



Informe anual 2010

Observatorio Económico Laboral



En apoyo a:





Indice

I	Contexto económico-laboral 2010	1
II.	Avances y retrocesos en la Legislación Laboral	4
III.	Tratados de Libre Comercio y/o acuerdos comerciales suscritos por El Salvador (CAFTA-DR y ADA) y sus implicaciones en materia laboral	8
IV.	Vulneración de los Derechos Laborales en El Salvador	11
V.	El rol del Estado en la protección de los derechos laborales de la mujer salvadoreña, avances, retrocesos y desafíos	17
VI.	Conclusiones	20

Redacción

- Ledy Moreno
- Loida Carranza
- Patricia Portillo
- Gilma Palacios
- Karen Aldana

Edición

Vilma Vaquerano

Aprobación final

Jeannette Urquilla

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,

Sitio web: www.ormusa.org

[http:// observatoriolaboral.ormusa.org](http://observatoriolaboral.ormusa.org)



I. Contexto económico-laboral 2010

A continuación, un breve resumen de los temas más importantes ocurridos en 2010, un año de aciertos y desaciertos económicos y laborales, entre los cuales cabe destacar de forma positiva la inclusión de las empleadas domésticas al Seguro Social.

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) espera que El Salvador ratifique dos instrumentos internacionales claves para el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres. Estos son el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Gobierno ofrece acceso al Seguro Social a trabajadoras domésticas

El 1 de mayo, el Presidente de la República, Mauricio Funes, anunció un plan para incluir a quienes trabajan en el servicio doméstico al régimen de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Se estima que en el país más de 100,000 personas desempeñan trabajos domésticos, pero de éstas el Gobierno proyecta cubrir en los cuatro años restantes a unas 25,000. El Ejecutivo espera que este sector tenga acceso a todos los servicios del ISSS, incluyendo los tres meses remunerados por licencia por maternidad, y los servicios de salud a los hijos e hijas menores de 12 años de la persona cotizante.

Un informe interno del ISSS menciona que la afiliación de este sector le significará un déficit, el cual tendrá que ser cubierto por el resto de la población trabajadora y con ahorros que surgirán de medidas de austeridad.

El ISSS también señaló que luego de perder más de 38 mil cotizantes debido a la crisis económica en el país, ya se recuperaron más

de 20 mil. Pese a la mejoría, informó que se han seguido perdiendo empleos en el mismo período de recuperación.

Los establecimientos financieros y bienes inmuebles son los sectores laborales que más empleos han originado durante el año 2010 y suman 13,923; le sigue la construcción, con 9,843 nuevas plazas; y luego el sector público, con 7,000. La recuperación en la agricultura y las manufacturas sigue baja, la primera solo ha generado 277 nuevos cotizantes y la segunda, 878.

Mujeres siguen en desventaja en población afiliada

En el Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), la pensión promedio por vejez para las mujeres es de \$463 y para los hombres de \$557. En el Sistema Público de Pensiones (SPP), la pensión promedio para las primeras es de \$295 y para los segundos de \$323. La perspectiva es más desalentadora para las mujeres. Desde su creación, el SAP siempre ha tenido más afiliaciones masculinas que femeninas. En 2008, el sistema afiliaba a un 55.1% de hombres y un 44.9% de mujeres.

Estadísticas de la Superintendencia de Pensiones, detallan que al cierre de 2010, al sistema de pensiones registra 2,036,931 afiliaciones, lo que demuestra un leve aumento en comparación a 2009, que registró una población afiliada de 1,939,436.

Al ver datos desagregados según sexo, el sistema comprende 1,081,111 hombres y 897,889 a mujeres, con una diferencia de 183,222. Lo que confirma la desprotección social en la que generalmente se encuentran las mujeres.

Es importante aclarar que la cifra es mucho menor al medir la población cotizante activa que totaliza 570,554 personas; es decir 253,243 mujeres y 317,311 hombres.



Ministerio de Trabajo legalizó 100 sindicatos en el año 2010

El Ministerio de Trabajo otorgó personería jurídica a 55 sindicatos del sector público y 45 del sector privado, sumando 277 en total. Esto de conformidad a los Convenios 87, 98, 151, y 135 de la OIT, ratificados por el gobierno de El Salvador en septiembre de 2008. El Ministerio también detalló que del total de personas sindicalizadas 138,732, la mayoría son hombres 109,880 y 28,852 mujeres.

Empleo y salarios

El Ministerio de Trabajo señaló que los derechos más violentados son el no pago de aguinaldos, horas extras, vacaciones y atraso en el pago de salarios.

En contraste al aumento de la canasta básica, los salarios mínimos permanecieron invariables desde enero de 2009 al cierre de 2010, según se detalla en la siguiente tabla.

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
Sector agrícola (temporada)	\$ 140.70	\$ 4.69

Con base a la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples que elabora la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) determinó que a un 48.8% de las personas trabajadoras no se les aplica la legislación del salario mínimo, es decir que ganan menos del mínimo.

Esta afirmación es parte del estudio “El impacto de los salarios mínimos en el mercado

de trabajo en El Salvador” realizado por FUSADES, que evidencia que el alto grado de informalidad en la economía salvadoreña hace que el alcance de la política del salario mínimo sea muy limitado como herramienta para contrarrestar la desigualdad y la pobreza.

Además señala el poco impacto de las políticas de salario mínimo sobre el bienestar de la población trabajadora y por tanto, el énfasis debe estar en mejorar los salarios promedios, que aún son bajos. Indica que el 60% de la población pobre de El Salvador vive con un salario mínimo; pese a esta información, FUSADES aseguró que aumentar el salario mínimo llevaría a perder empleos e incrementaría la informalidad, esto es respuesta a demandas sindicales que pedían incrementar el salario mínimo en 2010.

Gobierno anuncia aumento salariales en sector público

El Ministro de Hacienda, Carlos Cáceres, anunció que el Estado aumentaría los salarios más bajos en el sector gubernamental a partir de 2011. De esta forma, el salario mínimo que era de \$208.00 pasaría a \$300 dólares.

Quienes ganaban entre \$300 y \$600 mensuales, se les incrementó el salario en un 10%. Es decir pasa de \$600 a \$660. A las personas que ganaban entre \$600 y \$1,000 mensuales, también se les incrementaría su sueldo en un 6%.

Además, se aprobaron incrementos en los escalafones de diferentes ministerios, beneficiando a 87 mil 700 personas que están escalafonadas en instituciones como: la Asamblea Legislativa, el Sistema Educativo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Justicia, la PNC, y algunas instancias descentralizadas como la Universidad de El Salvador.

ECONOMÍA

Canasta Básica

Los alimentos han sido la presión más



fuerte para el bolsillo de la mayor parte de la población salvadoreña. Los granos básicos se mantuvieron con precios más elevados que los acostumbrados hace nueve años. El precio de la Canasta Básica Alimentaria (CBA), considerada una medición de los niveles de pobreza, subió de \$164.64 en diciembre 2009 a \$184.94 del mismo mes de 2010, significando un incremento del 12.13% en un año, con un alza de \$20.30.

En el caso de la canasta básica rural, el alza en el mismo período fue de \$15.56. La canasta básica sólo incluye los alimentos que contienen los requerimientos mínimos nutricionales que la persona necesita para vivir.

Mes/año	Dic- 2010	Dic- 2009
Canasta Básica Urbana	\$184.94	\$164.64
Canasta Básica Rural	\$ 126.62 (hasta oct./10)	\$114.79 (enero/10)

Fuente: DIGESTYC y Centro de Derechos del Consumidor

El Salvador recibió \$3,539.4 millones en remesas familiares durante 2010

El Banco Central de Reserva informó que las remesas familiares acumuladas entre enero y diciembre de 2010 ascendieron a **\$3,539.4 millones**, mostrando un crecimiento de 2.2% anual con relación a 2009.

De igual forma, el ingreso promedio mensual registrado durante el año ascendió a **\$295.0 millones mensuales**, \$6.3 millones más que el observado en 2009 que fue de US\$288.7 millones. Solamente en diciembre de 2010, se recibió un total de US\$340.0 millones en remesas familiares procedentes en su mayoría de los Estados Unidos. El Banco también señaló que la inflación del país llegó a **2.1** en diciembre.

Estancados en índice de Desarrollo Humano

En 2010, El Salvador volvió a ocupar la

posición 90 en el Índice de Desarrollo Humano (IDH), elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Con esto se demuestra que el país está por encima del resto de las naciones centroamericanas, con excepción de Costa Rica que bajó a la casilla 62 y que el año pasado ocupó la número 61, pero aún así presenta mejores niveles de bienestar a nivel regional

El IDH fue elaborado a partir de parámetros como la salud, educación e ingresos de 169 países, lo que permite otorgar todos los años una posición relacionada con el desempeño de cada uno de los países considerados.

El estudio realizado por el PNUD, FLACSO y Ministerio de Economía titulado: "Mapa de Pobreza Urbana y Exclusión Social en El Salvador", también reveló que en el país hay 2 mil 508 Asentamientos Urbanos Precarios (AUP). Estos concentran 495 mil 981 hogares y dos millones cinco mil 681 personas. Además 486 asentamientos tienen un índice de precariedad extrema y 789 de precariedad alta, los cuales se ubican en 237 de los 262 municipios del país. Más de la mitad de la población urbana del país, vive en asentamientos que no presentan condiciones de acceso a servicios básicos.

La violencia cuesta no menos de 377.25 dólares al año por persona.

Según la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), cada persona invierte un promedio anual de 377.25 dólares en concepto de seguridad. Esa cifra, es un estimado que surge de aplicar una sencilla regla de tres. Esta toma como parámetro el Producto Interno Bruto (PIB) de 2009 que fue de \$3,429.5 por persona, confrontado con la proyección del Informe de Desarrollo Humano para América Central 2009-2010, que sostiene que el país invierte el 11% del PIB en materia de seguridad.

Fuente: Monitoreo de medios La Prensa Gráfica, El Diario de Hoy, Colatino y Superintendencia de Pensiones



II. Avances y retrocesos en la Legislación Laboral

El 2010, sin duda, significó un año de aportes sustanciales en cuanto a la creación de políticas públicas, con la aprobación de nuevas leyes que comprenden conceptualizaciones importantes para visibilizar las necesidades de las mujeres.

En enero de 2010, se aprobó la LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, cuyo anteproyecto permaneció en estudio más de 5 años en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa.

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

Algunos aspectos sustanciales de la Ley

Reconoce la carga reproductiva de las mujeres: indica que las jornadas que se celebren en el marco de la conformación de los comités de salud y seguridad ocupacional deben de llevarse a cabo dentro de la jornada ordinaria de trabajo;

El acoso sexual es considerado un riesgo psicosocial, por tanto debe contemplarse el tema de violencia contra las mujeres como parte de los programas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.

En noviembre de 2010, se aprobó la LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE

DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, cuya discusión duró casi dos años en la Comisión de la Familia, la Mujer y la Niñez.

El objeto de la misma es: Establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres, a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

En materia laboral, la ley reconoce los procesos que afectan a las mujeres con respecto a su situación laboral y además que el ámbito laboral es un espacio de victimización en donde pueden enfrentar violencia.

Los cambios suscitados en el marco de la aprobación de estas leyes, son de suma importancia para atender las necesidades específicas de las mujeres y sus reivindicaciones, pues contemplan conceptos, tipologías, modalidades nuevas de la violencia y/o acciones. Su aplicación práctica representa un reto para la institucionalidad del Estado, por tanto su difusión a diferentes niveles y la creación de las instancias correspondientes, es trascendental para lograr el empoderamiento de las mujeres y modificar estructuras discriminatorias que frenan su desarrollo y bienestar.

A finales de 2010, se verificó la discusión de la LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, en estudio por la Comisión de la Familia, la Mujer y la Niñez, se espera que sea aprobada en 2011.

Es de destacar que el movimiento de



mujeres ha tenido una influencia positiva en el cabildeo de las leyes citadas. La Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres¹, inició y finalizó el proceso de consulta, acompañamiento y asesoría técnica con la comisión respectiva de la Asamblea Legislativa acerca de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

En cuanto a la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, esta fue producto de varias propuestas, entre ellas una construida, promovida y fundamentada por la Red Feminista frente a la Violencia contra las Mujeres. La Red es conformada por ORMUSA, Las DIGNAS y Las MELIDAS.

La ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, actualmente en estudio, ha sido impulsada por la Concertación Feminista Prudencia Ayala, conformada por organizaciones feministas del país así como activistas independientes.

Retrocesos

En este rubro es de recordar la propuesta de la Cámara de la Industria y la Confección (CAMTEX), que durante el primer semestre del año solicitó la aprobación de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la jornada laboral de 3.5 X 3.5 para la maquila textil. Dicha propuesta consistía en laborar 3 días consecutivos por 12 horas y el cuarto día, media jornada de 6 horas y luego descansar tres días y medio.

Esto no fue avalado por el Ministerio de Trabajo por contrariar la Constitución de la República. El artículo 38 de la misma indica que **“el trabajo** estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones

de vida de los trabajadores e incluirá principalmente los derechos siguientes... 6° **La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas.** Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno será remuneradas con recargo.

De parte de diferentes movimientos sociales, organizaciones de mujeres y sindicales, también presionaron para que no se aprobara la propuesta de CAMTEX por considerarla ilegal. De haber sido aprobada habría significado un retroceso en las conquistas de la clase trabajadora, ya que como lo registra la historia, la jornada de 8 horas fue reivindicación importante que originó la consigna: 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y 8 horas para vivir, proclamada por las y los mártires de Chicago en 1919.

Las organizaciones de la sociedad civil llevaron cabo acciones en rechazo a la propuesta de CAMTEX por considerarla una medida de flexibilización legal; su aprobación habría representado un riesgo para aprobar una reforma permanente que llevara a más flexibilización laboral.

ORMUSA, como parte de la CEDM, participó en foros públicos con los sectores involucrados, en conferencias de prensa y publicó campos pagados en medios de comunicación.

Acoso laboral y sexual en el sector público

El acoso sexual es una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima.

Es considerado ilegal en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima

¹ Dicha Red de carácter nacional se denominaba Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM) desde el año 2004 hasta 2009. Es un espacio de carácter mixto, integrado por las DIGNAS, ORMUSA, Mujeres Transformando, FEASIES y las MELIDAS.



sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima denuncia que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo”.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón de género desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

Con respecto al acoso sexual en las instituciones del Estado, este se verifica cuando la empleada es sujeta de propuestas indecorosas por parte de jefaturas, que las obligan a compensar sus demandas sexuales amenazándolas con perder algún beneficio que les corresponde por su trabajo o, para el caso, las condicionan para acceder a estas pretensiones y poder obtener un puesto o un cargo de rango superior. En 2010, se denunció este tipo de delito en las siguientes instituciones: Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Policía Nacional Civil, Asamblea Legislativa y Lotería Nacional de Beneficencia.

Algunas de estas Instituciones abordan este tipo de denuncias de diferente forma; en el caso de la Asamblea Legislativa, su Reglamento Interno no indica el procedimiento que se debe seguir cuando alguien de su personal sea víctima de este tipo de delitos, así como de otras formas de violencia; por ello, la persona afectada acude a la Junta directiva o a las mismas parlamentarias para informar de tal situación.

En el Órgano Judicial, la Unidad de Género se encarga de asesorar a las empleadas acerca de sus derechos humanos, pero tampoco tiene escrito un procedimiento para este tipo de casos; se limita a asesorar a las víctimas y remitirlas a la Fiscalía General de la República y al Tribunal de Ética Gubernamental.

Dentro de la Policía Nacional Civil, cuando las afectadas se han atrevido a denunciar se enfrentan con la dificultad que las jefaturas, casi siempre integradas por hombres, reciben la denuncia y abren expediente de los casos, pero luego estos son archivados o se da por cerrado el caso debido a que no se logra probar la situación, lo cual conlleva a que las afectadas sean trasladadas, relegadas de sus cargos o sujetas de represalias.

Es de hacer notar que aún y cuando las Instituciones antes mencionadas tratan de capacitar sobre este tipo de temas a su personal, persiste resistencia de parte de algunas personas cuando se habla sobre esta problemática.

El acoso sexual no es frecuentemente denunciado debido al temor que existe de perder el trabajo, o por la dificultad de encontrar personas dispuestas a testificar en torno a la denuncia en caso de iniciar un proceso. Estos factores hacen que la víctima opte por quedarse callada.

Otros factores que desmotivan a las mujeres a denunciar es que muchos de los funcionarios y funcionarias de las instituciones del Estado responsables de recibir y resolver denuncias de acoso sexual, consideran el acoso un comportamiento normal, lo cual conlleva a la revictimización de las mujeres y/o consideran que tienen casos más urgentes o importantes que resolver, pese a que el acoso sexual puede sumarse generalmente el acoso laboral o las agresiones sexuales.



A continuación, se detallan las denuncias sobre acoso sexual y laboral en la Policía Nacional Civil en el periodo 2007-2010.

TIPOS DE VIOLENCIA	AÑO				TOTAL
	2007	2008	2009	2010	
ACOSO SEXUAL	1	1	2	2	6
ACOSO LABORAL	2		6	2	10
TOTAL	3	1	8	4	16

Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Informe Especial sobre Acoso sexual y Laboral 2010 de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

Acoso laboral es toda aquella conducta persistente o demostrable ejercida sobre la persona empleada de parte de un empleador o jefe jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo.

Este tipo de acoso tiene por finalidad denigrar a la persona en sus funciones, restándole cargas laborales hasta llegar a un grado tal que la persona se desespera y opta por dejar su trabajo. Por desgracia, ser mujer es a veces un motivo inherente para sufrirlo. Los acosadores se aprovechan de su posición jerárquica en la empresa para denigrar y atacar a la acosada. Aunque los casos de acoso se dan en hombres y mujeres, éstas tienen mayor desventaja cuando se encuentran en

condiciones de embarazo. En esa situación la mujer tiene que pedir la baja por maternidad y esto afecta a la productividad. Algunas instituciones estatales denunciadas por acoso laboral son el Instituto Nacional de Pensiones y la Corte Suprema de Justicia.

Este tipo de acoso se encuentra regulado en La Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, aprobada en enero de 2010, la cual incluye en uno de sus apartados el riesgo psicosocial que se refiere a aquellos riesgos de aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en las trabajadoras y trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual y la violencia contra las mujeres.

2 Ortiz, Claudia: Documento de Análisis y Propuesta: Balance a Cinco Años: Implementación del Capítulo Laboral del CAFTA-DR en El Salvador. Documento en elaboración. 2010.

3 FUNDE (2010) Agenda Complementaria en Material Laboral. Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea.



III. Tratados de Libre Comercio y/o acuerdos comerciales suscritos por El Salvador (CAFTA-DR y ADA) y sus implicaciones en materia laboral

Los tratados o acuerdos comerciales son instrumentos de política comercial promovidos para el impulso del desarrollo en las economías nacionales y regionales por medio de la liberación de los mercados. Estos impactan en la población, ya que el comercio modifica sus opciones e influye en el mercado de trabajo y en el consumo. También estos pueden contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas y el desarrollo de un país, o por el contrario, pueden afectar negativamente los ingresos, la cultura, costumbres, alimentación, calidad de vida y el ámbito laboral.

El Salvador ha suscrito varios tratados comerciales, entre ellos el ***Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA –DR por sus siglas en inglés)***² y el ***Acuerdo de Asociación entre Centroamérica; además se encuentra en proceso de aprobación otro con La Unión Europea (ADA)***³.

Los procesos de negociación del CAFTA-DR comenzaron desde enero de 2003 y finalizaron con su entrada en vigor en 2006. Este Tratado está compuesto por veintidós capítulos, divididos cada uno en artículos. Algunas de las áreas que contempla son las disposiciones relativas a comercio, tratamiento arancelario, reglas de origen, administración aduanera, obstáculos técnicos al comercio, inversiones, disposiciones sobre derechos laborales y ambientales, entre otras.

También cuenta con un capítulo que regula el respeto de los derechos laborales, específicamente los siguientes: derecho de asociación, organización y a negociar de manera colectiva; prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, regula la edad mínima para el empleo de niños y niñas; regula la eliminación de las peores formas de trabajo; indica las condiciones aceptables de trabajo con respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional⁴.

Según estudios sobre el impacto del TLC con Estados Unidos y República Dominicana, este ha incidido en el deterioro de la calidad de los empleos⁵, pese a que se esperaba que impactara de manera positiva en la protección de los derechos laborales y la promoción del empleo decente en la región, así como mayor compromiso en el cumplimiento de la legislación laboral garantizando así el acceso a la justicia laboral.

Según el documento Temas de Comercio y Desarrollo Sostenible en DR- CAFTA: Cinco Años de Implementación, persisten actitudes anti sindicales (desde la existencia de listas negras hasta asesinatos de líderes sindicales), discriminación hacia las mujeres (sobre todo frente a la maternidad) y trabajadores migrantes; flexibilización laboral generalizada y el incumplimiento de las condiciones de trabajo mínimas que establece la ley, además de limitantes al acceso a la justicia laboral que dificultan la exigencia y cumplimiento de estos derechos.

4 Ortiz, Claudia: Documento de Análisis y Propuesta: Balance a Cinco Años: Implementación del Capítulo Laboral del CAFTA-DR en El Salvador. Documento en elaboración. 2010.

5 Algunos estudios al respecto han sido realizados por instituciones como el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) y la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).



Agrega que con respecto a los marcos de cooperación que se derivan del Libro Blanco, se esperaba fortalecer a las instituciones nacionales encargadas de la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, lo cual es requisito fundamental para cumplir con el capítulo laboral N° 16 del CAFTA; otro beneficio esperado era mayor apertura comercial, creación de fuentes de empleos y crecimiento de la Inversión Extranjera Directa (IED).

Por el contrario un quinquenio después de su entrada en vigencia, se identifican las siguientes limitantes: no ha permitido el establecimiento de mecanismos que aseguren la representatividad de las organizaciones en temas laborales y la sociedad civil para vigilar que se cumplan estos acuerdos; se registra poca claridad en cuanto a los procedimientos que se consultan en temas laborales, ya que éstos son demasiados complejos y difíciles para que sean efectivos; además aunque comprende sanciones, estas no son suficientes para lograr que las empresas dejen de incumplir los derechos laborales⁶.

Por otro lado, en la práctica el CAFTA deja fuera la creación de empleos decentes. A la fecha, la mayoría de población en Centroamérica no cuenta con empleo formal y mucho menos de un empleo decente; en toda la región, la calidad sigue siendo un gran desafío y un tema no hablado, ni abordado de manera adecuada.

Negociaciones del Ada

Desde 2007, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá⁷, han estado negociando con la Unión Europea un **Acuerdo de Asociación (ADA)**, el cual comprende los siguientes componentes: Diálogo político, cooperación y comercio.

Una de las finalidades de Centroamérica para culminar este acuerdo es fortalecer la inserción en la economía internacional con la lógica de libre mercado.

Si el CAFTA ha tenido sus falencias en cuanto a la promoción y creación de empleos, el ADA es menos prometedor para este tema, lo cual implica un retroceso en comparación con los compromisos por las partes en el CAFTA (CID, 2010).

EL ADA incluye el cumplimiento de los derechos laborales en su capítulo de comercio y desarrollo sostenible, y podría fortalecer la aplicación y ratificación de algunos convenios de la Organización Internacional de Trabajo, pero no garantiza el seguimiento de estos Convenios, porque no está sujeto a mecanismos de soluciones de controversias.

Según un análisis realizado por FUNDE si establece compromisos en torno a la protección de la propiedad intelectual, normas de origen, servicios, compras de gobierno. Los acuerdos en materia de desarrollo sostenible son bastantes extenuados y no existen mecanismos para que sean reforzados, lo cual limita y demuestra dificultades en su cumplimiento. En este sentido sería de mucha importancia que los derechos de los trabajadores y las trabajadoras tuvieran regulaciones importantes de manera similar a los derechos de propiedad intelectual⁸. De este modo, ninguna empresa o Estado que permita la violación de los derechos laborales o que utilice bajos esquemas sociales como estrategia competitiva debería de participar de un Tratado de Libre Comercio.

A la fecha, el ADA no logra realizar un vínculo en la creación de empleo decente, el comercio y la inversión. Por ejemplo el empleo no

6 FUNDE (2010) Agenda Complementaria en Material Laboral. Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea.

7 Acuerdo de Asociación entre Unión Europea – Centroamérica: Una Mirada desde la Sociedad Civil. cuaderno de trabajo 2008.

8 FUNDE (2010) Agenda Complementaria en Material Laboral. Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea.



es permitido como criterio para determinar productos sensibles, ni para delimitar las políticas de atracción de inversión extranjera, compras públicas, transferencias de tecnologías o cualquier otro mecanismo que puede ser utilizado por los Estados centroamericanos para promover la generación de un empleo de calidad (FUNDE, 2010)⁹.

Además, es importante mencionar que la crisis económica ha provocado caída en la producción, pérdidas de empleo y el incremento de la pobreza, entre otros. Por tanto, las medidas paliativas deberán pensarse en función de la sostenibilidad financiera, considerando el tiempo y la eficacia; en la contención de los efectos negativos de la misma, como también el efecto regresivo que este financiamiento puede tener sobre la distribución de la riqueza en los países, agravando la desigualdad social y afectando aún más el deterioro social y económico¹⁰.

Pese a esto, las negociaciones entre Centroamérica y la Unión Europea siguen avanzado sin tomar en cuenta estas problemáticas y cuando se ha cuestionado a los negociadores sobre esta situación, afirman que en este contexto de crisis actual es aún más necesario apresurar y cerrar el convenio del ADA para promover el crecimiento y la mejora gradual de las condiciones de vida de las personas.

A juzgar por los resultados de las reuniones a la fecha, hay desinterés y falta de voluntad política por parte de los gobiernos centroamericanos en el abordaje del tema de desarrollo sostenible; muestra de ello, es que en cuanto a la protección de los derechos laborales, la negociación parece tener una marcada tendencia para establecer un capítulo que menciona la voluntad de los Estados de implementar de manera efectiva los 8

Convenios fundamentales de la OIT. En este acuerdo de asociación ninguna de las partes ha mostrado su preocupación por presentar un capítulo de herramientas, procedimientos y la institucionalidad que asegure el respeto y la vigencia de los derechos laborales, incluyendo los respectivos mecanismos de seguimiento para establecer sanciones en caso de incumplimiento¹¹.

En las reuniones tampoco se ha contemplado la inclusión de medidas como multas, sanciones comerciales o la interrupción de beneficios arancelarios ante la violación reiterada de derechos laborales, los cuales deben ser absolutamente incorporados.

La forma en la que se trata el tema laboral muestra un retroceso con respecto a los limitados mecanismos alcanzados de otros acuerdos comerciales que ha sido certificado por los países de Centroamérica y que representan una institucionalidad mínima y al menos la posibilidad de que los Estados sean objeto de sanción económica¹².

Finalmente, tomando en cuenta los altos índices de subempleo, desempleo y empleo precario, así como el poco interés de todas aquellas instituciones que deben velar por los derechos y el bienestar de la población, un capítulo laboral resulta insuficiente. El tema laboral debe ser abordado en el acuerdo de manera transversal y algunas medidas para tal fin son: Establecimiento del empleo como criterio para la definición de productos sensibles, las políticas de atracción de inversión deberán contener un análisis de impacto en el empleo (diferenciado por género), creación de una cláusula de garantía laboral durante el proceso de negociación para advertir los efectos negativos en el empleo que no fueron previstos en el momento de las negociaciones (ALOP, 2010).

9 Párrafo tomado de FUNDE (2010) Agenda Complementaria en Material Laboral. Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea.

10 ALOP (2010) La Negociación de Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea: Balance y Alternativas.

11 ALOP (2010) La Negociación de Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea: Balance y Alternativas.

12 Idem



IV. Vulneración de los Derechos Laborales en El Salvador

En nuestro país, la vulneración a los derechos laborales ocurre tanto en el ámbito público como privado. Entre los derechos más violentados se pueden mencionar: apropiación y retención de cuotas de Seguro Social – ISSS y AFP, falta de entrega del certificado del ISSS o no reporte de retención cuando los y las trabajadoras se avocan para consultar a la institución correspondiente, acoso laboral de parte de jefaturas, negativa de otorgar permisos para asistir a consultas médicas, no se firma contrato de trabajo, se obliga a trabajar más horas a las del horario establecido sin el correspondiente pago de hora extra, discriminación por maternidad y despido sin causa justificada sin el correspondiente pago de las prestaciones.

Solicitud de Asistencia Legal en Procuraduría General de la República

La PGR es la institución estatal encargada de velar por la protección y defensa de los Derechos Laborales de los y las trabajadoras. En 2010, recibió un total de 6,823 juicios de trabajo, de los cuales 4,629 fueron iniciados por hombres y 2,174 por mujeres.

Estos procesos se verificaron por solicitudes de intervención tales como: cumplimientos de arreglos conciliatorios en sede del Ministerio de Trabajo, acatamiento de arreglo conciliatorio en Procuraduría General de la República, solicitudes de asistencia legal para conciliar en Ministerio de Trabajo, solicitudes de asistencia legal para conciliar ante la Procuraduría General de la República y diligencias administrativas.

Dentro del total de asistencias que generaron apertura de expedientes se contabilizaron 14,115 casos, 9,404 fueron iniciados por hombres y 4,711 por mujeres; a continuación se detalla las asesorías desagregadas por sexo.

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Asesoría brindada en la unidad de la PGR	5,529	2,911	8,440
Asesoría brindada en la unidad MITRAB	3,185	1,775	4,960

Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, PGR, año 2010.

En el mismo año, también brindó un total de 13,400 asesorías (8,714 a hombres y 4,686 a mujeres), 4,867 gestiones administrativas (2,818 a población masculina y 2,049 a mujeres); totalizando en conjunto de 32,382 (20,936 para hombres y 11,446 para mujeres).

Estas asesorías se proporcionaron a personas trabajadoras del sector privado en la industria, servicios, comercio y maquila; así como del sector público, que comprende instituciones estatales, autónomas y municipales, estas últimas reguladas por la Ley del Servicio Civil, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y Ley de la Carrera Docente.

Dentro de los reclamos en juicio ordinario de trabajo por tipo de actividad se tienen los siguientes datos:



MAQUILA

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Prestaciones económicas correspondientes a:			
Indemnización, despido de hecho, vacación y aguinaldo proporcional	101	240	341
Vacaciones anuales	173	90	263
Aguinaldo completo	6	18	24
Salarios adeudados por			
Días laborados y no remuneraciones	7	29	36
Horas extraordinarias laboradas	2	13	15
Días de descanso semanal laborados	0	0	0
Días de asueto laborados	0	0	0
Complemento de salario mínimo	0	4	4
Otro	3	0	3
Total	292	394	686

Fuente: Elaboración propia con datos de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, PGR, 2010.

En el caso de la maquila, se puede comprobar la vulneración a los derechos a los que las personas trabajadoras son víctimas, en su mayoría las mujeres, ya que hay demandas por reclamo de indemnizaciones por despido de hecho y vacaciones anuales no canceladas, además de otras solicitudes de atención legal y representación.

En cuanto a los casos registrados por el Centro de Atención Legal de ORMUSA en 2010, es bastante frecuente conocer casos en los cuales los y las trabajadoras por diversas razones dejan de hacer valer sus derechos cuando realizan sus gestiones en un período que no les facilita conseguir una resolución satisfactoria a sus demandas.

Algunas de esas razones son desconocer sus derechos o las instituciones a las cuales acudir en caso de despido injustificado, o que se les haya violentado algún otro de sus derechos laborales; desconocimiento al período que la ley establece para la interposición de demanda en procesos laborales por despido sin causa justificada, por ejemplo.

Otra violación a los derechos afecta a las trabajadoras embarazadas. Algunas veces se ven afectadas en los centros de trabajo en los que laboran en base a meta de producción, ya que por el estado de gravidez no alcanzan a sacar la producción que se les exige a diario, lo que conlleva al despido. Otras situaciones a las que deben de enfrentarse son la negación de los permisos para la asistencia a los controles prenatales, lo cual coloca en situación de riesgo la salud de la trabajadora.

Por tanto, es importante que El Ministerio de Trabajo al recibir una denuncia interpuesta por el trabajador o trabajadora por la violación a sus derechos laborales realice la inspección correspondiente y las sanciones de ser necesario; sin embargo, la multa que reciben estas empresas de ser encontradas culpables, es de una cantidad muy baja que ni siquiera puede retribuir los daños causados a las o los trabajadores. Estas multas pueden ir desde \$1 a \$57.14 dólares según sea el caso y la reincidencia de éste¹³.

13 Fuente: Memoria de Labores 2010 -2011 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



En el sector doméstico la mayoría de personas empleadas son mujeres; en este sector se vulneran derechos como despidos

injustificados sin el pago de indemnización y el no pago de vacaciones anuales, tal como lo muestra la tabla siguiente:

SECTOR DOMESTICO			
	H	M	Total
Prestaciones laborales			
Prestaciones económicas correspondientes a:			
Indemnización, despido de hecho, vacación y aguinaldo proporcional	1	76	77
Vacaciones anuales	1	17	18
Aguinaldo completo	1	6	7
Salarios adeudados por			
Días laborados y no remuneraciones	2	6	8
Horas extraordinarias laboradas	0	1	1
Días de descanso semanal laborados	0	0	0
Días de asueto laborados	0	0	0
Complemento de salario mínimo	0	1	1
Otro	0	0	0
Total	5	107	112

Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, PGR 2010

En los sectores servicios y comercio se puede observar que existe un mayor número de atenciones para hombres que a mujeres, en

cambio en los sectores doméstico y maquila, son evidentes las brechas de género en el ámbito laboral.

SERVICIOS			
	H	M	TOTAL
Prestaciones			
Prestaciones económicas correspondientes a:			
Indemnización, despido de hecho, vacación y aguinaldo proporcional	2049	1033	3082
Vacaciones anuales	277	137	414
Aguinaldo completo	175	58	233
Salarios adeudados por			
Días laborados y no remuneraciones	112	81	193
Horas extraordinarias laboradas	28	19	47
Días de descanso semanal laborados	5	2	7
Días de asueto laborados	3	4	7
Complemento de salario mínimo	22	11	33
Otro	42	13	55
total	2713	1358	4071

Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, PGR 2010.



COMERCIO	H	M	TOTAL
Prestaciones			
Prestaciones económicas correspondientes a:			
Indemnización, despido de hecho, vacación y aguinaldo proporcional	453	329	782
Vacaciones anuales	95	88	183
Aguinaldo completo	45	31	76
Salarios adeudados por			
Días laborados y no remuneraciones	55	45	100
Horas extraordinarias laboradas	3	0	3
Días de descanso semanal laborados	0	1	1
Días de asueto laborados	0	8	8
Complemento de salario mínimo	3	6	9
Otro	12	12	24
Total	666	520	1186

Fuente: Elaboración propia con datos estadísticos de la Unidad Defensa de los Derechos del Trabajador, PGR, 2010.

Otro derecho laboral es el de la sindicalización, regulado por el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde se encuentran:

1. Las prácticas laborales flexibles como la subcontratación de personas trabajadoras a través de empresas intermediarias conocidas como outsourcing, se convierte en un obstáculo para la organización sindical y la negociación colectiva. En estos casos, la responsabilidad patronal queda totalmente disuelta y resulta invisible, ya que la empresa y los superiores con quienes se tiene relación directa no son el empleador legal, conllevando a que la empresa nunca reconozca al sindicato y se inicien los procesos de negociación colectiva.
2. Violación del derecho al empleo por afiliación sindical: Las listas discriminatorias (llamadas listas negras), constituyen uno de los instrumentos patronales antisindicales más utilizados por las

empresas, principalmente en las zonas francas industriales. Con esta práctica, se afecta el derecho al empleo a personas en cuyo historial figure alguna relación con organizaciones sindicales, las empresas van garantizando la extinción de hecho de sindicalistas en estas zonas y por tanto, resulta mucho más difícil la creación de nuevos sindicatos. Existe total complicidad entre las distintas empresas al hacer circular entre ellas estas listas. Por otro lado, y pese a la denuncia permanente, las instituciones estatales no hacen nada al respecto.

3. Política antisindical en las Zonas Francas. Aunque el derecho de negociación colectiva está reconocido por la ley, no se aplica en las zonas francas industriales a causa de la extrema discriminación antisindical de los empleadores y a la renuncia por parte del gobierno de su responsabilidad de defender el derecho a la negociación colectiva de quienes trabajan en las zonas francas. Cualquier intento de organización



es reprimido, además si las personas trabajadoras intentan conformar o afiliarse a un sindicato, son amenazadas con despido o con trasladar la empresa, dejando a toda la plantilla sin empleo¹⁴.

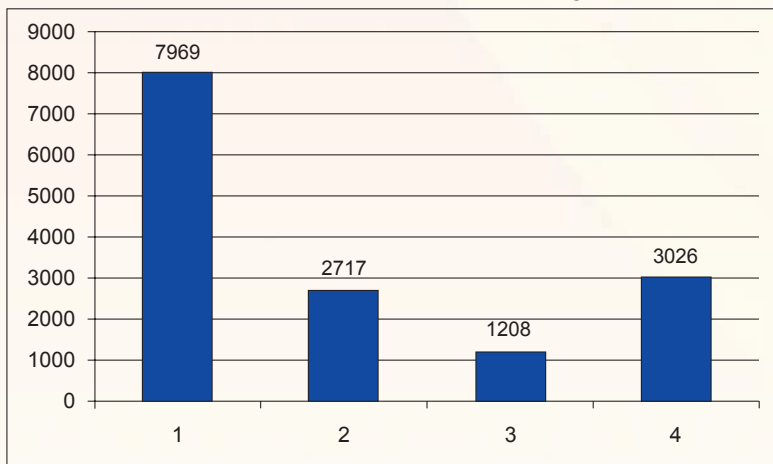
Solicitud de Asesorías y Conciliaciones en el Ministerio de Trabajo

El Ministerio de trabajo y Previsión Social recibió entre junio de 2009 y mayo de 2010, un total de 7,969 solicitudes de conciliación por conflictos individuales y colectivos de trabajo;

de estas 2,717 casos fueron conciliados; además conoció 1,208 expedientes en trámite de multa y 3,026 solicitudes sin conciliar. Cabe mencionar que estos datos no se encuentran desagregados por sexo.

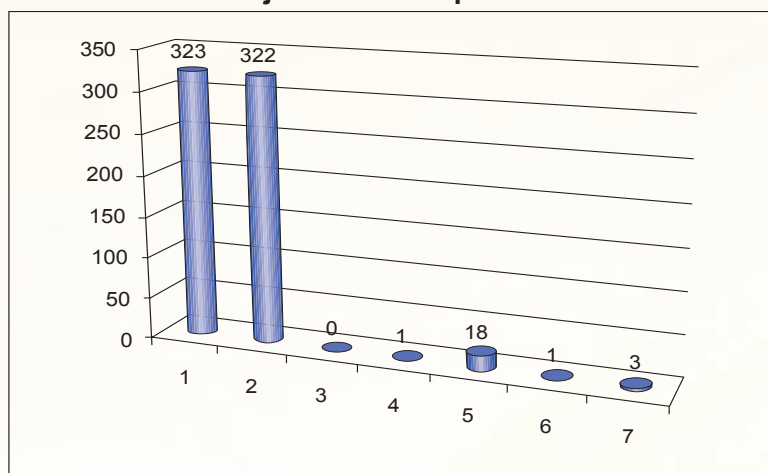
Además durante ese período también se tramitaron 352 conflictos de trabajo promovidos por diferentes asociaciones de trabajadores y trabajadoras, de los cuales el Ministerio recibió 323 conflictos colectivos, 322 de trato directo, 1 para otras causas, 18 terminados, 1 conciliación y 3 huelgas.

Conciliaciones laborales, individuales y colectivas



Fuente: memoria de labores junio 2009-mayo 2010 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Conflictos de trabajo conocidos por el Ministerio de Trabajo



Fuente: memoria de labores junio 2009-mayo 2010 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

14 Fuente: Informe anual sobre las Violaciones a los Derechos Sindicales en El Salvador, 2010. International Trade Union Confederations (ITUC), Confederation Sindical International (CSI), IGB. <http://survey10.ituc-csi.org/+El-Salvador-.html?lang=es>



Es lamentable que estos datos presentados no están desagregados por sexo, por lo que limita los insumos para analizar la participación y acceso de las mujeres en la justicia laboral, así como propuestas que respondan a sus necesidades específicas e intereses estratégicos de ellas.

Procesos en Tribunales de lo Laboral competencia de la Corte Suprema de Justicia

En este aspecto poco se ha avanzado puesto que no se verifica la creación de nuevos tribunales especializados en materia laboral, pese a la aprobación del decreto legislativo N° 372 (31 de mayo de 2010) que incrementaba de 5 a 9 los juzgados de primera instancia.

En cuanto al número de jueces y juezas que ocupan plazas ordinarias en los juzgados de competencia única en materia laboral¹⁵ mediante el decreto legislativo N° 372 (publicado el 31 de mayo de 2010). Las cámaras de segunda instancia se mantienen en cuatro.

El Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco

(febrero - julio 2010), hace referencia que la cantidad de casos activos en primera instancia ascendió a 7.242 (datos del primer semestre de 2010) lo que significa un aumento del 5,5% en relación con lo reportado para el año 2009. Del total de casos en trámite en primera instancia el 71,42% se encuentra en los tribunales de competencia mixta, lo que significó una disminución de 4.2 puntos porcentuales, respecto a lo reportado en 2009.

En cuanto a los casos atendidos y resueltos por medio de la conciliación o la mediación en sede judicial, se registra un incremento en el porcentaje de acuerdos: 25,3 % en los Juzgados de competencia única y 24,5 % en los Juzgados de competencia mixta (datos del primer semestre de 2010). La tasa de igualdad descendió en 2009 con respecto a 2008 (41,1% en 2009 y 48,4% en 2008) en los Juzgados de primera instancia.

El informe en mención revela que se carece de datos sobre el monto del presupuesto operativo anual de los tribunales laborales y por otra parte, sugiere examinar la eventual creación de una Sala de lo Social en la Corte Suprema de Justicia para atender los recursos en esa instancia de los casos laborales.

15 Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco, Organización Internacional de Trabajo -OIT, período febrero – julio 2010



V. El rol del Estado en la protección de los derechos laborales de la mujer salvadoreña, avances, retrocesos y desafíos.

Es importante que en El Salvador se reitere el compromiso por parte del Estado para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral, la cual es afectada por diversos factores vinculados a brechas de género, desigualdad laboral, discriminación, división sexual del trabajo, violencia de género, acoso sexual, entre otros.

Estas problemáticas dificultan el avance de la equidad entre hombres y mujeres y atrasa la consolidación de una democracia, si más de la mitad de la población es discriminada. Pese a los avances legales en el plano formal, en la práctica las mujeres siguen siendo tratadas como ciudadanas de segunda categoría; es decir, mientras no sean vistas como sujetas de derechos, no se podrá hablar de un verdadero Estado Democrático¹⁶.

Por eso, es necesario elaborar y fortalecer políticas, estrategias, instrumentos y capacidades técnicas para fomentar cambios en los procesos y beneficios del desarrollo. De igual manera es necesario tener en mente la búsqueda de estrategias dirigidas a garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

Se debe destacar que son las mujeres quienes tienen menos goce a la propiedad, a los créditos en los bancos: se les considera menos productivas y reciben menos educación formal, tampoco se les reconoce el valor del trabajo doméstico que realizan y a veces reciben violencia intrafamiliar; están expuestas a abusos físicos, sexuales y psicológicos todo esto se da dentro de una marcada sociedad patriarcal¹⁷, ya que esta es precisamente la realidad que determina la situación de discriminación que padecen las mujeres.

¿Cuál debe ser el rol del Estado en la protección de los derechos laborales de las mujeres?

En el Art.37, la Constitución de la República afirma que “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. Por tanto, el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”. Es decir que el Estado tiene la obligación de proteger a la mujer y al hombre en el trabajo por su condición de función social.

También el Art. 38 ordinal 7° de la Constitución, prohíbe el trabajo de mujeres en labores insalubres o peligrosas. Así mismo el Art. 42 dice “La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo y que además las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.

El Código de Trabajo de igual manera establece una serie de garantías y derechos a favor de la mujer trabajadora, por ejemplo: prohibición al empleador de cometer actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales –Art. 53 causa 3ª CT-; establecer distinciones, exclusiones o preferencias basadas por motivos de sexo –Art. 30 ord. 12° CT-; conceder licencias a

16 Es el que crea condiciones para que los distintos intereses puedan competir en igualdad de condiciones. Si las personas comienzan a sentir que su interés está compitiendo, ellas empiezan a confiar en el Estado, sin esta confianza llegamos a la fragmentación de la sociedad y se prepara la violencia.

17 Organización social primitiva en la que la autoridad social es ejercida por un varón.



la trabajadora para cumplir con obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, etc.

Del mismo modo, el país ha ratificado diversos convenios internacionales relacionados con la protección de la mujer trabajadora. La Convención Belem Do Pará, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio 111 sobre la discriminación, Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

De acuerdo con el Lic. Erick López, colaborador Jurídico de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, en este esquema normativo, la mujer salvadoreña trabajadora tiene mecanismos que en principio le aseguran su bienestar y su dignidad, sin embargo, la realidad es diferente y para muestra retoma el tema de acoso laboral.

Afirma que la mujer que es víctima de acoso laboral en sus centros de trabajo no ha tenido respuesta efectiva del sistema de justicia en general. Comenta que la publicación “Te lo comparto”, editada por el GMIES en 2011, recoge una serie de experiencias de trabajadoras salvadoreñas que están sufriendo el proceso burocrático de un sistema que no tiene respuesta efectiva ante sus denuncias.

Explica que en el país las instancias encargadas de dar cumplimiento a los derechos laborales son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) mediante la Unidad de Género y Prevención de Actos Discriminatorios. Y en materia penal, “basta con solicitar las estadísticas de la FGR para conocer la cantidad de denuncias recibidas en esta temática y cuántos casos han llegado a conocimiento de tribunales judiciales”.

“En cuanto a la trabajadora en estado de gravidez, la Constitución establece obligaciones al Estado de El Salvador para asumir el compromiso internacional de brindar mayor protección a la trabajadora embarazada

y fomentar el cumplimiento de otros derechos como el de la lactancia materna, a través de la aprobación y ratificación del Convenio de la OIT número 183 y su recomendación 191”. Pese a ello, en el área judicial no se lleva un control estadístico por tipo de demandas o pretensiones. Las estadísticas son generalizadas por despido injustificado. La falta de estadísticas puntuales vuelve invisible la realidad de despidos de mujeres trabajadoras en estado de gravidez”¹⁸.

Pese a la legislación vigente y a la jurisprudencia constitucional sobre la tutela del derecho a gozar de un descanso remunerado antes y después del parto, así como a conservar el empleo, en la actualidad un porcentaje mínimo de mujeres acude a las instancias respectivas a solicitar la protección de ese derecho debido al desconocimiento de sus derechos.

Por otra parte, el Lic. José Lemus, Juez de Paz de San Antonio Pajonal en el Departamento de Santa Ana, resume que el Estado debe centrarse en tres roles principales: la creación de fuentes de empleo dignos que permita a las mujeres y hombres subsistir y cubrir cada una de sus necesidades; debe ser el controlador del cumplimiento de los derechos laborales en especial el de las mujeres y el trabajo infantil. Y como último punto, el Estado desempeña un importante rol como patrono.

Con respecto a esto último, reflexiona que en una sociedad donde hay frecuentes situaciones de discriminación laboral o acoso en contra de las mujeres, manifiesta el poco interés del Estado en el respeto de los derechos laborales.

Opina que la maquila se establece en un país de acuerdo a las condiciones fiscales que el gobierno le ofrece, ello implica una negociación de salarios y prestaciones laborales entre el Estado y las transnacionales. Lo anterior genera una encrucijada entre sacrificar prestaciones laborales o perder fuentes de empleo al buscar las transnacionales, es decir, otros países que si acepten sus condiciones.

18 Entrevista a Erick López, Colaborador Jurídico de la Sala de lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia.



En El Salvador son las mujeres quienes están más insertadas en los empleos informales y maquila y no tienen un salario digno, ni las prestaciones adecuadas. Además es importante recordar que muchas de ellas son la cabeza del hogar, y por tanto deben llevar el sosten de cada día. Califica de contradictorio que una mujer a quien se somete a este tipo de empleo casi esclavista, deba responder por todas las obligaciones del hogar, pague los mismos impuestos que una persona soltera, sin hijos o hijas y con mejor salario.

Destaca la urgencia de buscar estrategias para mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, donde se promueva el respeto a sus derechos laborales y cambiar esos vicios recurrentes de exigir prueba de embarazo o que estar embarazada sea un motivo de discriminación.

“No existe apoyo por medio de centros de cuidado infantil o centros de denuncia que permita a una mujer tener la certeza de no sufrir futuras represalias por parte del patrono, pues quien denuncia es acosada y por lo general se le tacha de problemática, fácil o calumniadora”.

“Si bien han habido avances en el reconocimiento y respeto de las mujeres, deben mejorarse en forma urgente sus prestaciones y derechos laborales, ofreciendo alternativas reales de superación a fin de dejar de ver a la mujer como mano de obra barata y considerarla como mano de obra calificada, capaz de ejercer altos puestos gerenciales y políticos en paridad de condiciones con cualquier hombre que compita en el mismo sector laboral”¹⁹.

Avances y desafíos

Según el Lic. Erick López, en El Salvador se están dando importantes avances en algunas instituciones y en las alcaldías con la creación

de Unidades de Género y es evidente el interés dentro de estas instancias por abordar la agenda y prioridades de las mujeres; pero el gran desafío es garantizar que estas unidades no sean utilizadas únicamente para respaldar la supuesta apertura al tema, y que en la realidad, sean las mismas instituciones que fomenten la discriminación o el irrespeto a las mujeres trabajadoras. Estas Unidades deben ser un ejemplo para empleadores particulares, en el sentido que verdaderamente existe un respeto a la dignidad de la mujer.

También mencionó la importancia de dar a conocer estadísticas institucionales a fin de elaborar informes detallados sobre el ámbito de trabajo de cada institución del sistema de justicia. Las estadísticas efectivas promueven transparencia y a la vez cumplen con su función de materializar el derecho de las personas a ser informadas debidamente y facilita la toma de decisiones efectivas.

Por otra parte, debe invertirse en la divulgación de derechos concretos y de los mecanismos legales para hacerlos valer. No basta con conocer un derecho, sino que se cumplan. De ahí, que las instituciones y población civil podrían trabajar conjuntamente para que las mujeres trabajadoras estén bien informadas al respecto.

“Un reto para el Estado es que el acoso laboral tenga la coercibilidad necesaria para que verdaderamente se respete la dignidad de la mujer trabajadora. Debe fomentarse una cultura de respeto y no una cultura de impunidad. Para ello recomienda un Diagnóstico sobre la situación del acoso laboral en El Salvador, a efectos de estudiar las estadísticas y realidades que plantea la problemática”.

Finalmente, debe promoverse la ratificación del Convenio 183 de la OIT referido a la protección de la maternidad.

19 Entrevista a José Lemus, Juez de Paz de San Antonio Pajonal en el Departamento de Santa Ana.



VI. Conclusiones

Actualmente las mujeres siguen luchando, por varias vías a nivel local, nacional e internacional por una ciudadanía plena, por el reconocimiento al trabajo reproductivo, de sus derechos laborales que también son derechos humanos y principalmente un derecho constitucional, el derecho al trabajo digno, justo y equitativo.

Las Instituciones que representan al Estado salvadoreño están obligadas a reconocer, respetar, proteger y defender estos derechos, así como buscar los instrumentos legales y mecanismos apropiados, establecer convenios o acuerdos de cooperación con la sociedad civil y sector privado para cerrar las brechas de desigualdades que afectan a las mujeres.

Lo anterior es parte del compromiso del Estado salvadoreño asumido en 1995 en Beijing, de promover la equidad de género en sus instituciones y disminuir las brechas de género en el ámbito laboral, derivadas de una construcción social y de un sistema patriarcal bien arraigado.

Ha habido avances significativos como la ratificación de convenios de la OIT, la aprobación de la Ley Integral para una Vida Libre de Violencia, así como la creación de Unidades de Género en diferentes instituciones estatales, principalmente por la incidencia de los movimientos feministas; pero siguen pendiente una serie de retos necesarios para mejorar el acceso a la justicia laboral de las mujeres y sobretodo asegurar su derecho al trabajo en condiciones dignas y equitativas, además de otros desafíos imprescindibles para alcanzar dicha meta.

Fortalecer la sensibilización y formación de prestadores y prestadoras de servicios legales para la defensa de los derechos humanos de las mujeres, incluyendo los derechos laborales, en congruencia con las leyes recién aprobadas: La Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y La Ley

de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo.

Es necesario formar profesionales del derecho comprometidos con la justicia social y el enfoque de género, que reconozcan las implicaciones sociales de su ejercicio en la calidad de la justicia laboral.

El Estado debe potenciar y asegurar el conocimiento y aplicación de las normas nacionales e internacionales laborales, Convenios de la OIT y las leyes a favor de los derechos de las mujeres recién aprobadas.

El sistema de administración de justicia debe fomentar una cultura de respeto por el precedente judicial y unificación de criterios en el derecho laboral.

Debe potenciarse la creación de oficinas legales debidamente supervisadas para fomentar la cultura de denuncia y demanda de los derechos laborales entre las personas trabajadoras.

Tomar las medidas necesarias para impartir una verdadera y oportuna justicia laboral, ya que las personas trabajadoras son seriamente afectadas por la dilación de los procesos judiciales.

Que las instancias administrativas y judiciales sistematicen y hagan públicas las estadísticas desagregadas por sexo, que faciliten el análisis y propuestas a favor de las trabajadoras.

Que el Estado reconozca la importancia del rol productivo y reproductivo de las mujeres en la economía nacional, sigue siendo un desafío para toda la sociedad; principalmente que se promuevan prácticas de corresponsabilidad Estado – Sociedad del trabajo reproductivo, que por ahora es asignado casi de manera exclusiva a las mujeres.

Visite el Observatorio Económico Laboral de ORMUSA
<http://observatoriolaboral.ormusa.org>



ORMUSA

Observatorio Laboral y Económico
 Forjando un futuro digno y de igualdad para la mujeres

[Inicio](#) [Bernardas](#) [Monitoreo medios](#) [Publicaciones](#) [Campañas](#) [Legislación](#) [Línea amiga](#)

Indicadores

[Derechos Laborales](#)

[Mujeres y Empleo](#)

[Trabajo Decente](#)

[Foro Interactivo](#)

Conoce tus derechos laborales



Lo nuevo
dar click

Derechos Laborales

Son el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personal, libre, por cuenta ajena, remunerada y en situación de subordinación o dependencia.

Son las garantías que nos permiten desarrollarnos de manera adecuada en nuestros lugares de trabajo. Tiene la característica sustancial de defender a los trabajadores y trabajadoras, por ser la parte más débil de la relación jurídica (carácter tuitivo).

Entre los diferentes derechos laborales se puede mencionar:

- Derecho a firmar y obtener una copia del contrato de trabajo
- Derecho a recibir un salario justo
- Derecho a un seguro médico en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS, y un seguro de pensiones en la Aseguradora de Fondos de Pensión, AFP.
- Recibir asistencia médica en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).
- Derecho a jornadas de trabajo
- Derecho a horas extras remuneradas correctamente
- Derecho a descansar los días de asueto
- Derechos a vacaciones anuales
- Derecho a un día de descanso semanal
- Derecho a recibir un aguinaldo anual
- Derecho a la libre sindicalización
- Derecho a recibir una indemnización
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la maternidad
- Derecho a ser respetadas en nuestra integridad física y moral.

[Leer más](#)

¿Qué es el observatorio?

El Observatorio Laboral de ORMUSA es una herramienta de información y análisis sobre el acontecer laboral y económico de El Salvador, especialmente con temas enfocados en la mujer salvadoreña.

[Leer más](#)

Boletinas

Enero

- Resumen de noticias económicas y laborales
- Resumen de actividades

[Ver listado completo](#)

Apoyan este sitio



Este sitio cuenta con el apoyo de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de ORMUSA y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.