras de los censos educativos que presenta el Ministerio de Educación<sup>14</sup>.

Por ejemplo, el censo escolar regular 2008, informa de un total de 17,602 personas con discapacidad estudiando, especialmente en las zonas urbanas. De ese total, 55% son del sexo masculino y el 45% del femenino. Por zona geográfica, el 55% se ubica en la zona urbana y el 45% en la rural. Por grupos de edad, el grupo más frecuente es de los 6 a los 17 años, seguido del grupo de 18 a 24<sup>15</sup>.

En el sistema educativo especial, se registran 2,988 estudiantes, el 43% son mujeres (1,280) y el 57% son hombres (1,708). En este rubro, sólo el 6% se ubica en el área rural y el 94% en la urbana<sup>16</sup>. Los resultados se explican debido a que la oferta educativa especial se ubica en los cascos urbanos, limitando así el acceso a la educación especial a las personas con discapacidad.

Según Margarita Rivas, docente universitaria y co autora de la investigación Integración de las personas con discapacidad a la educación superior en El Salvador, una encuesta estudiantil realizada en centros de estudios superiores y técnicos, indicó que prevalecen

los hombres sobre las mujeres inscritas. Esto se debe al contexto social y cultural de corte machista y patriarcal como es el salvadoreño. Este dato podría indicar que en el caso de las mujeres se podría estar operando una suerte de doble discriminación: una por el lado de la discapacidad que presenta y por el otro, por el hecho de ser mujer.

Es presumible que tal discriminación comience en el mismo seno familiar o social, que podrían considerar contraproducente por las condiciones nacionales generalizadas de inseguridad que una mujer con discapacidad asista a un centro educativo. Las variables pueden ser diversas: entre ellas podemos mencionar la condición económica, el grado de escolaridad de los padres, la zona geográfica donde se reside (urbana o rural), etc.

En coincidencia, la Licda. Maritza Melara señala que esa situación se debe a los mismos prejuicios que existen en las familias salvadoreñas, en detrimento de las mujeres, ya que se prioriza la educación de los niños sobre las niñas. En consecuencia, en la práctica hay más puestos disponibles para hombres que mujeres, no porque hay una discriminación directa en razones de sexo de parte de las empresas, sino porque pocas mujeres llenan el perfil requerido cuando se exige estudios superiores o técnicos, sin embargo, aclara, desde la Secretaría se da prioridad a las mujeres para llenar las ternas. Estas se han colocado en el área de recepción, de atención al cliente, en el área de comunicaciones y maquilas textiles.

Hay empresas privadas que han tomado la iniciativa de brindar empleo a personas con discapacidad. Lamentablemente uno de los sectores con mayor mano de obra femenina, es la maquila, pero a juicio de la Licda. Melara, salvo algunas excepciones, dentro de la maquila textil no existen políticas de contratación de personas con discapacidad. Por otra parte, se busca que las empresas contraten en igualdad

14 Datos tomados del informe Personas con discapacidad en El Salvador, línea base, Sonia Ivett Sánchez Cuellar, Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (IDHUCA), proyecto: "participación ciudadana y fortalecimiento institucional para la vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad en El Salvador", octubre de 2009.

15 Idem.

16 Idem.



de condiciones a las personas con discapacidad con el resto de personal, evitando la explotación laboral o precariedad.

A la fecha, hay al menos cuatro ONG's que alimentan la base de datos de la Secretaría con mujeres y hombres discapacitados de diferentes edades, nivel económico y grado de escolaridad. Una de ellas es el Servicio de Inserción Laboral (SIL) que realiza en la actualidad un censo que incluye un análisis de puestos de trabajo y medición en diferentes empresas privadas para establecer cuales cumplen el porcentaje de personal discapacitado de acuerdo a la ley. Se ha determinado que en la mayoría de empresas trabajan más hombres que mujeres. Por ejemplo en Industrias La Constancia, laboran 30 discapacitados y sólo dos mujeres discapacitadas.

El Banco de Datos del SIL muestra que del total de personas colocadas por mediación de esta ONG, el 70% son hombres, mientras que el 30% son mujeres. Esto es en congruencia con la bolsa de empleo de la misma que presenta una proporción similar de personas inscritas que presenta mayor porcentaje de hombres, la mayoría con estudios de 9º grado, el 70% tiene estudios inferiores a 9º grado, un 20% tiene estudios de bachillerato y el 8% de profesionales. Estas personas que componen la base de datos son reclutadas a través de campañas, ferias de empleos, etc.

El promotor laboral del SIL, Amilcar Durán, considera que el principal problema es que las mujeres no atienden el llamado a inscribirse en las bolsas de empleo, aunque desconoce los motivos.

Cree que además del desconocimiento de los derechos laborales, la población discapacitada carece de una cultura de denuncia y demanda de dichos derechos, ya que quienes se atreven a reclamar son pocas. Menciona el caso de una trabajadora discapacitada empleada en un

supermercado cuya labor habitual era hacer limpieza y durante el embarazo le asignaron otras más; su caso está recibiendo la asistencia jurídica correspondiente desde el Centro de Atención Legal de ORMUSA.

De igual manera, coincide el Jefe de la Unidad de Prevención de Actos Discriminatorios del Ministerio de Trabajo, Ronael Vela Cea, quien sostiene que en 2009, esa Unidad no recibió ninguna denuncia de mujeres discapacitadas por violación a sus derechos laborales. El trabajo de la Unidad al respecto se limitó a verificar mediante las inspecciones programadas si las empresas cumplen los porcentajes exigidos por ley de personas discapacitadas empleadas, indistintamente del sexo de la misma. De no cumplir la normativa, el MINTRAB impone una multa de \$57 dólares. En el caso específico de las maquilas, la mayoría no cumple con la ley.

La Oficina de Estadística e Informática Laboral del MINTRAB, reporta que en 2009 se atendieron 5 personas discapacitadas en el área de inspección, siendo 2 hombres y 3 mujeres, sin detallar que tipo de discriminación pretendía verificar la inspección realizada.

A juicio de Amilcar Durán, el principal problema es que La ley de Equiparación de Oportunidades de Personas con Discapacidad, no cumple con las expectativas o el fin con el cual fue aprobada; tampoco el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el CONAIPD han actuado con el protagonismo y fuerza necesaria para hacer cumplir la ley.

Sin embargo, se requiere que la principal violación a los derechos laborales de las mujeres discapacitadas: el acceso a un empleo digno, se aborde de manera específica desde un enfoque de género, para que las mujeres no continúen sufriendo doble discriminación, por razón de género y por su discapacidad.



## Mujeres indígenas

Al intentar analizar la situación laboral de las mujeres indígenas, el primer obstáculo existente es la falta de información actualizada.

Al respecto, el Informe Sombra de los 9º, 10º, 11º, 12º y 13º Informes Periódicos de la República de El Salvador, presentados ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), critica al Estado salvadoreño por negar la existencia de grupos étnicos o raciales, ya que este argumentó que: “la población salvadoreña no está compuesta por grupos con características raciales diferentes y que “en El Salvador predomina el mestizaje y no existe marcada diferencia entre blancos (ladinos) e indios. En este sentido se reconoce que en El Salvador se ha desarrollado una homogeneidad mestiza y sobreviven las tradiciones, leyendas y costumbres que recuerdan antepasados indígenas, así como artesanías y danzas”.

El Estado informa que en El Salvador “no existen grupos raciales diversos, por lo que no ha sido necesario tomar medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica y cultural; sin embargo si se tienen medidas especiales para evitar la discriminación hacia ciertos grupos considerados vulnerables, como mujeres, niños, adolescentes, personas discapacitadas y adultos mayores entre otros.”

En el mismo informe Sombra se afirma que esta respuesta gubernamental evidencia “el claro carácter discriminatorio por cuanto se deja por fuera la necesidad de implementar medidas especiales y concretas para los pueblos indígenas, pese a que éstos han sufrido históricamente la discriminación y cuando los migrantes no pueden desarrollarse con toda libertad y son perseguidos de manera arbitraria y en algunos casos ilegal”.

Expresa también preocupación por el hecho de que las autoridades no se hayan esforzado por reunir información acerca de la situación de las minorías étnicas indígenas y otros grupos minoritarios, la cual podría servir para indicar el grado de aplicación práctica de la Convención

para la Eliminación de la Discriminación Racial en el país, especialmente por cuanto parece haber pruebas claras de que las minorías indígenas viven en condiciones de extrema marginalidad económica.”

En el libro El perfil de los Pueblos Indígenas de El Salvador, publicado en 2003; se destaca que “La marginación social de los pueblos indígenas se manifiesta más agudamente por la falta de tierras para sembrar, vivir y trabajar. Las tierras comunales y las tierras ejidales son visualizadas por el indígena como una herencia que fue violentamente usurpada”.

“Por el hecho de que los indígenas en El Salvador no son reconocidos por el Estado como colectivos con derechos diferenciados del resto de la sociedad, los estudios que se han realizado sobre el sector agrario no reflejan la verdadera situación en la que estos pueblos se encuentran. Son gente de escasos recursos y los pocos de ellos que disponen de pequeñas parcelas de tierras, difícilmente pueden sobrevivir de lo que cultivan.”

“Dada la carencia de tierras y otros medios de producción, estos pueblos enfrentan un alarmante estado de pobreza y abandono sociocultural y económico, lo que, en concreto, es el resultado de la pérdida de sus recursos y el despojo de las tierras que en otros tiempos sirvieron para su sobrevivencia.

El mismo informe clasifica la situación socioeconómica de la familia indígena según los siguientes porcentajes: el 38.3% vive en extrema pobreza; el 61.1% en la línea de pobreza y sólo el 0.6% alcanza a cubrir sus condiciones básicas de vida”.

Es de suponer entonces el alto índice de desempleo que persiste entre la población indígena, especialmente entre las mujeres, afirmaciones confirmadas con organizaciones que trabajan de cerca con esta población.

La mujer en el contexto actual, es triplemente discriminada: por su papel de mujer frente a una sociedad patriarcal, por su vulnerabilidad



económica y por su desvalorada identidad de indígena, afirma Gustavo Pineda, Coordinador de la Unidad de Análisis Jurídico de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD).

En el caso de las mujeres indígenas, existen relaciones familiares patriarcales que fundamentan el hogar junto a la familia del padre y la herencia se transfiere de padre a hijo, las mujeres difícilmente son poseedoras de título de propiedad bajo su nombre. La exclusión se evidencia con más fuerza ante las mujeres viudas y separadas quienes quedan en una situación casi de orfandad al buscar refugio en su antiguo hogar o con familiares al no poder mantener o tener acceso a un lugar propio. Además, la mujer lleva una fuerte carga histórica en torno al tema de la tierra como producto de los sucesos de 1932, pues como superviviente sufrió el despojo de sus tierras por parte de terratenientes tras la masacre. Este sentimiento de doble pérdida acompaña su autoestima y desvalorización que incide en los procesos identitarios y de ejercicio de ciudadanía.

Gustavo Pineda afirma que el 85% de la comunidad indígena no tienen tierras para cultivar, estos tienen que recurrir al alquiler de parcelas para poder cultivar sus granos básicos que son el maíz y el frijol para el autoconsumo y no tanto para su comercialización.

En cuanto a la actividad laboral de las mujeres, explica que las actividades económicas más frecuentes son la elaboración de artesanías, como petates, hamacas y loza. Muchas de ellas también se incorporan al trabajo agrícola pero no dejan a un lado el trabajo artesanal, los telares y la alfarería son actividades casi exclusivamente femeninas etc.

Las mujeres indígenas en la actualidad no tienen muchos ingresos para mantener a sus familias, aunque ellas realicen trabajos artesanales no tienen muchas ganancias por esta razón muchas de ellas se van desplazando a las zonas urbanas y el primer paso es trabajar en maquilas. Las probabilidades que tienen las

mujeres de superarse son pocas y el nivel de estudios que tienen es muy bajo, la mayoría de ellas no posee estudios universitarios.

El bajo nivel de estudio y la carga doméstica le impide incorporarse a reuniones dentro de su comunidad, aunque éstas tengan iniciativas.

Según el informe Sombra antes reseñado, los productos industriales tienden a desplazar las artesanías; la cerámica y los petates cada vez se venden menos, aun cuando el precio siempre ha sido sumamente bajo. No hay por parte del Estado una política de apoyo a la artesanía como medio de subsistencia y patrimonio identitario de una población y una nación. Las artesanas han manifestado que las artesanías son mal pagadas por los distribuidores y comerciantes y escasamente logran recuperar el dinero invertido y no obtienen ninguna compensación por el tiempo y el esfuerzo realizado, ni ganancias que permitan comprar artículos básicos, ni mucho menos un capital de inversión.

Con la llegada del actual gobierno, se espera mayor apertura y que se fomente el rescate de la cultura indígena, ya que existen diversos proyectos pero falta apoyo estatal, finaliza Gustavo Pineda.

Por su parte, Odalis Rivas, promotora de Género de la Fundación Circulo Solidario, relata que de acuerdo a su experiencia en el desarrollo de proyectos en los cuales participan mujeres indígenas de Izalco, pudo observar la desigualdad de género entre estas comunidades, ya que las mujeres son las que se encargan de todas las tareas del hogar y estas mismas actividades son las que transmiten a sus hijas. Debido a la carga reproductiva, muchas niñas y adolescentes no asisten a la escuela.

En Izalco se realizan talleres de panadería que son los más solicitados por las mujeres de la zona; en cambio en cantones de la zona rural se desarrollan círculos de alfabetización en el idioma nahuat, con la finalidad de fomentar el rescate de la cultura indígena, ya que muchas mujeres no conservan las tradiciones indígenas



y no muestran interés por conocer más sobre sus raíces.

En la zona rural, las condiciones de vida para las mujeres y sus familias son precarias, la mayoría vive en pobreza extrema; sus viviendas son en muchas ocasiones “champas” ya que las mujeres no cuentan con ingresos fijos, se dedican a vender hortalizas que ellas mismas cultivaban, otro ingreso familiar eran los de sus hijos o sus compañeros de vida que se dedicaban a la albañilería.

Las mujeres están limitadas en todo sentido, comenzando por el difícil acceso desde sus lugares de vivienda en los cantones a las zonas urbanas, falta de iniciativas económicas para el progreso de ellas y sus familias, escasas oportunidades de formación y de organización, afirma Odalis Rivas. Sin embargo, dice, esta labor es compleja porque implica romper las tradiciones de desigualdad hacia las mujeres en el seno de las familias y sus comunidades.

En síntesis, los obstáculos laborales son sólo uno más en el complejo ambiente discriminatorio y de marginalidad en el cual se desenvuelven las mujeres indígenas.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, dio a conocer a principios de 2010, una serie de recomendaciones a favor de esta población, que abarcan medidas legislativas, judiciales y administrativas para prevenir los actos de discriminación racial, fortalecer la identidad cultural y las estructuras organizativas tradicionales existentes y otras formas de organización de los pueblos indígenas; velar por el respeto de los derechos políticos de los pueblos indígenas, en el sentido que se garantice su participación en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel y para que puedan acceder a las funciones públicas en condiciones de igualdad, entre otras acciones.

#### **d) Principales obstáculos al ejercicio de los derechos laborales, conocimiento entre la población trabajadora y dificultades en el acceso a la justicia en las instancias administrativas y judiciales**

Una de las características que posee el derecho laboral es el ser una rama del derecho autónoma, cuyo objeto principal es armonizar las relaciones entre trabajadores y trabajadoras y patronos/as, estableciendo para cada uno/a los correspondientes derechos y obligaciones a los cuales deben sujetarse; además de ello permite que el Estado pueda intervenir en la relación jurídica entre las partes en el proceso laboral en caso de conflicto, ofreciendo protección, pero también cabe mencionar que existe una marcada desigualdad entre las mismas, por un lado, los y las trabajadoras únicamente cuentan con su fuerza de trabajo.

Las relaciones laborales en El Salvador se encuentran reguladas en diferentes cuerpos legales, entre los cuales se pueden mencionar: la Constitución de la República, el Código de Trabajo, Reglamento del Consejo Superior del Trabajo, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Ley de Zonas Francas y Depósitos de Perfeccionamiento Activo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos y ratificados por El Salvador.

Los principales derechos laborales regulados en el Código de Trabajo son los siguientes: derecho a un salario justo, a firmar un contrato laboral, a un seguro médico y de pensiones, derecho a la no discriminación, derecho a la libertad de asociación y sindicalización, derecho a la integridad física, emocional y sexual, derecho a laborar en un ámbito de trabajo libre de violencia, derecho a la protección durante la maternidad, derecho a una jornada de trabajo, derecho al pago de horas extra, derecho a descansar comprendiéndose como días de descanso: días de asueto, vacaciones anuales y un día de descanso semanal, derecho a pago de aguinaldo y al pago de una indemnización



en caso de ser despedido o despedida sin justificación.

Los derechos antes mencionados no todos son del conocimiento de los y las trabajadoras, ya que para la mayoría de estos los derechos a los cuales son sujetos y sujetas únicamente son el gozar de un salario mínimo y una jornada laboral de 8 horas, desconociendo que también pueden exigir el cumplimiento de otros derechos que también son de gran importancia, lo cual conlleva en muchas ocasiones a que los mismos les sean violentados y las personas trabajadoras no reclamen por dicha situación.

## Conocimiento de los derechos laborales entre la población trabajadora

En 2009, ORMUSA realizó el Estudio sobre el Conocimiento de los Derechos laborales en El Salvador, en seis departamentos de las zonas Occidental, Central y Oriental de El Salvador, en el que se entrevistó un grupo de 877 personas, el 41.84% fueron mujeres y el 58.15% hombres, con diferentes niveles educativos.

Entre los resultados más destacados, el estudio evidenció que dentro de la población económicamente activa existe un mayor número de hombres con trabajo que mujeres, tal situación también puede compararse con los resultados del estudio Mujer y Mercado Laboral 2009. Este reflejó que en 2008, el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) se divide en 81.35% hombres, y 47.28% mujeres. En 2008, el 70.7% de las mujeres que no formaban parte de la fuerza de trabajo, tenían como principales causas el estar sujetas a obligaciones familiares y el trabajo doméstico; entre los hombres, el porcentaje de los no incorporados era de un 4.5%, y quienes no se encontraban laborando un 41.8% era por razones de estudio, mientras que las mujeres sólo un 14.1% no trabaja por esta motivo.<sup>17</sup>

También es de hacer notar que aun se sigue con los patrones de la división sexual del trabajo al momento de realizar una determinada contratación y que las mujeres desempeñan una doble o triple jornada, ya que al finalizar la jornada laboral ordinaria se continua con las tareas domésticas o trabajo reproductivo e incluso desempeñando trabajo comunitario.

Este estudio también identificó el conocimiento que tanto hombres como mujeres poseen sobre sus derechos laborales, arrojando que la población entrevistada no identifica más de tres de estos derechos, los cuales son: derecho al salario, derecho a la seguridad social y el derecho referente al goce de permisos y licencias. También se conoció que el derecho a la libertad de asociación y a la integridad física son de los que menos identifican las personas.

**Gráfica N° 1 Sexo de las personas entrevistadas**



FUENTE: Estudio sobre el Conocimiento de Derechos Laborales en El Salvador, ORMUSA, 2009.

Sobre la procedencia de su conocimiento, el 44.5% de las personas entrevistadas manifestó que conoce de ellos por su centro de trabajo, 15% por un centro educativo y 13.5% debido a información proporcionada por organismos estatales. Cabe destacar que no hay respuesta en la que las personas encuestadas manifestaran el haberse informado por cuenta propia.

Según esta investigación existe poco interés de la población por conocer cuáles son sus derechos, esta situación se puede relacionar

<sup>17</sup> Mujer y Mercado Laboral 2009, Perfil situacional de la mujer salvadoreña 1995-2008, Indicadores sobre el mercado laboral 2009; Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA. Pág. 104-105.



a la información que a la parte patronal o la empresa le interesa que su personal conozca, ya que tal y como se establece en el párrafo anterior, es el centro de trabajo el lugar en el cual los trabajadores y trabajadoras reciben mayor información sobre sus derechos laborales, sin embargo si reconocen que son las Instituciones del Estado las encargadas de velar por la protección de sus derechos.

Sumado a ello, no ha existido una promoción continua de campañas que publiciten cuales son los derechos, porque de acuerdo a la población entrevistada, temas como las situaciones coyunturales en el país, la violencia, noticias amarillistas o campañas de prevención de algunas enfermedades que estén afectando al país, son los más conocidos, ya que son los más abordados por los medios de comunicación.

Igual situación ocurre con la cultura de denuncia y los pasos para la interposición de una demanda de carácter laboral, aun y cuando las personas conocen que existe dicho mecanismo a su favor, optan por no hacer uso de este derecho ya que temen 1. El no obtener resultados favorables, a esto también se suma la desconfianza en las instancias laborales y 2. El miedo/ temor a represalias por parte de quien los contrato.

El 36% de las personas entrevistadas para este estudio tiene conocimiento sobre el procedimiento para interponer una demanda en caso de que se les violente un derecho; pero si bien es cierto que hay conocimiento, también es necesario hacer notar que aun y cuando las personas asumen sus derechos laborales como importantes porque reconocen el hecho de que también son derechos humanos, el denunciar el irrespeto de alguno de ellos, no es algo que se lleve a la práctica con frecuencia.

Ejemplo de ello es cuando en un centro de trabajo se están sufriendo situaciones de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, ya que de un total de 877 personas entrevistadas, 155 personas (17.6%) expresaron haber sido

víctimas de alguna de estas situaciones, desglosándose de la siguiente manera: 9.3% manifestó haber sufrido alguna agresión física o maltrato en su centro de trabajo, de estas 40 fueron mujeres y 42 hombres, el 6.2% acoso laboral y el 2.0 % acoso sexual. En el caso de las agresiones físicas, estas suceden más frecuentemente entre trabajadoras cuyas edades oscilan entre 38 y 42 años.

En el caso del acoso sexual es de gran importancia el mencionar, que es un hecho del cual son víctimas con más frecuencia las trabajadoras, y que el mismo ocurre en centros de trabajo como maquilas o sector servicios, y también en el sector gubernamental. Este no es denunciado por las trabajadoras por diferentes razones entre las que se pueden mencionar:

- Temor a ser despedidas y la actual situación en la cual se encuentra el país en la que es bastante difícil obtener un empleo en el mercado laboral, especialmente cuando son madres solteras o jefas de hogar.
- Miedo a las represalias de parte de la jefatura.
- Desconocimiento de los mecanismos para interponer una denuncia por acoso sexual, aun y cuando aparece regulado por el Código Penal como delito, lo cual conlleva a que en muchas ocasiones las trabajadoras no denuncien por esta razón.

El acoso laboral lamentablemente no se encuentra regulado en ningún cuerpo legal como delito, únicamente puede denunciarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que esta institución se encargue de realizar la investigación correspondiente. Se espera que con la aprobación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se regule de mejor manera, ya que la ley pretende el cumplimiento del respeto a la dignidad de toda persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.



La ley reconoce entre sus principios, que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores. En el artículo 2, los incisos primero y segundo reconocen como principios rectores, el principio de igualdad y el respeto a la dignidad<sup>18</sup>.

Cuadro 13

### Frecuencia en la violación de los derechos laborales

| DERECHO VIOLENTADO         | NUMERO DE CASOS | UNA VEZ | DOS VECES | TRES VECES |
|----------------------------|-----------------|---------|-----------|------------|
| Agresión física o maltrato | 82              | 20      | 36        | 26         |
| Acoso laboral              | 55              | 6       | 31        | 18         |
| Acoso sexual               | 18              | 9       | 6         | 3          |
| Total                      | 155             |         |           |            |

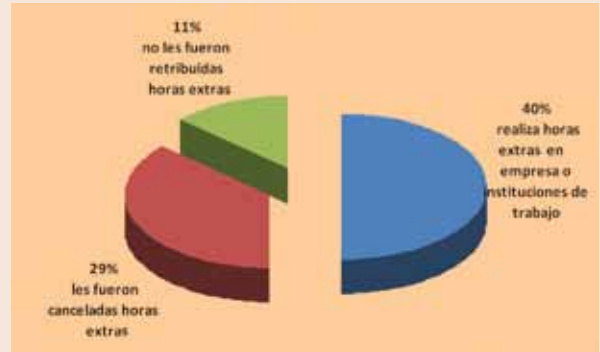
FUENTE: Estudio sobre el Conocimiento de Derechos Laborales en El Salvador, ORMUSA 2009.

En relación al pago por jornadas mayores a las ocho horas estipuladas por el Código de Trabajo como jornada ordinaria de trabajo, de las cuales se entiende que laborar más de este tiempo son consideradas horas extra, el 40% de las personas entrevistadas, es decir, 349 expresaron que las realiza en la empresa o institución de trabajo, pero sólo al 29% (255 personas) les fueron retribuidas; el 11% restantes (94 personas) no recibieron pago por ellas.

Entre las formas de pago que manifestaron haber recibido están: pago con días compensatorios, propinas, les reponen tiempo, lo cual hace que el personal no

perciba pago por horas laborales en efectivo, sino que las empresas estén tomando como política el remunerar las horas extraordinarias laboradas en las formas anteriormente manifestadas, violando otro derecho a los y las trabajadoras.

### Gráfica N° 2 Pago de horas extras



FUENTE: Estudio sobre Conocimiento de Derechos Laborales en El Salvador, ORMUSA, 2009.

### Dificultades en el acceso a la justicia en las instancias administrativas y judiciales.

Cabe destacar que en caso de violación a los derechos laborales, lo más indicado es que el trabajador o trabajadora interponga la correspondiente denuncia o demanda ante la autoridad correspondiente, entre las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales en caso de controversia. Entre estas se pueden mencionar la Procuraduría General de la República (PGR), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), Fiscalía General de la República (FGR), Juzgados de lo Laboral, Cámaras de lo Laboral, Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

En cuanto al acceso a la justicia laboral, los siguientes obstáculos contribuyen a que un trabajador o trabajadora no inicie un proceso de carácter laboral:

<sup>18</sup> Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones; en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora. Ley publicada por decreto legislativo número DOSCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO, publicada en el Diario Oficial número OCHENTA Y DOS, tomo TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE, el día cinco de mayo del presente año. Es importante mencionar que en ambas violaciones antes referidas la trabajadora se ve afectada emocionalmente por las situaciones que tiene que afrontar y se decida finalmente por abandonar el trabajo y en algunas otras situaciones soportar dicho acoso con tal de no perder su trabajo.



**Personales:** dentro de los factores que influyen para que la persona trabajadora inicie un proceso laboral se encuentran:

- a. No identificación de los hechos que violentan sus derechos como trabajador o trabajadora;
- b. Motivos de índole económica que incluyen el trasladarse en muchas ocasiones desde zonas en el interior del país para interponer denuncias y/o asistir a las diferentes citas o audiencias que le programen las Instituciones en las que denuncie;
- c. Desconocimiento del momento o plazos para denunciar (la ley establece un plazo de sesenta días hábiles en caso de despido sin causa justificada, pero lo ideal es hacerlo en los primeros quince días hábiles luego del despido, ya que es en este momento en el cual se comprueba la relación laboral) y
- d. El desconocer sobre los lugares a los que pueden acudir para manifestar la violación de alguno de sus derechos.

**Institucionales:** dentro de éstos se pueden mencionar:

- a) La negociación de derechos que son irrenunciables. En este caso aun y cuando se cuenta con el cálculo que establece la cantidad correspondiente al trabajador/a en concepto de indemnización por tiempo laborado, con mucha frecuencia se vulneran el derecho a recibir la totalidad que le corresponde en concepto de indemnización por despido sin causa justificada; igual ocurre con otras instituciones del Estado, cuando el o la representante jurídica llega a una conciliación dentro de los tribunales en primera audiencia, aun cuando el acuerdo no represente la totalidad de lo adeudado al trabajador o trabajadora. Dentro de esta circunstancia cabe mencionar otro problema si no se llega a un arreglo en primera audiencia y se pasa a la siguiente etapa del proceso en la cual se da la presentación de testigos/as, la parte difícil es que según la ley, entre las pruebas tiene mayor trascendencia la testimonial.

En el campo laboral los testigos idóneos para ser presentados en audiencia son los y las compañeras de trabajo que hayan presenciado el despido, esto implica una situación bastante difícil, debido a que las personas temen por su estabilidad laboral si testifican a favor de su compañero/a despedida;

- b) La calidad del servicio legal, ya que en muchas ocasiones los y las denunciados se encuentran en las instituciones con auxiliares jurídicos que les tratan mal al momento de tomarles su denuncia o durante el tiempo que tarda el desarrollo del proceso y,
- c) La retardación de justicia para obtener una sentencia, esto debido a que en los tribunales de lo laboral puede llegar a ser un poco complejo en virtud de la carga de expedientes que tenga el juzgado donde se tramite, por lo que un proceso de carácter laboral puede tener una duración de tres meses a dos años.

En virtud a lo antes mencionado, se puede concluir que el desconocimiento de los derechos laborales en nuestro país se da en personas de distintos niveles educativos, y que el mismo radica en la poca promoción que se le da a los mismos, por lo que es necesario que las instituciones encargadas de velar por la protección y promoción de estos lleven a cabo campañas que faciliten a la población su conocimiento para que los hagan valer.

Así mismo es necesario que se incentive a denunciar recurriendo a las Instituciones encargadas de velar la justicia laboral y que se verifique el cumplimiento de los plazos de los procesos y los fallos emitidos por los tribunales. Es de mucha importancia el hacer hincapié a dichas Instituciones, sus funcionarios, funcionarias y colaboradores/as a que cumplan con el fin del derecho laboral, como es la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras de manera pronta y oportuna.



## e) Rol del Estado en la protección de los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas: Avances, retrocesos y desafíos

De acuerdo al ordenamiento jurídico, la institucionalidad laboral está conformada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Juzgados de lo laboral- Corte Suprema de Justicia, Fiscalía General de la República y la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa<sup>19</sup>.

Cuadro 14

| Institución  | Funciones   | Unidades y/o direcciones  | Personal asignado y/o instituciones encargadas.  |
|--|---|---|--|
| Ministerio de Trabajo y Previsión Social                           | -Formular y dirigir la política sociolaboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social<br>-Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales<br>-Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos, así como las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo.<br>-Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo, entre otras. | Dirección General de Trabajo  | 159 inspectores-as   |
|  |   | Dirección General de Inspecciones   | 70 delegados-as  |
| Procuraduría General de la República                               | "...para velar por el cumplimiento de la Ley por la pronta y eficaz aplicación de justicia y para defensa de la persona e intereses de menores, indigentes e incapaces..." <sup>1</sup>   | La Unidad de Defensa de los derechos del trabajador tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por estos, que lo soliciten en forma verbal o escrita. Art. 23 LOPGR | 84 procuradores-as y personal asignado (al 2008).  |
| Juzgados de lo laboral- Corte Suprema de Justicia                  | Según la Constitución de la República en su art. 172 Cn. "La corte suprema de justicia, las cámaras de segunda instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias, integran el órgano judicial. ...."<br>Además le compete:<br>"...la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias: constitucional, civil, penal, mercantil, laboral, agraria y de lo contencioso administrativo, así como otras que determine la ley. ..." Art. 172 Cn.  | Juzgados de lo laboral<br>Juzgados con competencia mixta y de de lo civil en primera instancia<br>Cámaras<br>Salas  | 9 juzgados especializados<br>21 Juzgados con competencia mixta<br>13 juzgados de lo civil que conocen de materia laboral<br>1 sala de lo civil<br>1 sala de lo contencioso administrativo<br>1 sala de lo constitucional |
| Fiscalía General de la República                                   | La Fiscalía General tiene por mandato defender los intereses del Estado y de la sociedad; y promover de oficio o a petición de parte la acción de la justicia en defensa de la legalidad y dirigir la investigación del delito con la colaboración de la Policía Nacional Civil en la forma que determine la ley y promover la acción penal de oficio o a petición de parte   | Unidad de Penal   | 19 fiscales encargados de tramitar estos casos a nivel nacional (para el 2007)   |
| Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa. | Conoce y dictamina sobre legislación laboral y previsión social, en la búsqueda de una mejor armonía entre el sector empresarial y el sector laboral, particularmente la legislación relacionada con el aprendizaje y la inserción de discapacitados en la vida productiva y de manera general las reformas al Código de Trabajo; dictamina sobre el informe de labores que presenta el Ministro de Trabajo y Previsión Social.   | Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa.  | 12 diputados y diputadas de las fracciones políticas que conforman la Asamblea Legislativa para cada período   |

Fuente: elaboración propia en base a la Ley Orgánica Judicial, Ley Orgánica de la FRG, Ley Orgánica de la PGR, la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y la Constitución de la República.

19 Funciones de las instituciones: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Juzgados de lo laboral- Corte Suprema de Justicia, Fiscalía General de la República, Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa de acuerdo a sus respectivas leyes, Ley Orgánica de la PGR y Ley Orgánica de la FGR.



El Ministerio de Trabajo reporta en la memoria de labores de junio de 2008 a mayo 2009 que en el área de conciliación, se registraron los siguientes datos:

Cuadro 15

| Diferencias Individuales de Trabajo |               |
|-------------------------------------|---------------|
| Presentadas                         | 3,993         |
| Resueltas                           | 3,104         |
| Conciliadas                         | 1,175         |
| Sin conciliar                       | 1,522         |
| Desistidas                          | 370           |
| Reinstalo                           | 37            |
| Cantidades pagadas                  | \$ 617,298.90 |

Fuente: Memoria de labores Junio 2008-Mayo 2009 –Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Cuadro 16

| Diferencias Colectivas de Trabajo |               |
|-----------------------------------|---------------|
| Presentadas                       | 500           |
| Resueltas                         | 442           |
| Conciliadas                       | 176           |
| Sin conciliar                     | 222           |
| Desistidas                        | 43            |
| Reinstalo                         | 1             |
| Cantidades pagadas                | \$ 820,575.57 |

Fuente: Memoria de labores Junio 2008-Mayo 2009 –Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En dicho período, el MINTRAB atendió 4,493 solicitudes de reclamación de vulneración de sus derechos, tanto en intervenciones de carácter individual como de carácter colectivo. La población cubierta total fue de 5,793, sobre todo en reclamaciones colectivas.

En relación a la intervención de la función de Inspección del MINTRAB reportadas en el periodo suman:

Cuadro 17

| Servicios  | Resultado |
|--|-----------|
| Inspecciones programadas   | 16,195    |
| Inspecciones especiales  | 5,788     |
| Reinspecciones   | 7,615     |
| Solicitudes de Inspección especial por motivos de discriminación laboral (afiliación sindical, VIH y Estado de embarazo) | 517       |

Fuente: Memoria de labores Junio 2008-Mayo 2009 –Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El mecanismo de la inspección rescata el carácter preventivo de las intervenciones del MINTRAB, cuya función es la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a la prestación del trabajo en los centros de trabajo, con la cual se pueden advertir posibles violaciones a los derechos laborales, antes de activar acciones jurisdiccionales o en sede administrativa en la que ya se ha verificado los hechos violatorios. Se destaca las solicitudes de inspección especiales en caso de hechos discriminatorios que suman 517 casos, en las cuales por la condición que la persona trabajadora posee, se ha visto discriminado por estar afiliada a un sindicato, por ser portadora de VIH y por estado de gravidez.

## Procuraduría General de la República (PGR)

La Procuraduría General de la República (PGR), a través de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, registra un total de 33,886 intervenciones en asistencia, asesorías y gestiones en 2009.

Cuadro 18

| Año  | Intervenciones                       | Hombre | Mujer  | Total  |
|------|--------------------------------------|--------|--------|--------|
| 2009 | Asistencia<br>Asesorías<br>Gestiones | 22,861 | 11,025 | 33,886 |

Fuente: elaboración propia en base a datos estadísticos proporcionados por la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador (PGR) año 2009.

Los datos de la PGR ilustran claramente que las mujeres acceden menos a la justicia laboral que los hombres. Desde la intervención de la PGR, es decir desde su función "de velar por el cumplimiento de la Ley por la pronta y eficaz aplicación de justicia y en defensa de la persona e intereses de menores, indigentes e incapaces..."<sup>20</sup>. Según esta información las mujeres sólo acceden en un 33% en relación al 67% que los hombres, dato que es importante señalar, pero además debe invitar a llevar a cabo acciones afirmativas a favor de las mujeres trabajadoras que han visto vulnerados sus derechos laborales.



Al analizar desde una perspectiva con enfoque de género, el rubro económico en el cual la persona se encuentra laborando, se evidencia una clara división genérica del trabajo.

Cuadro 19

| Año               | Sector   | Área económica    | sexo    |         | Total |
|-------------------|----------|-------------------|---------|---------|-------|
|                   |          |                   | Hombres | Mujeres |       |
| 2009 <sup>2</sup> | Privado  | Maquila           | 133     | 317     | 450   |
|                   |          | Doméstico         | 0       | 40      | 40    |
|                   |          | Educación privada | 16      | 18      | 34    |
|                   |          | seguridad         | 1568    | 58      | 1626  |
|                   |          | Construcción      | 328     | 12      | 340   |
|                   |          | Industria         | 93      | 19      | 112   |
|                   |          | Agricultura       | 66      | 3       | 69    |
|                   |          | Servicio          | 1475    | 713     | 2188  |
|                   | Comercio | 327               | 169     | 496     |       |
| Total             |          |                   | 4006    | 1349    | 5355  |

Fuente: elaboración propia en base a datos estadísticos de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador PGR, 2009.

El cuadro ilustra de manera elocuente, que en los primeros tres rubros son mujeres las que han solicitado los servicios de la PGR, situación que no es casual, ya que en la maquila textil son mujeres las que mayoritariamente están insertadas en ese rubro de la economía. Por otro lado, está el sector doméstico donde son mujeres las que asumen el trabajo de tareas del hogar, cuidado de niños y niñas, de personas ancianas, elaboración de alimentos, lavado y planchado, aseo de las casas. El sector de la educación es en donde también se insertan a laborar mayoritariamente las mujeres.

En el resto de áreas económicas, son los hombres quienes solicitan esos servicios, pues son mayoría en la fuerza de trabajo de esos rubros.

## Juzgados de lo laboral

En sede judicial, se reportan los siguientes datos:

Cuadro 20

### Acuerdos conciliatorios dictados en los juzgados de primera instancia, Período 2007-2009

| Año         | Juzgados con competencia única |            |      |         |      | Juzgados con competencia mixta |            |      |         |      |
|-------------|--------------------------------|------------|------|---------|------|--------------------------------|------------|------|---------|------|
|             | Total                          | No acuerdo | %    | Acuerdo | %    | Total                          | No acuerdo | %    | Acuerdo | %    |
| 2007        | 2165                           | 1944       | 89,8 | 221     | 10,2 | 1186                           | 933        | 78,9 | 253     | 21,3 |
| 2008        | 1746                           | 1474       | 84,4 | 272     | 15,6 | 1,285                          | 99         | 77,7 | 286     | 22,3 |
| Agosto 2009 | 1638                           | 1301       | 79,4 | 337     | 20,6 | 988                            | 717        | 72,6 | 271     | 27,4 |

Fuente: Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, período Agosto 2009- enero 2010, El Salvador, Organización Internacional del Trabajo - OIT.

De acuerdo al cuadro, se puede afirmar que no se logran acuerdos en dicha sede sobre las reclamaciones laborales que son sometidas a los tribunales laborales en el país. Los datos no están desagregados según sexo, por tanto no se puede establecer si concilian más los hombres o las mujeres.



Cuadro 21

## Casos recibidos, terminados y en trámite al concluir al año. Período 2007-2009

| Instancia y competencia                 | Año 2007       |                  |                              | Año 2008       |                  |                              | Año 2009       |                  |                              |
|---|----------------|------------------|------------------------------|----------------|------------------|------------------------------|----------------|------------------|------------------------------|
|   | Casos entrados | Casos terminados | Activos al final del período | Casos entrados | Casos terminados | Activos al final del período | Casos entrados | Casos terminados | Activos al final del período |
| Primera Instancia                       |                |                  |                              |                |                  |                              |                |                  |                              |
| Competencia única                       | 2521           | 3436             | 1958                         | 3049           | 2836             | 1429                         | 5212           | 112              | 5103                         |
| Competencia mixta                       | 2180           | 2004             | 4061                         | 2627           | 1951             | 4227                         | 3671           | 93               | 2708                         |
| Total                                   | 4701           | 6440             | 6019                         | 5676           | 4787             | 5656                         | 8883           | 205              | 7811                         |
| Juicios en Cámaras de competencia única | s.d            | s.d              | s.d                          | s.d            | s.d              | 1                            | 57             | 2                | 59                           |
| Segunda instancia                       |                |                  |                              |                |                  |                              |                |                  |                              |
| Cámaras de competencia única            | 894            | 826              | 222                          | 905            | 897              | 241                          | 418            | 50               | 440                          |
| Cámaras de competencia mixta            | 111            | 107              | 35                           | 105            | 103              | 37                           | 169            | 1                | 150                          |
| Total                                   | 1005           | 933              | 257                          | 1010           | 1000             | 278                          | 578            | 2                | 290                          |
| Sala de lo Civil                        |                |                  |                              |                |                  |                              |                |                  |                              |
| Recursos de casación                    | 69             | 33               | 82                           | 74             | 52               | 104                          | 67             | 0                | 66                           |
| Recursos de apelación                   | 60             | 13               | 76                           | 18             | 30               | 64                           | 45             | 0                | 27                           |
| Total                                   | 129            | 46               | 158                          | 92             | 82               | 168                          | 112            | 0                | 93                           |

Fuente: Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, período Agosto 2009- enero 2010, El Salvador, Organización Internacional del Trabajo - OIT

El cuadro muestra un incremento de casos iniciados en sede judicial, sobre todo en primera instancia, de 4,701 (2007) a 8,883 (2009); es decir que cada vez más personas tienden a buscar resarcimiento en dicha sede para encontrar justicia en un hecho de violación a sus derechos laborales en un centro de trabajo; esto es positivo para la clase trabajadora del país, porque indica que se conoce el mecanismo y lo activan cuando se ven inmersas en algún hecho violatorio a sus derechos.

Cuadro 22

## Sentencias dictadas en materia laboral por los juzgados de competencia única y duración promedio de los procesos

| Juzgados de San Salvador | 208                  |                       | 2009                 |                   |
|--------------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|-------------------|
|                          | Número de sentencias | Duración promedio     | Número de sentencias | Duración promedio |
| I de lo laboral          | 206                  | 5 meses<br>1 semana   | n.d.                 | n.d.              |
| II de lo laboral         | 252                  | 2 meses<br>3 semanas  | n.d.                 | n.d.              |
| III de lo laboral        | 210                  | 6 semanas<br>0 semana | n.d.                 | n.d.              |
| IV de lo laboral         | 233                  | 4 meses<br>2 semanas  | n.d.                 | n.d.              |
| V de lo laboral          | 237                  | 13 meses<br>2 semanas | n.d.                 | n.d.              |
| Total                    | 1,138                | 6 meses<br>1 semana   | n.d.                 | n.d.              |

Fuente: Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, período agosto 2009, enero 2010, El Salvador, Organización Internacional del Trabajo - OIT



El cuadro muestra que en promedio, un proceso laboral en primera instancia debería de durar de 29 a 30 días hábiles (según términos regulados en el Código de Trabajo), pero en la práctica dura 6 meses y una semana).

## Fiscalía General de la República

Cuadro 23

| Delito  | Año 2008  |          |       | Año 2009  |          |       |
|---|-----------|----------|-------|-----------|----------|-------|
|   | Masculino | Femenino | Total | Masculino | Femenino | Total |
| Acoso sexual  | 57        | 633      | 690   | 84        | 620      | 704   |
| Infracción de las condiciones laborales o de seguridad                | 9         | 4        | 13    | 0         | 3        | 3     |
| Apropiación o retención de cuotas laborales                           | 387       | 198      | 585   | 548       | 311      | 859   |
| Discriminación laboral  | 2         | 0        | 2     | 3         | 2        | 5     |
| Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga | 0         | 0        | 0     | 2         | 8        | 10    |

Fuente: Departamento de Estadísticas FGR

El cuadro muestra los delitos perseguidos penalmente por la FGR, regulados en el Código Penal en los artículos: 165, 244, 245, 246, 247 Cpn, en materia laboral.

Los delitos más denunciados son el acoso sexual y la apropiación o retención de cuotas laborales. En este último delito, la Fiscalía reporta en su memoria de labores<sup>21</sup> un total recuperado de \$1,151,959.10.

### 3. Conclusiones

El año 2009, dejó cambios importantes en el ámbito político salvadoreño, especialmente en el Órgano Ejecutivo y demás Órganos del Estado. Se espera que estos cambios conlleven

nuevas posturas desde las instituciones del Estado frente a las necesidades de la población salvadoreña, especialmente de las mujeres trabajadoras.

La realidad presentada en este documento evidencia la urgente necesidad de implementar acciones afirmativas en las políticas públicas que aborden problemáticas que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y su acceso a la justicia.

La crisis económica que golpeó al país de manera más severa en 2009, evidenció la vulnerabilidad del país y su dependencia de factores externos como son el envío de remesas desde el exterior, la persistencia de la maquila como principal rubro de empleo de las mujeres y en consecuencia, la relación directa existente entre las exportaciones del sector y la sostenibilidad de sus puestos de trabajo; además de la disparidad del costo de la vida vs los ingresos de la población trabajadora.

Los factores antes expuestos muestran la urgente necesidad de diversificar la economía, cuidando sobre todo la calidad del empleo y estabilidad de los mismos, ya que sumado a las problemáticas frecuentes de salarios precarios y falta de condiciones de trabajo digno en las maquilas, la realidad en el último año, evidenció su dependencia a mercados externos en los cuales, el Estado y la maquila misma tiene poco espacio de maniobra.

En consecuencia, las trabajadoras salvadoreñas merecen contar con mercados de trabajo más acordes a la realidad social y económica del país, donde los ingresos no se limiten a salarios de subsistencia y sobretodo, que el trabajo represente verdaderas oportunidades de desarrollo para las mujeres.

La situación de grupos más vulnerables a sufrir violaciones laborales, como las trabajadoras discapacitadas, muestra el enorme desafío del Estado en procura de su bienestar laboral. Si

21 Memoria de labores de la Fiscalía General de la República, Junio 2008- Mayo 2009.



bien es positivo algunos pasos concretos desde instancias recién creadas como la Secretaría de Inclusión Social y muestras de voluntad política desde el Ministerio de Trabajo y otras instituciones por realizar esfuerzos en beneficio de estos grupos, la realidad descrita en el presente informe demuestra la precaria situación laboral derivada del incumplimiento de las leyes y la falta de oportunidades laborales, educativas y de capacitación para las mujeres discapacitadas e indígenas.

Si bien el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras embarazadas muestra algunas señales de mejora, las estadísticas y la realidad conocida desde el Centro de Atención Legal de ORMUSA demuestra que falta alcanzar la seguridad laboral total de acuerdo a las leyes que protegen a las trabajadoras en estado de gravidez; además de una cultura laboral libre de prejuicios discriminatorios contra las trabajadoras basadas en razones de género.

En cuanto al acceso a la justicia, las estadísticas y datos analizados demuestran la necesidad de implementar procesos de sensibilización a las y los prestadores de servicio, para mejorar la atención a las personas trabajadoras usuarias de las diferentes instituciones en la administración de la justicia laboral.

Falta generar acciones asertivas para el empoderamiento de la clase trabajadora del país, desde las instancias estatales que incluyan la promoción de los derechos laborales, la difusión de las instancias y mecanismos de demanda por violaciones a sus derechos y sobretodo de los mecanismos de denuncia del personal de la administración de justicia laboral, que incumple su mandato en la atención adecuada a las personas usuarias.

Las mujeres continúan viéndose limitadas en el acceso a la justicia laboral por lo que es necesario mayor coordinación de las instituciones del Estado encargadas de la administración de justicia laboral, para generar indicadores de género, estrategias y acciones para potenciar el acceso a la justicia laboral de las mujeres, de manera que puedan iniciar y finalizar un proceso de esta índole.

Finalmente, es lamentable que pese al llamado de institucionalizar estadísticas desagregadas según sexo, muchas instancias del Estado que tienen competencia en materia laboral, generalizan los datos, lo cual dificulta conocer la realidad de las mujeres y realizar un análisis desde un enfoque de género.



## Bibliografía

### Publicaciones: investigaciones, informes, revistas.

- Estudio sobre el Conocimiento de los Derechos Laborales en El Salvador, Hena Flora Rosales, Angela Jeannette Aurora. 2009.
- Equidad e Igualdad de género en el trabajo de las mujeres... un compromiso de todos y todas. Estudio Nacional sobre Discriminación Laboral Femenina por Razones de Género, con Énfasis en la Maquila. FUNPADEM, página 65.
- Ensayo Cómo afecta la discriminación y flexibilización laboral a las trabajadoras embarazadas- Vilma Vaquerano, 2006.
- Personas con discapacidad en El Salvador, línea base, Sonia Ivett Sánchez Cuellar, Instituto de derechos humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (IDHUCA), proyecto: "participación ciudadana y fortalecimiento institucional para la vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad en El Salvador", octubre de 2009.
- Memoria de Labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Junio 2008 – Mayo 2009.
- Memoria de Labores de la Fiscalía General de la República, Junio 2008 - Mayo 2009.
- Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, período agosto 2009- enero 2010, El Salvador, Organización Internacional del Trabajo - OIT, Pág. 47, 51
- Plataforma Mínima de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 23 de octubre de 2008. Página 13 y 25.
- Informe de Labores junio 2007 – mayo 2008. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

### Leyes consultadas

- Constitución de la República
- Código Penal
- Código Procesal Penal
- Código de Trabajo
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- Código Civil
- Ley del Servicio Civil
- Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa
- Ley Orgánica Judicial
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República
- Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República
- Ley Orgánica de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

### Periódicos

- La Prensa Gráfica, enero –diciembre de 2009
- El Diario de Hoy, enero –diciembre de 2009
- Diario CoLatino, enero –diciembre de 2009
- Diario Oficial, tomo No 387, 22 de junio de 2010, No. 116

### Sitios Web

- - <http://www.diariocolatino.com/es/20090819/nacionales/70403/>
- - <http://www.laprensagrafica.com/economia/nacional/55902-crisis-economica-se-cobra-39-mil-empleos-en-el-salvador.html>
- [http://www.conaipd.gob.sv/es\\_28.htm?art=90](http://www.conaipd.gob.sv/es_28.htm?art=90)
- <http://www.diariocolatino.com/es/20090722/nacionales/69470/?&PHPSESSID=30721fbf13f648828427c3470a1ed733>

### Entrevistas realizadas

- Lic. Ronael Vela Cea, Jefe de la Unidad de Prevención de Actos Discriminatorios. MINTRAB.
- German Emilio Muñoz, Procurador Adjunto de Áreas Especializadas: Derechos Laborales y Patrimoniales. PGR
- Amílcar Durán, Representante del Servicio de Integración Laboral (SIL)
- Licda. Maritza Melara, Directora de Discapacidad, Secretaría de Inclusión Social
- Licda. Margarita Rivas, catedrática UES.
- Gustavo Pineda, Coordinador de la Unidad de Análisis Jurídico de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD).





Visita el observatorio económico laboral  
<http://observatoriolaboral.ormusa.org/>

ORMUSA

Observatorio Laboral y Económico - ORMUSA -

<http://observatoriolaboral.ormusa.org/>

Inicio | Noticias | Documentos | Publicaciones | Campañas | Legislación | Otros artículos

## Observatorio Laboral y Económico

Forjando un futuro digno y de igualdad para las mujeres

Inicio | Noticias | Documentos | Publicaciones | Campañas | Legislación | Otros artículos

**Indicadores**

- Empleos Laborales
- Mujeres y Empleo
- Trabajo Digno
- Forma Distribución

**¿Cómo se relaciona ORMUSA con la Comisión de la Unión Europea?**

ORMUSA es un observatorio que trabaja en colaboración con la Comisión de la Unión Europea para promover los derechos laborales y económicos de las mujeres.

**¿Cuál es el objetivo?**

**24600**

¿Cuántas personas?

**¡Bienvenidos y bienvenidas!**

**Año 2011**

Para ORMUSA, es fundamental con la Comisión de la Unión Europea para promover los derechos laborales y económicos de las mujeres. Este trabajo se realiza a través de diferentes acciones y campañas que buscan mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el mundo laboral.

**ASOCIACIÓN JURÍDICA GRATUITA**

ORMUSA continúa trabajando en colaboración con la Comisión de la Unión Europea para promover los derechos laborales y económicos de las mujeres. Este trabajo se realiza a través de diferentes acciones y campañas que buscan mejorar las condiciones de vida de las mujeres en el mundo laboral.

Una parte del 25 aniversario de ORMUSA, se realizó una jornada de reflexión y debate en el marco de la jornada de conmemoración de la Ley de Igualdad. Esta jornada se realizó en el marco de la Ley de Igualdad y tuvo como objetivo principal promover los derechos laborales y económicos de las mujeres en el mundo laboral.

**¿Qué es el observatorio?**

El Observatorio Laboral y Económico de ORMUSA es una herramienta de información y análisis sobre el mundo laboral y económico de las mujeres. Este observatorio se relaciona con temas relevantes en el mundo laboral.

**¿Cómo se relaciona ORMUSA con la Comisión de la Unión Europea?**

ORMUSA es un observatorio que trabaja en colaboración con la Comisión de la Unión Europea para promover los derechos laborales y económicos de las mujeres.

**¿Cuál es el objetivo?**

**24600**

¿Cuántas personas?

**UNIÓN EUROPEA**

people unlimited

**HIVOS**

Oxfam

**Asociación de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional**

**ACDI**

Este año cumple con el apoyo de la Unión Europea, el objetivo de la Ley de Igualdad y el objetivo de la Ley de Igualdad y el objetivo de la Ley de Igualdad.