

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz

ESTUDIO SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR, 2009

Resumen Ejecutivo



“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia 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”

Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz (ORMUSA)

**ESTUDIO SOBRE EL CONOCIMIENTO DE
LOS DERECHOS LABORALES
EN EL SALVADOR, 2009**

RESUMEN EJECUTIVO

**MSC Hena Flora P. Rosales
Dra. Ángela Jeannette Aurora**

RESUMEN EJECUTIVO

Introducción

El Estudio sobre el Conocimiento de los Derechos Laborales en El Salvador, 2009, es una iniciativa de la Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), como parte de su programa enmarcado en los derechos humanos-laborales y acceso a la justicia, con especial énfasis en las mujeres trabajadoras.

Con esta consultoría ORMUSA busca medir el conocimiento actual sobre los derechos laborales entre la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada, para lo que se contrata a un equipo de investigación que, dando por finalizado el Estudio, presenta en este espacio un Resumen Ejecutivo que comprende inicialmente: objetivos del proyecto investigativo y descripción del proceso metodológico de investigación. Posteriormente, en la parte central del estudio, se describen tres capítulos cuyos contenidos son: Cap. I Marco normativo nacional e internacional sobre los derechos laborales; Cap. II Situación de los derechos laborales en El Salvador; y Cap. III, que refiere de manera cualitativa y cuantitativa los resultados de la Investigación.

Objetivos

El objetivo general del estudio es investigar mediante una encuesta, el conocimiento que la Población Económicamente Activa ocupada, tiene sobre los derechos laborales, la confianza y satisfacción que tienen respecto al Sistema de Justicia en materia laboral en los departamentos de San Salvador, La Paz, La Libertad, San Miguel, Santa Ana y Sonsonate, cuyos resultados servirán para definir otras acciones como campañas y propuestas políticas del Programa de Derechos Humanos-laborales y Acceso a la Justicia, de ORMUSA.

Los objetivos específicos se orientan a explicar sobre el nivel cognitivo de hombres y mujeres sobre los derechos laborales, si manejan la misma información y fuente de conocimiento. Determinar, ante eventuales violaciones de los derechos laborales, quiénes, hombres o mujeres, acuden a instancias tanto administrativas dentro o fuera de la empresa, como a nivel del sistema jurisdiccional. Una vez accedan a los espacios institucionales para hacer efectiva sus demandas, se necesita medir la percepción de las repuestas en términos de satisfacción y confiabilidad. Es importante conocer si los y las trabajadoras conocen los mecanismos de protección de los derechos laborales y de los derechos humanos en general. Luego se busca obtener información general sobre las características del trabajador/a y su grupo familiar (edad, sexo, ocupación, escolaridad, ingresos entre otras), los sectores de la economía donde trabaja, a través de qué medios se informa, qué le gustaría al final conocer sobre los derechos laborales de manera amplia.

Proceso Metodológico

El método utilizado fue de carácter cuantitativo, utilizando la técnica del encuestaje. Las inferencias estadísticas se sustentaron con la información previa de fuentes documentales. El cálculo de la muestra se realizó con base a la información del último censo de población realizado por la DIGESTYC en 2007, de donde se obtuvo los valores de la PEA ocupada, la densidad poblacional por departamento y de los municipios de trabajo seleccionados. Para el manejo de la investigación se determinó como criterio la Unidad Muestral vivienda, tomando en consideración una o dos personas por cada vivienda que cumpliera con los requisitos de identificación laboral. La distribución de la muestra en los municipios se hizo en base al criterio de proporcionalidad de la población ocupada.

Se realizó el encuestaje en los seis departamentos aludidos y 29 Municipios, iniciando el proceso con la prueba piloto en el barrio San Jacinto, San Salvador. El estudio abarcó el periodo de julio a septiembre de 2009. Para la realización se entrenó y capacitó a diez encuestadores/as, se elaboró un cuestionario con el contenido de los objetivos específicos e indicadores buscados. Asimismo, se organizó y planificó el proceso logístico que conllevó actividades de carácter operativo (contactar a las alcaldías, verificación del área geográfica, coordinar con puestos de la PNC, organizar y distribuir los cuestionarios, supervisión, crítica codificación y todo el proceso de tabulación e incorporación de la información de manera computarizada. Se utilizó el Programa SPSS para estudios estadísticos).

Marco normativo nacional e internacional de los derechos laborales

Como parte de la investigación se puntualiza en el marco normativo nacional e internacional sobre Derechos Laborales, entendiendo estos como parte de los Derechos Humanos universales y que como tales se dan en una relación de trabajo formal entre el patrono o dueños de los medios de producción y el trabajador o trabajadora, que se legitima a través de un convenio donde ambas partes definen las normas o reglas que van a jugarse en el proceso de desarrollo del trabajo.

Se definen los principales derechos de los /as trabajadoras, los cuales formaron parte de los contenidos de la investigación como son: derechos al trabajo, estabilidad laboral, derecho a la salud ocupacional, derecho a la previsión y seguridad social, derecho a la maternidad, contrato de trabajo, derecho al salario, licencias y/o permisos, jornada de trabajo, asociación y sindicalización, derecho al proceso laboral, derecho a lo no discriminación dentro del trabajo

y el derecho a la integridad física, emocional y/o sexual del y la trabajadora.

Con estos elementos, se contó con un marco conceptual importante para el proceso de recopilación de la información en el campo, en el sentido de poder interpretar y ubicar de manera acertada las respuestas de los y las entrevistada. Las percepciones de la población estudiada tienen su origen en la práctica personal y laboral, por consiguiente resulta difícil acotarla con el deber ser y la realidad que viven los/as trabajadores/as.

Estos derechos se organizan en el documento final, situándolos en el marco institucional salvadoreño que los regula y al que, por mandato de Ley, le corresponde velar por su cumplimiento, estos son: Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB), Procuraduría General de la Republica (PGR), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Tribunales de lo laboral; Fiscalía General de la Republica (FGR). Por ultimo, los Organismos Internacionales y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado salvadoreño.

El propósito es conocer el papel que asumen estas instituciones y las iniciativas que desarrollan en función de mejorar la situación laboral de las mujeres. Asimismo, los instrumentos de carácter legal con que se cuenta y que se relacionan con el tema, tales como: Constitución Política de la Republica de El Salvador; 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; Propuesta de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; Convenios Internacionales en el marco de la OIT y Otros en el Marco de compromisos políticos como el Plan de Acción de Beijing, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), entre otros

De las buenas prácticas de políticas laborales, se tiene el esfuerzo regional del Grupo de Trabajo de los Viceministerios de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana, coordinado con la OIT, que presenta una de las iniciativas de alto nivel que persiguen dar seguimiento al grado de conformidad de las leyes laborales de cada país, con las obligaciones consagradas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

En ese sentido la OIT ha venido realizando desde agosto de 2007, informes de verificación semestral de cumplimiento de los compromisos contraídos en el Libro Blanco. En este se plantea áreas de mejora en la legislación de cada país de la región centroamericana y República Dominicana.

El Libro Blanco es producto de acuerdos asumidos por los gobiernos centroamericanos inicialmente en el proceso de negociación del Tratado de Libre Comercio Centroamérica-Estados Unidos (DR-CAFTA), y constituye un reconocimiento político sobre la debilidad institucional y la ausencia de una cultura de respeto a los derechos laborales, por lo tanto busca cumplir, entre otras con las recomendaciones en el ámbito de administración laboral y creación de capacidades identificando medidas concretas que se extiendan a la cultura del cumplimiento, incluyendo la creación de unidades especiales en los ministerios de Trabajo y mejorar el acceso a la justicia laboral.

Otras de las áreas que se buscan potenciar son: Legislación laboral y su aplicación, Necesidades presupuestarias y de personal de los ministerios de Trabajo, Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral, Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo y peores formas de trabajo infantil.

En el caso salvadoreño, se encontró que el mayor impacto de las políticas laborales se concentra en la disminución del trabajo infantil. Según el informe, los mayores avances eran concentrados en la divulgación de circulares a los empleadores, el incremento presupuestario en 2005 para el Ministerio de Trabajo, el fortalecimiento de la Inspectoría Laboral, convenios entre la empresa privada para la erradicación de la utilización de mano de obra infantil en las zonas rurales.

Según el informe de la OIT, el marco legal y reglamentario jugaba un papel importante por las modificaciones a las constituciones, códigos de trabajo y la aceptación y firma de convenios internacionales.

De los ocho convenios fundamentales de la OIT, El Salvador no ha ratificado aún los convenios sobre la Libertad de Asociación y Derecho de Organización y el convenio sobre Derecho de Organización y Negociación Colectiva, los cuales se encuentran en estudio en el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Lo anterior indica que aún existen algunas barreras para cumplir los convenios. A raíz de los Acuerdos de Paz se dieron algunos cambios importantes, sobre todo de 1994 a 2005. Se han dado algunas reformas relacionadas con los derechos laborales como: la reforma al Código de Trabajo; la derogación a las disposiciones del Código Penal, que permitían el trabajo obligatorio por emitir opiniones políticas; la aprobación de equiparación de oportunidades en el empleo para las personas discapacitadas; se aprueba la ley que protege los derechos en el lugar de trabajo y no discriminación para las personas portadores de VIH-SIDA; se reformó el Código para prohibir a los empleadores la apropiación indebida de las deducciones destinadas a la seguridad social (ISSS-AFP);

además, de regular las zonas francas y la prohibición de exigir pruebas de embarazo.

Se considera un avance importante la creación del Consejo Superior del Trabajo, de forma tripartita institucionalizando el dialogo en el gobierno.

A continuación se presentan los hallazgos más importantes seleccionados para este Informe.

Situación de los derechos laborales

La situación de los Derechos Laborales en El Salvador no puede ser analizada de manera aislada pues estos tienen relación directa con la Estructura Ocupacional del país, a su vez estos son dependientes de la Estructura Económica y su relación con la fuerza de trabajo disponible. Es importante hacer una referencia resumida de algunos aspectos de la estructura socio económica de El Salvador:

La superficie total del país es de 20,742 Km², tiene una población de 5,744,113 hab. (Censo, junio, 2007), un PIB Nominal de 22,114.6 Millones (2008); el Per cápita es de 3.546.7 USD Millones (2008), Crecimiento Real: 2.5% (2008); PIB PPA Total: 41,653 USD Millones (2007); Per cápita: 7,252.9 (2007); Índice de Desarrollo Humano: 0.735 (desarrollo medio); Población Económicamente Activa: 2.3 millones; Tratados de Libre Comercio: Estados Unidos, Panamá, Chile, México, República Dominicana, Taiwán, Colombia y Centroamérica.

Estos indicadores resumen de manera breve las condiciones estructurales en que viven los y las salvadoreñas, nuestro sujeto/a de estudio se encuentra en los 5,744.113 habitantes, una población en la que el 47.3% son hombres y el 52.7% son mujeres. El país cuenta con una población predominantemente joven, que desde muy temprana edad se incorpora a las actividades productivas.

La PEA ocupada urbana en 2007 fue del 73.1%, de la cual el 40.1% fueron mujeres y el 59.9% hombres.¹ Un aspecto importante de hacer notar es el incremento de un 40.1% de participación de las mujeres en la PEA con respecto a 2007. Estos cambios son significativos y llama también a reflexionar en torno a que las mujeres asumen las responsabilidades económicas de los hogares que representan, en el marco de la crisis económica que vive el país y la región Centroamericana.

La población ocupada para 2007, según resultados del VI Censo de Población, es de 1,727,154 personas, en su mayoría concentrada en la zona urbana y cuya participación se ha incrementado notablemente en los últimos 15 años. Para ese mismo año, la población ocupada se distribuyó en las siguientes actividades: servicios, 37.8%; comercio, 22.3%; construcción, 7.6%; industria, 15.8%; y en el sector agropecuario, el 16.6%.

El empleo en el país es un indicador importante que posibilita explicar las condiciones de vida de hombres y mujeres. De ahí que preocupan el desempleo, que es del 7%, y el subempleo, que asciende al 43%; también se registra un 31% que carece de prestaciones sociales establecidas por la Ley y de un salario justo y digno. Las mujeres, en este sentido, constituyen la población más afectada².

Para 2004 las mujeres presentaron menores niveles de desempleo que los hombres; la tasa de desempleo de las mujeres es del 3.8%, mientras que la de los hombres es del 8.7%. Este fenómeno se debe a la apertura de sectores tradicionales para las mujeres como: comercio/hoteles/restaurantes e industria manufacturera

¹ Fuente: Tópicos Económicos, Banco Central de Reserva, año 1 No.15 15/08/08

² Censo de Población 2007, IDH 2007-2008 PNUD.

(especialmente maquila); sin embargo, dichas actividades no proporcionan mejores condiciones en términos de ingreso y respeto de los derechos laborales; además, la carga del hogar continúa siendo asumida por las mujeres lo que implica un jornada de trabajo que sobrepasa considerablemente a la jornada de trabajo de los hombres.³

Los nuevos salarios decretados en enero de 2009, han experimentado aumentos poco significativos e insuficientes para cubrir con la canasta básica familiar. Para la maquila corresponde el salario mínimo a \$173.78; en el comercio y servicios la cantidad de \$207.15; en la Industria es de \$203.15 y \$97.20 para el agro. La canasta básica en este mismo periodo fue de \$176.5 para la zona urbana y de \$108.30 para la zona rural.

“Ochenta y uno por ciento de la población económicamente activa de El Salvador no tiene un salario decente, y dos de cada tres jóvenes engrosan filas de desempleados y subempleados”, sostiene el Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008.

Entre diciembre 2007 y diciembre 2008, el precio de la canasta básica urbana se incrementó en un 14.5%, pasando de \$154.15 a \$176.47 (aumento de \$22.32). En el mismo período, la canasta básica rural subió de \$98.74 a \$108.27 (aumento de \$9.53), que equivale a un alza del 9.5%.

Por otro lado, el salario mínimo urbano fue incrementado en 2008, pero esto no compensó la subida de precio que tuvo la canasta básica; para el caso, el salario mínimo en el sector comercio y servicios subió \$9.30 (pasando de \$183 a \$192.30), en la industria subió \$9.00

(pasando de \$179.1 a \$188.10) y en la maquila hubo un aumento de \$5.10 (pasando de \$162 a \$167.1).

En nuestro país, la Seguridad Social se ha desarrollado a través de la creación de leyes dispersas, destinadas a proteger a determinados grupos o sectores (empleados privados, públicos, docentes, militares, etc.) contra algunos riesgos o contingencias, como por ejemplo: accidentes de trabajo, accidente común, vejez, salud, entre otros. Los bajos salarios afectan con mayor agudeza a las mujeres, especialmente a aquellas que son jefas de Hogar. Pero también otro elemento que se suma a los bajos salarios, es que las mujeres reciben menos salario que el hombre aun realizando las mismas tareas.

Para atender la seguridad social o previsión social se han establecido espacios institucionales y legales a los cuales tienen acceso trabajadores y trabajadoras del sector formal. El documento final describe los antecedentes del sistema, pero es preocupante que la población del sector informal no pueda acceder a las prestaciones a pesar de formar parte de la Población Económicamente Activa. Los principios en que fue creado el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), tienen un trasfondo de solidaridad con todos(as) los y las ciudadanas sin exclusión, no obstante desde su fundación (1955) el rumbo se ha orientado hacia la exclusión de más del 80% de la población que no tiene derecho a los servicios de salud y previsión social.

Las prestaciones por salud que los y las trabajadoras tienen derecho a recibir se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, y en el Código de Salud, con sus respectivos Reglamentos que controlan el servicio. Para cada uno de los regímenes se establecen los límites de los servicios y las obligaciones Institucionales en particular. Los y las trabajadores/as tienen los derechos y beneficios de ser atendidos/as

³ FUNDE Estudio sobre “Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005.”

en: enfermedad común; enfermedad profesional; accidente común; accidente de trabajo; riesgos de maternidad y los riesgos diferidos o de pensiones: invalidez, vejez y muerte

Se hace énfasis en los derechos a la maternidad por tratarse de riesgos hacia las mujeres en particular. El derecho a la maternidad incluye las prestaciones prenatal, natal, post natal; estabilidad laboral, derecho a la lactancia y otros riesgos a que son susceptibles las mujeres, por ejemplo, laborar en condiciones perjudiciales para su embarazo o bien de acuerdo a los riesgos mencionados en el ámbito de la Salud Ocupacional.

La flexibilidad laboral busca eliminar o reducir las rigideces de las legislaciones laborales, sustituyéndola por una relación directa entre el trabajador(a) y el empleador(a), que esté condicionada por las señales de la oferta y la demanda. La flexibilidad laboral se basa en la inexistencia de relaciones permanentes o de dependencia con el empleador, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de medias jornadas o directamente por la existencia de una relación de subcontratación. Más allá de las formas de contratación, la flexibilidad laboral comprende también la desregulación de los horarios, del salario, de la estabilidad y de la Seguridad Social. Estas prácticas se ven con regularidad en las empresas que son contratantes de fuerza de trabajo disponible, barata, e incondicional. Ejemplo de esta se tiene en las industrias de la maquila textil.⁴

⁴ Ver “Derechos no Negociables” Comercio con Justicia Oxfam Internacional. Estudio Comparativo Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de las Mujeres que trabajan en las empresas Maquileras Textiles El Salvador, 2004. Red C.A. de mujeres en solidaridad con las trabajadoras de la maquila.

Las libertades de organización y asociación se han visto limitadas, y aun persiste los temores de mujeres y hombres para hacer valer su derecho de asociación o sindicalización.

Las mujeres representan el 18.8% de la población total afiliada a los Sindicatos y los hombres el 81.2%, se hace evidente la brecha entre los géneros. A las mujeres se les encuentra mayoritariamente en la industria manufacturera y en el comercio, en cuyo caso también en estas ramas se encuentran el mayor número de sindicatos.

Existen diferentes formas y espacios de aglutinamiento de las organizaciones gremiales donde se desarrolla un trabajo conjunto en redes que permite la representación social e internacional de los y las trabajadoras, entre estas ubicamos: Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador (CMSES); Mesa Permanente por la Justicia laboral, que la conforman 26 organizaciones gremiales entre sindicatos y asociaciones y, por ultimo, seis organizaciones de la sociedad civil, en su mayoría organizaciones de mujeres que apoyan en materia de Derechos Laborales a los y las trabajadoras, aglutinadas en la Concertación por un Empleo Digno para las mujeres (CEDM).

Resultados de la Investigación

-Características de la persona entrevistada

Las encuestas efectivas fueron 877 personas que corresponden a igual número de hogares distribuidos por departamentos: El 41.84% lo constituyeron las mujeres y el 58.15% los hombres entrevistados; las entrevistas se hicieron al azar, y es una realidad haber encontrado una mayor cantidad de hombres con empleo que mujeres.

Entre las personas entrevistadas que han cursado el área básica, de 1er. ciclo al 3er. ciclo, se

encontraron 176 personas, y de esta cantidad el 27.3% corresponde al sexo femenino y el 72.7% al masculino; constituyen el 20% de la población total encuestada.

Las personas que han cursado desde bachillerato hasta graduarse en universidad (667), constituyen el 76% de la población total. Debe aclararse que el 46% son bachilleres, y el 29.7% son universitarios, lo cual indica que el requisito para ingresar al mercado laboral es cada vez más exigente. Este último grupo lo conforman 122 mujeres y 139 hombres.

-Características del grupo familiar

Otro elemento de la caracterización de las personas entrevistadas fue su situación familiar. Al respecto pueden observarse dos tendencias mayoritarias: las personas casadas constituyen el 48%, y las solteras representan el 31.2%.

El total de hogares visitados fue 877, cuya población total lo conforman 2,904 personas, y de esta cantidad 648 personas constituyen la Jefatura del Hogar distribuyéndose de la siguiente forma: 163 mujeres y 485 hombres. El tamaño del grupo familiar es de un promedio de 3.1 por hogar.

Al observar los resultados estadísticos, la jefatura del hogar es ejercida a partir de los 18 años. Existe una relación de pareja en 571 hogares, donde se cuenta con el 24% de hijos y el 16.2% hijas, lo que suma el 40.2%.

Las personas comprendidas entre las edades de 0 a 19 años representan el 30% del total poblacional y es considerado como dependiente, el resto se distribuye en las otras edades que están en capacidad de trabajar o son personas adultas mayores.

Los resultados respecto a la jefatura por escolaridad, edad y sexo, indican que los grados de mayor escolaridad como universitaria incompleta y graduada se concentran en las personas de 33 años de edad en adelante. Mientras que la población entre los 23 y 28 años se encuentran en bachillerato. De estos resultados pueden hacerse otras inferencias, por ejemplo, que el mercado laboral está demandando mayor grado de formación académica, tanto a hombres como a mujeres, pues en años anteriores se requería, por lo menos, tener aprobado el noveno grado para acceder a un trabajo donde se realizaban las mismas tareas que requieren las actividades económicas actuales.

Los bachilleres y universitarios graduados/as representan las mayores proporciones que en el resto de los niveles, a partir de los 20 años de edad hasta los 49 años, y luego decrece la frecuencia en ese nivel de escolaridad en la medida que aumenta la edad.

Se observa que la mayoría de personas en la jefatura de hogares trabaja en el área de servicios, constituyen el 37%, y le siguen las personas que se ubican en la actividad administrativa (13.6%), la industria (10.6%) y empleados/as públicos/as (9.1%).

Son tres actividades que tienen peso en el conjunto poblacional y estos son: los servicios, las actividades de carácter administrativo y el trabajo reproductivo. En este último son las mujeres las que desarrollan mayoritariamente esta actividad con respecto al hombre, de acuerdo a los resultados; en total fueron 237 personas, cifra que representa el 8.2% realizando trabajo reproductivo. El resto de variables tienen su importancia en los estudiantes con el 26.7% y los que no aplican, con el 13.7% (corresponde a menores de 5 años).

El 66.10% del total de los hombres se ubican en el bachillerato y en universitarios graduados, el 33.9% se distribuyen en el resto de niveles escolares. Con respecto a las mujeres, cuya población es menor que la de los hombres, el comportamiento parece ser similar pues el 63.5% del total de mujeres jefas de hogar se ubica como bachilleres y universitarias graduadas.

Las mujeres se concentran a partir de los 28 años como bachilleres y de 33 años en adelante como universitarias graduadas; al contrastar los resultados, las mujeres numéricamente se ven en desventaja con respecto a los hombres, sin embargo, para su población (219) es relevante.

Sobre la información laboral, se trata además de conocer a qué áreas de la actividad económica se dedican. Interesó explorar de manera general qué derechos laborales le son conocidos y si en algún momento le han violentado esos derechos. Para empezar, el 94.18 % de la población entrevistada expreso sentirse contenta con el trabajo que realiza, el 42% lo expresaron las mujeres y el 57.8% los hombres; pero sólo 51 (5.82%) personas expresaron lo contrario.

Sobre el tiempo de permanencia en el trabajo, existe un 49% de los y las trabajadoras que poseen menos de 5 años de estabilidad en los lugares donde laboran.

Esta situación entre los límites de permanencia tiene relación con las políticas empresariales, las cuales no posibilitan a la persona trabajadora proyectarse, visualizar su futuro cubriendo todas sus expectativas de mejorar, calificarse, obtener una vivienda digna, entre otras necesidades estratégicas de futuro. Su imaginario no debe ser mayor de los 10 años.

Por otra parte, si la situación de permanencia se observa por departamento, los resultados

estarían haciendo énfasis en la concentración de 1 año a menos de 11 años de permanencia.

Sobre lo que conocen acerca de los derechos laborales, las mayores frecuencias se ubican en tres derechos: al salario, seguridad social y lo referente a las licencias o permisos.

El derecho a la asociatividad y a la integridad física fueron los derechos menos identificados por las personas entrevistadas. Las respuestas, tanto de las mujeres como de los hombres, identifican de igual manera los mismos derechos mencionados anteriormente. Estos derechos se relacionan con la inmediatez de su interés de sobrevivencia en función de adaptarse al mercado laboral.

Se confirman las mismas tendencias al acotar las respuestas por sexo, pues tanto en hombres como en mujeres el número de respuestas denota poco interés o importancia por conocer sus derechos. Este conocimiento está predeterminado también por los aspectos que la empresa o patrono se interesa en informar, ya que el centro de trabajo constituye, según los resultados, la mayor fuente de información.

A los y las trabajadoras se les preguntó la procedencia de su conocimiento sobre los derechos laborales, y las respuestas señalan tres lugares importantes: el centro de trabajo (44.5%), el centro educativo (15%) y algunos organismos estatales (13.5%). Estas serían las instituciones donde se informan los y las trabajadoras.

Los resultados permiten inferir que existe poco interés en las trabajadoras y trabajadores por buscar otros mecanismos de información. Existe, no obstante, un reconocimiento de que las instituciones del Estado son las responsables de atender los derechos laborales (80.6%).

Sólo el 36% conoce sobre los pasos que se siguen para interponer una demanda o denuncia. Una contradicción notable es que existe cierto conocimiento de la importancia de reivindicar los derechos, pues pese a que el 89% considera que los derechos laborales son parte de los derechos humanos, aun la denuncia no es asimilada concientemente como para ser llevada a la práctica, es decir, no se ejerce la denuncia.

En términos generales, el 94.18 % de la población entrevistada expresó sentirse contenta con el trabajo que realiza, el 42.1% lo expresaron las mujeres y el 57.8% los hombres. Sólo 51 (5.82%) personas expresaron lo contrario.

La relación laboral es importante para el buen desempeño del trabajo. En este caso se pregunta si el o la trabajadora ha recibido algún tipo de agresión física o maltrato, acoso laboral o acoso sexual o violaciones a los derechos laborales de mayor relevancia.

Los resultados indican que de la población total entrevistada (877), 155 personas (17.6%) expresaron haber sido afectadas. De esa

cantidad, el 9.3% corresponde a agresión física y maltrato; el 6.2% es acoso laboral; y el 2.0% es acoso sexual.

De esa población, 40 mujeres sufrieron agresión física y 42 hombres también. Como puede notarse, prácticamente las agresiones no siguieron un comportamiento diferencial numéricamente. Pero, aun cuando parecen dos cifras similares, con respecto al total de hombres encuestados la cantidad de casos registrados entre los mismos significa el 8.0%, porcentaje que es bajo con respecto a la misma situación que enfrentan las mujeres.

El mismo procedimiento comparativo en las mujeres da como resultado el 10%, lo que indica que la agresión física es más frecuente entre las trabajadoras. El registro de agresiones físicas se observa más en las edades de 38 a 42 años, cuando el y la trabajadora poseen mayor experiencia laboral.

Asimismo, se explora sobre la frecuencia de la violación a los derechos laborales, y las respuestas se ilustran en el siguiente cuadro:

CUADRO No. 1
FRECUENCIA EN LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE CASOS	NÚMERO DE VECES		
		Una vez	Dos Veces	Más de dos veces
Agresión Física o Maltrato	82	20	36	26
Acoso Laboral	55	6	31	18
Acoso Sexual	18	9	6	3
Total	155			

Los tres tipos de violación a los derechos laborales han afectado a 155 trabajadores y trabajadoras, y puede interpretarse como un patrón de comportamiento autoritario y agresivo que se está dando en el ambiente laboral.

En el acoso sexual las respuestas son menores en tanto que pertenecen al espacio íntimo de la persona, que no está preparada para socializar y expresar el problema. Es más, podría considerarse un sub registro en este resultado. Lamentablemente sólo 24 casos interpusieron la demanda por violación a los derechos laborales en sus lugares de trabajo. Llama la atención que de 14 mujeres que sufrieron acoso sexual sólo una de ellas interpuso demanda.

Entre las razones por las cuales no se interpuso demanda por violación a los derechos laborales, está el temor a hacer la denuncia por agresiones, acoso laboral y sexual, con el agravante de que al hacerlo estarían expuestas las personas afectadas a represalias por parte de los empleadores, como perder el trabajo o sufrir discriminación laboral. Es preocupante la cantidad de mujeres que no logra tomar la decisión de demandar las violaciones a sus derechos laborales, pues representa el 64.5% de la población que guarda silencio.

La mediación laboral es otra razón para no acudir a la demanda, buscar solución de carácter interna es una opción que no representa conflictos o desgaste emocional. Se tienen razones personales como tercera razón aplicada por las trabajadoras y trabajadores.

El horario laboral o jornada de trabajo de la población muestral fue mayoritariamente trabajo diurno, para este respondió un 86%.

Contrato Laboral

El contar con un contrato de trabajo es una condición importante por las y los trabajadores,

pues al preguntarles si efectuaron algún tipo de convenio en su trabajo las respuestas indican que el 97.38% lo realizó y ninguno un 2.62: %.

El 40% de los casos firmó convenio de trabajo por Ley de Salarios y corresponde a los y las empleadas públicas y sólo el 30% firmó contrato; el resto de frecuencias, tal como el convenio verbal u otro que no representa una relación contractual o legal, se arriesga a cualquier decisión de la parte empleadora.

Tanto hombres como mujeres realizaron un tipo de convenio, siendo lo más relevante de este hallazgo que la mayoría de trabajadores y trabajadoras lo hizo por vía legal, lo que representó el 71.5%, el resto se distribuye en el convenio verbal, escrito simple y otra forma.

El 68.1% del total de mujeres (367 mujeres) firmó por esas dos vías y los hombres el 70.7% del total. El grueso de personas con mayor frecuencia bajo convenio contractual lo comprende el grupo etario de 23-47 años de edad.

De las 23 personas que no realizaron convenios de trabajo, las respuestas van desde desconocer esa acción de derecho, "no responde" o por conveniencia personal.

Un 5.82%, lo que representa a 51 personas, manifestó haber recibido algún tipo de amenaza⁵ por parte de empleadores o compañeros/as de trabajo. Esto lo expresaron 31 hombres y 20 mujeres.

Las medidas o acciones realizadas por estas personas se concentraron especialmente en optar por soportar la situación (10 personas), un caso

⁵ Amenaza: Considerada como acciones diversas que afectan directamente al empleado/a en su puesto de trabajo, por ejemplo razones políticas, embarazos, permisos frecuentes, cambio de puesto, etc.

prefirió renunciar, una persona expresó desconocimiento del proceso de demanda; veinte no hicieron nada, doce no contestaron, y quienes decidieron buscar asesoría y demandar legalmente fueron 7 personas, cifra que marca la diferencia con respecto a los 51 casos estudiados.

El 10% de aquellos casos que experimentaron en un momento determinado el despido de su trabajo, (88 personas) manifestaron las siguientes razones: razones políticas, maltrato, disposición empresarial, conflicto laboral, finalización del contrato entre otras razones. La mayor frecuencia fue de 54 personas (23 mujeres y 31 hombres) que por disposición empresarial fueron despedidas. La “disposición empresarial” como causa de despido, comprende muchos aspectos, es muy amplio el término.

De los 88 casos de despido, solo el 6% recibió la indemnización (54 personas); el 2% interpuso demanda por no haberla recibido (18 personas) y las personas que no interpusieron demanda explicaron las razones: dos casos no querían tener más problemas, otros dos por miedo y temor; y siete expresaron no confiar en la Institucionalidad de las instancias laborales.

De las 18 personas que interpusieron demanda por el no pago de indemnización once personas acudieron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), una persona a la Procuraduría de la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), dos personas a la Procuraduría General de la República (PGR) y cuatro a la Fiscalía General de la República (FGR).

El tiempo que llevó el proceso de respuesta fue el siguiente: para siete personas se tardó seis meses; dos personas un año; y nueve personas más de dos años. La respuesta preocupante es de aquellos/as que el proceso les demoró más

de dos años. Puede decirse que este es un factor de mayor desmotivación para los y las trabajadoras que se ven en estas circunstancias por lo que abandonan el proceso debido a los trámites engorrosos, burocráticos, cansados, difíciles e imposibles, de tal forma que no les motiva a darle seguimiento.

Derecho al salario

El 93% de las personas encuestadas expresó haber recibido usualmente el salario en las fechas acordadas, El 7% restante que lo conforman 59 trabajadores/as manifestó no recibir su salario en las fechas dispuestas.

Los salarios mínimos están determinados de acuerdo a lo establecido por la ley correspondiente al último incremento efectuado en enero del 2009: Comercio y servicios \$207.60; Industria \$202.10 y Maquila Textil y Confección \$173.85. Con base a esta tabla se distribuyeron los ingresos reportados por la población en estudio.

El 30.7% de la población que proporcionó la información recibe menos del salario mínimo. El 48.54% recibe el salario mínimo tal como lo establece la Ley. En la medida que se duplican y se incrementan más los salarios, la población trabajadora que lo recibe tiende a disminuir.

Para cubrir la canasta básica los primeros dos segmentos del cuadro tendrían dificultades, ya que según el Centro para la Defensa del Consumidor (CDC), entre diciembre 2007 y diciembre 2008, el precio de la canasta básica urbana incrementó en un 9.2%, pasando de \$154.15 a \$168.40, es decir, un aumento de \$14.25.⁶

⁶ Diario Co Latino, 14 de enero de 2009..

Para el 41.5% (368) de las observaciones, el salario mínimo le es aplicado a todos los sectores, pero es en los servicios, por ejemplo, donde se concentra mayoritariamente el pago de éste de manera completa (139 personas), al mismo tiempo este mismo sector paga menos de un salario mínimo.

Si se observa el comportamiento del resto de sectores, se cuenta con 233 trabajadores y trabajadoras con menos del salario mínimo. Faltarían otros datos para profundizar en el caso, pues muchas de las personas encuestadas aducen tener otros ingresos, que no reportaron, además del principal. El ingreso total reportado por los hogares fue de \$346,928, cuyo ingreso per cápita es de \$119 dólares.

Al tratar sobre las horas extras, el 40% (349 personas) manifestó realizarlas en la empresa o institución donde labora, pero sólo al 29% (255 personas) le fueron pagadas, el 11% restante (94 personas) no lo recibió.

Las modalidades en el pago por horas extras describen las razones; pagan con días compensatorios, les reponen el tiempo, reciben propina; parecen ser las más comunes dentro de las empresas o instituciones; otras como: el contrato lo establece y por Ley de Salarios se apegan a las formas legales y es lamentable que sean políticas de la empresa no pagarles las horas extras.

El 62.7% del tiempo libre lo dedican al ocio, entendiendo por este término que las y los trabajadores descansan, se divierten, entre otras cosas. El trabajo reproductivo tiene su peso en las mujeres (145); los hombres solo 64 manifestaron realizar labores reproductivas. Estas actividades se refieren a los quehaceres domésticos, cuidado de los niños, limpieza del hogar, elaboración de alimentos, entre otras. Sin embargo son necesarias porque forman parte de la cotidianidad y no hacerlo implica pagar para que una tercera persona

lo realice. La división sexual del trabajo afecta de manera desigual a las mujeres, pues además del trabajo productivo se extiende su jornada con el trabajo reproductivo.

Prestaciones

Se identifica la relación entre la retención y el conocimiento del trabajador o trabajadora de que sus cuotas son declaradas a las instancias correspondientes. De las opciones presentadas a las personas entrevistadas se obtuvo que las cuotas de AFP representan el 88.14%, en cuanto su cumplimiento, seguida por la cuota del ISSS con el 84.72% y el descuento de la renta con un 66.0%; este último rubro es uno de los más bajos en cuanto a que siendo un descuento obligatorio se reporta el 44% como no retenido, ni declarado. También tiene relación con los montos de los salarios, lo que indica que algunas personas no son sujetas de retención.

De 92 casos que han manifestado pertenecer a organizaciones laborales, el 88.0% destina recursos de su salario para apoyar a la organización sindical, mientras que al comparar el dato con la población asociada a cooperativas se da una diferencia de 43 casos, que aportan económicamente pero no reconocen la instancia como parte de su participación en alguna organización laboral.

En cuanto a prestaciones extras, un 77.3% (692 respuestas) de la población expresó que no reciben adicionales a las anteriores, mientras que el resto asoció sus respuestas a bonificaciones económicas, víveres, artículos escolares, seguros de vida y servicios de salud, entre otros.

En la mayoría de los casos se estima un promedio del 77.3% de cumplimiento en las prestaciones, especialmente de atención médica; es visible una reducción en el porcentaje relacionado con el pago de incapacidades, con un 74%.

En cuanto a los accidentes de trabajo, se registra un 47.5% en la atención médica, mientras que el pago de incapacidad se estima en un 46.0% y el pago complementario por incapacidad se registra con un 45%. La diferencia entre esos porcentajes es mínima, en relación a la población atendida.

Al preguntar sobre algún tipo de interrupción en la incapacidad se identificaron 52 casos en la variable "a veces" y 16 casos de personas que si interrumpieron su periodo de incapacidad.

El 78.7% recibe pago de vacaciones anuales, el 89.2% recibe aguinaldo, como las prestaciones obligatorias.

En el caso de las bonificaciones, se registra una baja importante pues sólo un 46.8% expresó recibirla, mientras que un 28.5% es indemnizado anualmente (lo que debería relacionarse con el tipo de contrato que posee, si existe, y el tipo de institución en la cual labora). En cuanto a los permisos personales, la mayoría de las personas entrevistadas recibe el pago completo, sin embargo, se registran algunos casos en los que se les hace algún tipo de descuento

Del 21% que recibe alguna prestación extra se destacan los incentivos económicos personales e incentivos alimenticios, que son parte de la canasta básica, con porcentajes bajos que se relacionan con aspectos del grupo familiar; muy poco se atiende la recreación.

En cuanto a los rubros de previsión y seguridad social y salud ocupacional ambas variables suman el 6% de incentivos recibidos, lo que indica que son pocas las instituciones o empresas que incentivan a sus empleados en la mejora de sus condiciones laborales.

Un 76% de la población expreso haber recibido capacitación en el desarrollo de su puesto de trabajo, contrastado un 70% de los entrevistados

que además recibieron algún equipo para desarrollar sus actividades laborales.

Al observar el cuadro se identifica la mayor cantidad de frecuencias en uniformes con 35.9% y mascarillas 30.6%. En "otros equipos" es una variable que designa aquellos recursos específicos en otras ocupaciones, como la educación, administración; ahí se destaca los artículos de oficina, computadoras, material didáctico y artículos de uso personal que acompañan el uniforme constituyendo el 15%.

En cuanto a las condiciones en que desarrollan su actividad, el 77.31% respondió que tiene espacio físico para la toma de alimentos y el 81.7% refirió poseer ventilación adecuada en su lugar de trabajo.

Los datos registraron que solo un 10% de la población encuestada declaró pertenecer algún tipo de organización, en esta distribución se identificaron por orden de importancia sindicatos de diferentes sectores como maestros, empleados de la salud, luego encontramos diversas cooperativas y asociaciones de profesionales.

En cuanto a la escolaridad de los y las trabajadoras se observó que para San Salvador la mayor cantidad de personas se ubican en el bachillerato y en la universidad, estas a su vez pertenecen al sector educación y salud, específicamente sindicato del seguro social. En el resto de departamento la tendencia se distribuye en tercer ciclo, bachillerato y pertenecen al sector educativo y de servicios.

Si se revisan los resultados sobre el sexo y educación según el cargo que desempeñan se encuentra que el 50% son solamente afiliados que pueden diferenciarse según los departamentos San Salvador se ubican en bachillerato y Universitario, mientras que en el

interior los niveles de escolaridad se ubican en el segundo, tercer ciclo y bachillerato en departamentos como Santa Ana y la Libertad.

Al clasificar por temas es notable que las actividades educativas, capacitaciones y convivios son las de mayor frecuencia, mientras que acciones de mayor responsabilidad o integración política o social disminuyen como son las huelgas y paro de labores que les corresponde el 3.7% y 3.9% respectivamente.

Debe aclararse que el comportamiento anterior se visualiza en San Salvador y Santa Ana ya que poseen mayor numero de población con grado universitario además realizan actividades de capacitación siendo para el primero el 59.7% agrupando charlas educativas y capacitaciones, mientras que para el segundo representa el 19.4% en este ultimo no así en el resto de departamentos investigados donde la participación es mas activa por los hombres

Otras de las situaciones que se revisaron es la resistencia que los y las trabajadoras tienen a pertenecer o participar en una organización laboral, dentro de las razones se identificaron principalmente el poco interés con un 36.3%, mientras que la censura por la empresa le corresponde el 24.1%. Esta situación afecta directamente al trabajador o trabajadora porque le restringe su derecho a organizarse.

Las mujeres y hombres se dedican a las actividades de capacitación y convivios, como mayores frecuencias reportadas dentro de su respectiva población. Sin embargo en las actividades que implican reivindicaciones laborales (negociaciones, paros, huelgas, acompañamiento), las mujeres participan en un 7.1% (63 mujeres) y los hombres un 8.7%, (77 hombres) proporcionalmente las mujeres se incorporan más a estos tipos de acciones

laborales, lo que implica que existe un compromiso político y de género importante dentro de su practica cotidiana.

Solo un 17.3% expresó que no tiene tiempo para pertenecer a las organizaciones y un bajo porcentaje no cuenta con acceso a estructuras organizativas en su centro de trabajo con un 4.6 de las personas entrevistadas,

En cuanto a las razones por las cuales no participa, al 36.3% no le interesa la organización, esta razón se encuentra asociada a elementos motivacionales y al imaginario de la población sobre las características de las gremiales (participación política, disputa de poder, conflictos y otras opiniones o juicios de valor y que por ello no son atractivos).

Al revisar la censura empresarial (24.17%) se ubica como la segunda razón mas importante para no organizarse, este resultado indica que se tiene una presión que bloquea la posibilidad para que el y la trabajadora pueda asociarse libremente. Además el hecho de manifestarlo en el estudio, es un avance de la capacidad para hablar de la problemática.

Los porcentajes entre San Salvador y Sonsonate son bastante similares ya que se comparte la concentración de datos en aquellos que no les interesa y los que son censurados por la empresa.

El mayor porcentaje de censura empresarial en los diferentes departamentos se encuentran San Miguel con un 33.3%, debe aclararse que cada comparación porcentual se analiza en función de su propio universo, dando una proporcionalidad con su población. Sin embargo, llama la atención que en poblaciones menores los porcentajes bajan como el caso de la Paz, con un 30% y en San Salvador, que aunque la población es mayor el porcentaje representa el 24.3%.

Medios de comunicación

El 80.8% de la población expresó que escucha radio en diferentes momentos del día. De esta población solo un 31.70% escucha noticias, debe considerarse que el mencionado medio de comunicación es considerado como un distractor además que no todas las emisoras cuentan con sus propios espacios informativos, la programación normal de una estación se basa en música, comerciales, reduciendo la oportunidad de brindar noticias.

Entre las emisoras con mayor porcentaje se encuentran: YXY, caracterizada por su programación de corte juvenil, (aunque también con un matiz bastante discriminatorio en relación a la imagen de las mujeres), música, promociones, comerciales con un 5.59%; luego se identificó la radio Scan con un 4.90% al igual que la anterior su programación se basa en música. Luego se encontraron radios con un corte más informativo como YSKL con un 6.04% una radio con trayectoria nacional, espacios informativos durante el día, entrevistas y opiniones sobre tema de la realidad nacional, al igual que YSUCA, con un 4.79%.

Un aspecto importante son las radios de tipo religioso, se identificaron seis emisoras que aglutinan el 5.58%, mientras que las radios locales que tienen una tendencia a ubicarse en el formato de radio comunitarias, logra la mayor concentración de frecuencia en un 18.81%, por lo que se estima que la agenda informativa sobre todo en el interior del país ya no se construye en base a los hechos concentrados en San Salvador y que son presentados como hechos nacionales, sino que cobran fuerza los temas de la comunidad y esto es importante para comprender las dinámicas locales.

Los temas que más recuerda la población, son la información política con un 10%, luego aquellos temas que se relacionan con la economía con un 3.0%; salud con un 5.0%, seguridad con un 5.0% y violencia con un 2%.

Debe señalarse que coyunturalmente el estudio coincidió con la epidemia de Influenza AH1N1; y los cien días de la transición política del país con la presidencia de un partido de izquierda.

Ubicamos al noticiero Cuatro visión como el más visto con un 28% de audiencia, seguido por 18.7% de canal 21; 17.5% de canal seis y el 14.5% del noticiero Hechos de canal 12. Es interesante caracterizar el espacio informativo y compararlo con la calidad de información de la cual la población está tomando para reconstruir su realidad social cotidiana.

Mientras que al ser consultada sobre su preferencia en la televisión, la población encuestada expresó que el 93% observa la televisión, sin embargo el porcentaje que prefiere un noticiero es bajo en comparación con la audiencia general.

Existe una tendencia de la población a no observar noticieros, el porcentaje más bajo de personas que no observan espacios noticiosos corresponde al 71.9%.

En relación a la lectura de periódicos un 69% de los encuestados expresó que si lee periódicos, a continuación se presenta la distribución de las frecuencias.

El mayor porcentaje se ubica en la Prensa Gráfica con un 34.44% de lectura, seguida por el Diario de Hoy con un 18.81% lo que deja una clara ventaja, evidenciando que los demás rotativos

no reflejan un interés de la población por informarse a través de ellos.

Otro de los aspectos que se sondearon fue la capacidad de recordar temas sobre derechos laborales o alguna información que se haya observado, de esto un 43.56% manifestó haber observado algún tema o publicidad. Comparado con las campañas vistas la población expreso recordar campañas en temas de salud, campaña electoral, y medio ambiente.

Las campañas menos recordadas son relativas a la Violencia contra las mujeres, abuso sexual, abuso y pornografía hacia la niñez. Es evidente que no existe en el país campañas sobre derechos laborales, esto demuestra que no hay presencia de sensibilización, conocimiento, promoción e información sobre los diferentes aspectos de los derechos laborales.

Parte de conocer la percepción del trabajador o la trabajadora es identificar las áreas de interés en aquellos temas o derechos laborales que llaman su atención, en este sentido el 25.1% de las personas entrevistadas no mostró interés en conocer algún tema en especial, luego la mayor cantidad de frecuencias expresaron el deseo de conocer los derechos laborales en general que

corresponde al 30.0% lo que indica que los conocimientos son generalizados y no enfocados en una sección.

Los derechos laborales identificados anteriormente corresponde al interés del 44.9% de la población que expresó la necesidad de conocer temas específicos, como el derecho al salario que posee el 9.8% y prestaciones con el 7.2%.

De las personas entrevistadas solo un 10% expresó haber seguido un proceso legal, lo que contrasta con el siguiente cuadro donde se le preguntó si conoce, la institución y la función que realiza, además de la existencia de un porcentaje considerable de desconocimiento, existe como antes la idea que las instituciones no realizan su trabajo, haciendo perder el tiempo y recursos al trabajador o trabajadora.

La institución más identificada es el Ministerio de Trabajo como la institución referente con un 77.0% seguido por la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos con un 70.8%, y la procuraduría General de la República con un 67.6%, siendo los Juzgados de lo laboral y la superintendencia de pensiones como las instituciones menos conocidas.



CONCLUSIONES

El estudio sobre el conocimiento de derechos laborales impulsado por la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la paz ORMUSA, en seis departamentos de las zonas occidental, central y oriental del país permite conocer algunos elementos fundamentales para concebir pautas y estrategias en la consolidación del ejercicio de la sociedad civil, en velar por aquellos aspectos que tienen que ver con la calidad de vida y respeto a los derechos humanos especialmente de las mujeres trabajadoras.

Cada una de las conclusiones forman parte de un contexto relacionados entre sí de forma que puede identificarse cuales han sido los principales hallazgos en la investigación.

Sobre el marco legal.

Normativamente el país cuenta con una gran cantidad de leyes y convenios internacionales ratificados que se integran al cuerpo legal sobre los derechos laborales, estableciendo leyes primarias, y secundarias, a pesar de ello no existe una conexión práctica con la población, debido a la inexistencia de actividades de información y promoción.

Al revisar las fuentes documentales que incluyen informes y recomendaciones sobre el trabajo que debe realizar las instancias gubernamentales en defensa, educación y promoción de los derechos laborales, se identificó la desproporcionalidad existente entre las necesidades de conocimiento, atención a la población trabajadora y las actividades reales dadas a conocer a las instancias internacionales, por los ministerios e instancias encargadas.

Cabe mencionar que parte de la atención que los organismos internacionales dan a los estados miembros o participantes, es la ayuda en el

mejoramiento del funcionamiento de los ministerios como: asesoría, equipo de supervisión, formación de unidades de género, lo que permita ganar la confianza de la población, lo cual no sucede por las experiencias expresadas en cuanto a la atención que perciben los y las trabajadoras.

En atención a las recomendaciones de la OIT sobre la promoción, facilitación de información y desarrollo de campañas de comunicación, estas han sido poco atendidas ya que los datos obtenidos por la información muestran que no existe en la población un registro a corto o mediano plazo sobre campañas sobre derechos laborales.

Esto indica que puede distinguirse en la memoria de la población encuestada, dos momentos a nivel de campañas y temas que recuerdan, el primero que es de carácter coyuntural y desarrollado en el tiempo real de la investigación que corresponde a la presencia de campañas preventivas de salud como: la gripe AH1N1 y Dengue.

El segundo momento lo constituyen campañas desarrolladas con anterioridad al estudio y corresponden a campañas políticas, temas de VIH-SIDA, y algunas de las temáticas impulsadas por el movimiento de mujeres, específicamente sobre violencia sexual.

La relación existente entre la promoción de los derechos laborales, temas y campañas recordadas es un punto de inicio para analizar y presentar el contexto del estudio y las condiciones de la población trabajadora, en cuanto a sus intereses y principales conocimientos investigados.

Siendo un estudio sobre conocimientos se tomó en consideración elementos que describen a las personas entrevistadas para explicar algunos

imaginarios sobre el funcionamiento de las instituciones, las experiencias laborales.

Los grupos familiares de los y las trabajadoras se caracterizan por ser personas jóvenes con un nivel educativo que oscila entre el bachillerato y estudios universitarios completos, sus actividades económicas se identifican en el sector de servicios, empleados/as administrativos y públicos. Teniendo un número de 3 integrantes por hogar, donde el 30% de la población son dependientes.

De acuerdo a los resultados de la información manejada por los y las trabajadoras, se encontró que el grado educativo no es determinante en relación al conocimiento que tienen sobre derechos laborales, ya que su primer contacto con el tema lo realizan en el momento de la contratación laboral y se limitan a dos aspectos que son el salario y la jornada laborales, sin preparación para tomar decisiones en los casos de problemas laborales. (Horas extras, despidos, indemnizaciones entre otras.) Se identificó el centro de trabajo como la fuente primaria de información, existe entonces una relación implícita entre los aspectos más reconocidos y los intereses de los empleadores en dar una información parcializada sobre los derechos de los y las trabajadoras

Además existen elementos que indican que la estabilidad laboral, se ve afectada en tanto los resultados del estudio indican que el 49% de los y las trabajadoras poseen un máximo de 5 años de trabajo. El resto de trabajadores y trabajadoras se encuentra segmentado a partir de los 6 años hasta 25 años, donde a mayor cantidad de años, menor población registrada. La población se enfrenta a la poca posibilidad de desarrollarse en un empleo estable, la movilidad laboral, la flexibilidad son aspectos que influyen directamente en la estancia del trabajador/a en un centro de trabajo.

Esta situación entre los límites de permanencia tiene que ver con las políticas empresariales que no posibilita a la persona proyectarse, visualizar su futuro cubriendo todas sus expectativas de mejorar, calificarse, obtener una vivienda digna entre otras necesidades estratégicas de futuro, su imaginario no debe ser mayor de los 10 años.

En cuanto a los salarios, es preocupante establecer la relación entre la canasta básica urbana y los resultados que muestran que el 30.7% de la población recibe menos del salario mínimo. El 48.54% recibe el salario mínimo tal como lo establece la Ley, en la medida que se duplican y más los salarios, la población trabajadora que lo recibe tiende a disminuir.

Existe una relación diferenciada en la aplicación del salario mínimo y la actividad económica, el sector de servicios agrupa mayoritariamente a los y las trabajadoras que reportan menos ingresos por el número de salarios que reciben, lo que indica que tienen menos capacidad adquisitiva en relación a la satisfacción de sus necesidades básicas.

La mayoría de trabajadores y trabajadoras están conscientes de la importancia de estar informadas sobre su record de aportaciones tanto al sistema de pensiones, como al sistema de salud, sin embargo muy pocas de las personas entrevistadas expresaron si le era aplicado descuentos por cuotas alimenticias, lo que conlleva a la necesidad de revisar los procesos de conciliación y mediación realizados por la Procuraduría General de la República.

En cuanto a prestaciones extras un 77.3% (692 respuestas) de la población expresó que no reciben prestaciones adicionales a las anteriores, mientras que el resto asoció sus respuestas a bonificaciones económicas, víveres, artículos escolares, seguros de vida y servicios de salud entre otros. Las perspectivas laborales en el país

se encuentran basadas la actividad productiva encomendada y no a la búsqueda de satisfacciones de las personas trabajadoras, se asocia esta situación al ambiente laboral que unido a la baja remuneración genera insatisfacción en la población en cuanto a las metas y realizaciones personales. Se tiende a conservar ideas naturalizadas de las formas de actuar de los empleadores, como la compensación con tiempo por jornadas de trabajo extra, las que son aceptadas en vista de la necesidad del o la trabajadora de retribuir espacios a su grupo familiar.

En cuanto a las relaciones de trabajo, es preocupante evidenciar que son las mujeres las que sufren más abusos y agresiones tanto físicas como verbales, acoso laboral y acoso sexual, el estudio muestra que estas prefieren abandonar su trabajo, soportar la situación antes que denunciar o demandar al agresor. El nivel de denuncia es reducido por diversas razones, miedo a despido y otras represalias, desconocimiento de los procesos para ejercer su derecho, entre otras.

En este sentido la dispersión de la población es evidente cuando identifica o confunde procesos diferentes en el caso de los procedimientos o pasos para hacer una denuncia, asocia las funciones de las instituciones como pasos y muy pocas personas saben qué hacer en cuestiones administrativas; este desconocimiento unido al manejo que se le da a las denuncias en las instancias respectivas y el tiempo y recursos que se invierten en el proceso son parte de los motivos por los cuales no se ejerce este derecho.

A nivel cognitivo existe un primer momento de identificación entre las instituciones y la población, en cuanto a las funciones expresaron saber que hacen, al ser contrastado con la información en los momentos de aplicación, se refieren a pasos generales y no a instancias especializadas, estos aspecto de conocimientos son tendencias generales tanto a hombre como mujeres en el mercado laboral.

Otro elemento que se revisó es la diferencia en el conocimiento mediático de la población entrevistada según la fuente de información y la utilización del medio de comunicación clasificada en radio, televisión y prensa escrita. La mayoría de la población utiliza el medio como espacio de entretenimiento y solo un 28.1% se informa por televisión, un 37% por radio.

Las campañas de promoción deben ser orientadas o asociadas a la programación regular y no a espacios informativos que son pocos atendidos, además de mantener un contacto mayor con los centros de trabajos.

Los temas que se reconocen mayoritariamente son de carácter político, y las instituciones que participan poseen mayor protagonismo en el espacio público, como son los partidos políticos, asamblea legislativa, y aquellas que se relacionan en la atención a los casos de delincuencia y la violencia específicamente la Fiscalía General de la República, la Policía Nacional Civil, y los temas de carácter cíclicos que se desarrollan en ciertas épocas del año que corresponden a salud.

Fe de Errata

Página 7, columna 2, párrafo 4

- Características de las personas entrevistadas. Donde dice, las encuestas efectivas fueron 877 personas que corresponden a igual número de hogares distribuidos por departamento; debe decir: Las encuestas efectivas fueron 877 personas que corresponden a 862 hogares distribuidos por departamento.

Página 8, columna 1, párrafo 4

- Características del grupo familiar.
Donde dice: El total de hogares visitados fue 877; debe decir: el total de hogares visitados fue 862.



UNION EUROPEA



ORMUSA

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

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

Apartado Postal 1294, Centro de Gobierno, San Salvador