

**INFORME ANUAL**

**OBSERVATORIO**

**2**



**ECONOMICO LABORAL**



UNION EUROPEA



EN APOYO A:



ORMUSA





## INDICE

PRESENTACION	2
I. CONTEXTO ECONOMICO-LABORAL DE LAS MUJERES	3
II. SITUACION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES	9
III. ROL DEL ESTADO EN LA PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES SALVADOREÑAS: AVANCES Y RETROCESOS.	17
IV. CONSIDERACIONES FINALES	22
V. BIBLIOGRAFIA	24

## RESPONSABLES

### Redacción

Gilma Yesenia Palacios  
Karen Aldana  
Patricia Portillo  
Vilma Vaquerano

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

### Edición

Vilma Vaquerano

Correo electrónico: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org),  
Sitio web: [www.ormusa.org](http://www.ormusa.org)  
[http:// observatoriolaboral.ormusa.org](http://observatoriolaboral.ormusa.org)

### Aprobación final

Jeannette Urquilla,  
Directora Ejecutiva de ORMUSA

Apartado postal 1294, Centro de Gobierno, San Salvador.



## PRESENTACION

En el marco de su programa de Derechos Humanos/Laborales y Acceso a la justicia, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), presenta el informe 2011 del Observatorio Económico Laboral de las mujeres trabajadoras salvadoreñas.

El Observatorio es una herramienta de información y análisis sobre el acontecer laboral y económico de El Salvador, especialmente con temas enfocados en la participación de las mujeres salvadoreñas en el mercado laboral. Su sitio web puede ser consultado en la siguiente dirección: <http://observatoriolaboral.ormusa.org>. Cuenta con el valioso apoyo de la Unión Europea e Hivos.

La publicación del presente informe tiene como finalidad informar y compartir el análisis de los derechos laborales y demandar la aplicación de la normativa para garantizar el empleo decente para las mujeres, incluyendo su derecho a vivir libres de violencia en el ambiente laboral; que a la luz de las estadísticas puede verse como ésta es una deuda pendiente para la mayoría de trabajadoras en el país.

Asimismo, busca reiterar a la empresa privada e instituciones públicas y municipales, su responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo dignas para las mujeres, exentas de cualquier tipo de discriminación que menoscabe o anule el reconocimiento y goce de los derechos humanos de las mujeres en diversas esferas, entre ellas la económica y laboral.

El presente informe comprende cuatro segmentos. El primero resume el contexto económico laboral del país en el año 2011, con

datos recopilados a través del monitoreo de prensa que se realiza a los medios impresos de mayor circulación en el país y prensa virtual salvadoreña, consulta a documentos institucionales y sitios web.

El segundo se titula Situación de los Derechos Laborales de las Mujeres. Sus principales fuentes son el Centro de Atención Legal de ORMUSA y estadísticas institucionales del Ministerio de Trabajo y Previsión, Procuraduría General de la República y otras.

Con respecto a los casos denunciados en el Centro de Atención Legal de ORMUSA, es importante aclarar que los datos incluidos en las páginas 11 y 12, sólo es un resumen de casos conocidos, en los que además de asesoría legal, en algunos se brindó acompañamiento para iniciar los procesos judiciales en las instancias administrativas y judiciales correspondientes.

El apartado III se titula Rol del Estado en la protección de los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas: Avances y retrocesos. Este contiene una valoración de las principales acciones que inciden de manera positiva en las condiciones laborales de las mujeres; así como por el contrario, se mencionan otros eventos que representan claros indicios de las condiciones desfavorables que afectan el bienestar y desarrollo laboral de las mujeres en el país.

En el apartado final de consideraciones finales, se comparten una serie de recomendaciones que pudieran contribuir a la mejora laboral de las mujeres en los distintos sectores productivos del ámbito público y privado.



## I. CONTEXTO ECONOMICO LABORAL 2011

### Resumen de noticias económicas y laborales

El 2011 fue un año marcado por diferentes hechos que impactaron de gran manera el contexto económico y laboral de las mujeres.

Uno de los más importantes fue la tormenta 12E ocurrida en octubre, que dejó graves pérdidas humanas y económicas al país. Según un informe de la Secretaría Técnica de la Presidencia, los daños y pérdidas ocasionadas por el paso de la Depresión Tropical 12E ascienden a \$840.42 millones, lo que representa casi el 4% del Producto Interno Bruto del país. En cifras, 36.660 personas fueron evacuadas por daños y pérdidas, 56,400 fueron alojadas en 641 albergues y 34 personas fallecieron<sup>1</sup>.

Los sectores productivos e infraestructura fueron los más golpeados durante los diez días de lluvias ininterrumpidas que azotaron al país. Sólo las pérdidas en el sector agrícola superan los \$105 millones. Según el mismo

informe, la tormenta perjudicó directamente a una de cada 20 personas. Y el rubro con más costos fue el del sector productivo, estimado en unos 300 millones de dólares.

Un informe presentado por la Presidencia de la República estimaba que el país necesitaba más de \$1,500 millones para recuperarse de la destrucción provocada por las lluvias asociadas a la depresión tropical<sup>2</sup>. Esta cantidad serviría para reconstruir puentes, carreteras, caminos vecinales, centros de salud, centros escolares, viviendas, cárcavas y otras obras de infraestructura relacionada con el desarrollo, destruidas o dañadas durante la depresión.

### Salarios

A finales de abril, el Consejo Superior del Salario Mínimo anunció la aprobación del aumento al salario mínimo en el sector privado de un 8%, el cual se hizo efectivo a partir de mayo de 2011. Al cierre del año los salarios se fijaron de acuerdo a la siguiente tabla 1.

Tabla 1

Sector	Salario hasta abril de 2011	Nuevos salarios a partir de mayo/11	Aumento por mes	Aumento por día
Comercio y servicios	\$ 207.68	\$ 224.30	\$ 16.62	\$ 0.55
Industria	\$ 203.10	\$ 219.40	\$ 16.30	\$ 0.54
Maquila y textil	\$ 173.78	\$ 187.68	\$ 13.90	\$ 0.46
Agro industria	\$ 97.20	\$ 104.97	\$ 7.77	\$ 0.26

1 [http://www.marn.gob.sv/phocadownload/informe\\_depresion\\_tropical\\_12E.pdf](http://www.marn.gob.sv/phocadownload/informe_depresion_tropical_12E.pdf)

2 [http://observatoriolaboral.ormusa.org/boletinas/2012\\_01\\_Boletina\\_ECL.pdf](http://observatoriolaboral.ormusa.org/boletinas/2012_01_Boletina_ECL.pdf)



La ley establece que cada tres años se debe negociar un aumento a la remuneración mínima que reciben las personas trabajadoras, en noviembre de 2011 se cumplía el plazo. Cerca de 200,000 personas que ganan el salario mínimo, fueron beneficiadas con el aumento, según el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, gremiales sindicales y laborales cuestionaron que pese al aumento, el salario mínimo no alcanza a satisfacer las necesidades más elementales de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres, quienes son mayoría en sectores que tradicionalmente pagan los menores salarios, como es la maquila y servicios.

## Laboral

### Cotizantes del ISSS

Según el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), durante mayo de 2011, **cotizaron 710,132 personas, 2.5% más que el mismo mes del año 2010**. La población trabajadora del sector privado creció 1.7% y la del público 5.7%; adicionalmente se registraron 129 mil personas pensionadas cotizantes, 1.9% más que el año anterior, haciendo un gran total de 839,944 cotizantes, 2.4% más que mayo de 2010<sup>3</sup>. La cobertura total es de 1.5 millones de personas aseguradas aproximadamente, de las cuales el 56.2% son aportantes al sistema y 43.8% beneficiarias.

Por su parte, la Superintendencia del Sistema Financiero, en su resumen estadístico previsional de noviembre de 2011, detalló que 14,376 personas se encuentran cotizando en el Sistema de Pensiones Público (SPP) y 598,128 en el Sistema de Ahorro para Pensiones, SAP. En 2010 el SAP, tenía 569,557 cotizantes, es decir que, en 2011 hubo un incrementó de 28,571 personas que empezaron a cotizar. Cabe detallar que la población afiliada es mucho mayor (2,187,489) en el SAP, sin embargo, por la falta de empleo, las cotizantes son mucho menos.

**Gremiales sindicales y laborales cuestionaron que pese al aumento aprobado en mayo de 2011, el salario mínimo no alcanza a satisfacer las necesidades más elementales de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres, quienes son mayoría en sectores que tradicionalmente pagan los menores salarios, como es la maquila y servicios.**

### En vilo más de 4 mil trámites de jubilación

En agosto la oficina del Historial Laboral del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), informó que tenía 4,631 solicitudes pendientes desde el 5 de julio de 2010, cantidad a la que hay que añadir más de mil nuevas solicitudes que ingresan cada mes y que son procesadas por el INPEP y por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), las dos instituciones responsables de esa oficina.

Este documento permite a las y los trabajadores del sector público y del privado, gestionar su pensión, ya que es un requisito indispensable a presentar ante las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP).

Un estudio presentado por el economista Carmelo Mesa Lago, advirtió que si no se hace una nueva reforma integral en el sistema de pensiones, precedida de un diálogo social, la deuda previsional que mantiene el país en números negativos será insostenible, al punto de que la población no podría cobrar sus pensiones en un futuro cercano. Esta modificación sustancial deberá asegurar la equidad de género en el pago de la pensiones, la creación de una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) pública, una reforma fiscal, extender la Pensión Básica Universal (PBU) a la totalidad de adultos mayores y realizar un estudio actuarial con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3 Informe de rendición de cuentas junio 2010- mayo 2011, ISSS.



## Ministerio de Trabajo: reporte de sindicatos inscritos por tipo de actividad y clase de sindicato

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social reportó que 560 sindicatos se encuentran legalmente inscritos, de estos solamente 364 están activos. El sector de personas trabajadoras independientes es el que mayor cantidad de sindicatos presenta, 123 activos en total. Ver tabla 2. Sin embargo, según representantes sindicales y las mismas estadísticas oficiales muestran como los despidos contra sindicalistas es una de las violaciones laborales más denunciadas.

A partir de estudios realizados en El Salvador hasta el primer semestre de 2009, se informaba de un total de **189,910 personas afiliadas a sindicatos**. En 2008, se estimaba que las mujeres representaban el 14.9% de las afiliaciones.

Según diagnósticos realizados por la comisión de mujeres sindicalistas, al hacer un análisis comparativo en cuanto a la participación de hombres y mujeres en los cargos de decisión, se encontró que un 70% de las Secretarías Generales estaban ocupadas por hombres y un 30% por mujeres.

**Tabla 2**  
**Historial actualizado a la fecha, del estado del sindicalismo por tipo de actividad y clase de sindicato. Total país. Diciembre 2011**

Tipo de Actividad/ Clase de Sindicato		Estado actual de los Sindicatos			
		Total Sindicatos inscritos	Activos <sup>1/</sup>	Acefalía	En proceso de 1ra. Junta Directiva
<b>Total General</b>		<b>560</b>	<b>364</b>	<b>169</b>	<b>27</b>
<b>Sector Privado y Autónomos</b>	Gremio	72	55	18	-
	Empresa	163	43	116	4
	Industria	85	66	17	1
	Empresas Varias	1	-	1	-
	Trabajadores Independientes	172	146	17	9
<b>Sector Público</b>		<b>67</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

1/ Vigentes con su Junta Directiva Inscrita

Fuente: Informe Ejecutivo 2011 del Ministerio de Trabajo

## Maquila

Datos de la Cámara de la Industria Textil y Confección (CAMTEX), afirman que las maquilas generan unos 74,002 empleos directos y más de 140 mil indirectos<sup>4</sup>.

A la fecha, existen 17 zonas francas ubicadas en seis departamentos del país. Albergan a más de 200 empresas de diversos rubros: textil, confección, centros de distribución, centros

de contacto, agroindustria, agropecuario, electrónica y metalmecánica.

De acuerdo a investigaciones y estudios realizados por la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), en las maquilas en El Salvador son predominantes las de confección de ropa e indumentaria. Las localizadas en zonas francas generalmente son de capital extranjero y las de capital salvadoreño se ubican en Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA).

4. [www.camtex.com.sv](http://www.camtex.com.sv)



Según datos del Banco Central de Reserva, las exportaciones de maquila en agosto alcanzaron los \$822.4 millones, cifra superior en \$81.0 millones a la de ese mismo mes en 2010. CAMTEX afirmó a medios de prensa que las exportaciones de este año ya superaron los niveles que se registraron en 2008, considerado un excelente año para el sector.

CAMTEX también informó que un 80% del contenido de la nueva Ley de Zonas Francas ya fue consensuado con el Gobierno. La ley actual debe ser modificada debido a que el país se comprometió a desmontar el esquema de incentivos fiscales del que gozan las zonas francas ante la Organización Mundial del Comercio (OMC) que prohíbe que los incentivos estén dirigidos de forma directa a las exportaciones<sup>5</sup>.

Por su parte, la economista Julia Evelyn Martínez, señaló que dicha propuesta está incompleta debido a que prescinde de la participación del sector trabajador. “La propuesta del sector privado y gubernamental asegura la rentabilidad de las empresas pero no contempla mejorar la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores”<sup>6</sup>.

El salario aprobado por ley en la maquila es de \$6.25 diarios, \$ 187.68 mensual, uno de los más bajos.

## Economía

### El Salvador podría ser un “Estado degradado”<sup>7</sup>

Un Estado degradado es “incapaz de cumplir con la función básica de cualquier Estado moderno: dar orden y previsibilidad a las

**La economista Julia Evelyn Martínez, señaló que la propuesta de reforma a la Ley de Zonas Francas está incompleta debido a que prescinde de la participación del sector trabajador. “La propuesta del sector privado y gubernamental asegura la rentabilidad de las empresas pero no contempla mejorar la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores.**

relaciones sociales”, así lo advierte el Cuarto Informe Estado de la Región, presentado en octubre. Agrega el mismo estudio que Nicaragua, Guatemala, Honduras y El Salvador corren peligro de llegar a ese punto, el paso previo para convertirse en Estados fallidos como muchos en África.

Evelyn Villareal, coordinadora del informe, explicó que esta situación se debe a la alta exclusión que hay en esos países y a cuatro factores: una ciudadanía que no demanda cambios, una clase política que no incluye en sus plataformas este problema, Estados que no pueden ejecutar políticas sociales universales y a la capacidad de veto de los poderes fácticos.

Aunado a eso, el Centro para la Defensa del Consumidor (CDC) afirmó que la población salvadoreña tiene menos posibilidades de cubrir el costo de la canasta básica urbana y rural. De acuerdo con cifras de la FAO, la inflación alimentaria de julio ha sido la mayor en cuatro meses, y la de El Salvador superó el promedio de Latinoamérica y es la mayor en C.A. con 9.4%. Después se ubicó Honduras con 8.2% y Nicaragua con 8.1%.

5 <http://www.laprensagrafica.com/economia/nacional/192391-logran-80-de-acuerdos-en-ley-zonas-francas.html>

6 <http://www.diariocolatino.com/es/20111129/nacionales/97892/Reformas-a-Ley-de-Zonas-Francas-excluyen-garant%C3%ADas-laborales.htm>

7 [http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota\\_completa.asp?idCat=47673&idArt=6262175](http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=47673&idArt=6262175)





Según el Informe de Coyuntura Económica realizado por la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUSADES), el crecimiento de 2011 fue de 1.5%, y se sustentó en las variables externas de las exportaciones y las remesas.

La deuda pública, incluyendo Sector Público no financiero y deuda del Banco Central de Reserva (BCR) subió de \$11,228 millones en diciembre de 2010, a \$12,147 millones en el mismo mes en 2011. La deuda del sector público continuó deteriorándose, alcanzando 53.4% del PIB.

Las remesas familiares enviadas por personas salvadoreñas residentes en el exterior, durante el año 2011, acumularon un total de \$3,648.8 millones, registrando un crecimiento del 6.4% anual con relación al 2010, según datos de la Gerencia de Estudios y Estadísticas Económicas del Banco Central de Reserva. La recepción de remesas fue superior en \$217.9 millones al ingreso registrado en 2010 y representó alrededor del 16% del Producto Interno Bruto<sup>8</sup>.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 337,157 hogares salvadoreños reciben remesas familiares. El grueso de hogares recibe remesas mensuales entre \$46 y \$113. El 50.6% de quienes reciben son mujeres, mientras que el 49.3% son hombres.

### Canasta Básica

La Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), detalló que la Canasta Básica Urbana cerró en \$179.42 en diciembre. El precio más alto de la misma se registró en julio, equivalente a \$189.77. La más baja fue \$ 177.63. La Canasta básica rural cerró con \$140.37 en diciembre y alcanzó su mayor costo de \$152.19 julio.

En julio de 2011, los precios para la población consumidora fueron 6.53% más altos que el mismo mes de 2010 y de enero a julio se ha

acumulado un encarecimiento del 5.32% en los costos.

Según la DIGESTYC, el aumento de la canasta básica rural impactó el precio del maíz, grasas, huevos y el costo de cocción, que incluye el uso del gas propano. En la zona urbana el impacto se percibió en el precio del pan, tortillas, carnes, grasas, frijoles, verduras y el costo de cocción.

Desde inicios de 2011, el gobierno anunció que el subsidio al gas propano sería entregado a la población consumidora de manera directa y no a las compañías que comercializan el producto, como se hizo durante 25 años desde que se instauró la política asistencialista del Estado. A partir de marzo de 2011, el gobierno aportó \$9.10 en efectivo por cada hogar con subsidio.

Este nuevo sistema generó un aumento en los alimentos debido a que no todas las personas fueron incluidas para recibir este subsidio, ejemplo: comedores, algunos hogares, centros escolares y microempresas.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010, una de cada 10 personas no tiene la capacidad de pagar la canasta básica alimentaria (CBA) y su ingreso por cabeza del hogar es menor a \$45.12

Al hacer una relación entre el costo de la canasta básica y los salarios percibidos en el país, no hay duda de la afirmación de una representante del PNUD, que señaló que El Salvador está lejos de alcanzar los Objetivos del Milenio (ODM), cuya prioridad es la lucha para eliminar la pobreza. “En 1991, cuando fue el punto de partida, el porcentaje de pobreza en el país era del 28%. La meta era reducirlo a un 14%. Para 2008 llegó a 12.4%, lo que significaba que ya habíamos cumplido esa meta, pero resulta que ahora ese indicador está aumentando otra vez”, explicó la representante del PNUD<sup>9</sup>.

8 [http://observatoriolaboral.ormusa.org/boletinas/2012\\_01\\_Boletina\\_ECL.pdf](http://observatoriolaboral.ormusa.org/boletinas/2012_01_Boletina_ECL.pdf)

9 <http://www.laprensagrafica.com/economia/nacional/212452-pobreza-extrema-noretrocede-en-el-pais.html>



## EUA y El Salvador firman el asocio para el crecimiento.

En noviembre, los gobiernos de El Salvador y de Estados Unidos firmaron la declaración de principios del Asocio para el Crecimiento, comprometiéndose a implementar un plan de acción conjunto que contiene varias metas a fin de dar un nuevo enfoque a la cooperación. El objetivo del asocio es lograr el crecimiento sostenible de la economía salvadoreña, para enfrentar a sus dos principales limitantes: la inseguridad y la baja competitividad del sector comercial salvadoreño.

## El Salvador recibe menos cooperación extranjera que otros países vecinos de la región

El Salvador recibe una importante cantidad de donaciones por parte de la Unión Europea, pero al parecer se encuentra en una lista de los países más desarrollados en Centroamérica. Stefano Gatto, jefe de la misión de la Unión Europea (UE) en el país, aseguró que los 121 millones de euros que recibe El Salvador (unos \$163 millones) son una cantidad modesta frente a los vecinos Honduras, Nicaragua y Guatemala que reciben más.

Estos países incluso reciben hasta 100 millones de euros más (\$134.7 millones). Debido al nivel de renta per cápita y al nivel de desarrollo, El Salvador tiene dificultades para situarse entre países beneficiados". El país es considerado de "renta media", ya que según las cuentas demográficas de 2007, El Salvador recibiría cerca de \$4,000 por cabeza al año; sin embargo, la Unión Europea indicó que como cooperantes se fijan más en la distribución de los recursos que en dichos datos.

Por otra parte, el Banco Central de Reserva de El Salvador, señaló que El Salvador recibió US\$170.9 millones en inversión proveniente de

**Al hacer una relación entre el costo de la canasta básica y los salarios percibidos en el país, no hay duda de la afirmación de una representante del PNUD, que señaló que El Salvador está lejos de alcanzar los Objetivos del Milenio (ODM), cuya prioridad es la lucha para eliminar la pobreza.**

**“En 1991, cuando fue el punto de partida, el porcentaje de pobreza en el país era del 28%. La meta era reducirlo a un 14%. Para 2008 llegó a 12.4%, lo que significaba que ya habíamos cumplido esa meta, pero resulta que ahora ese indicador está aumentando otra vez”, explicó la representante del PNUD.**

fuentes del exterior durante los tres primeros meses de 2011. Los flujos recibidos durante el primer trimestre del año superan al total recibido en todo el año 2010. Las actividades productivas receptoras de esta inversión fueron la industria manufacturera, con \$88.5 millones; la energía eléctrica \$ 30.2 millones y el comercio al por mayor y menor con \$29.5 millones.

Por país de procedencia, las principales fuentes fueron Estados Unidos con \$79.3 millones, Panamá con \$37.8 millones y Guatemala con \$17.1 millones.

Fuente: monitoreo de prensa: LPG, EDH, Co Latino

Páginas web: BCR, DIGESTYC, ISSS, Ministerio de Trabajo, Superintendencia de Pensiones, CAMTEX..



## II. SITUACION DE LOS DERECHOS LABORALES

El Centro de Atención Legal de ORMUSA brindó asesoría en materia laboral a más de 700 personas en 2011, de esta cifra el 94% fueron mujeres y 6% hombres.

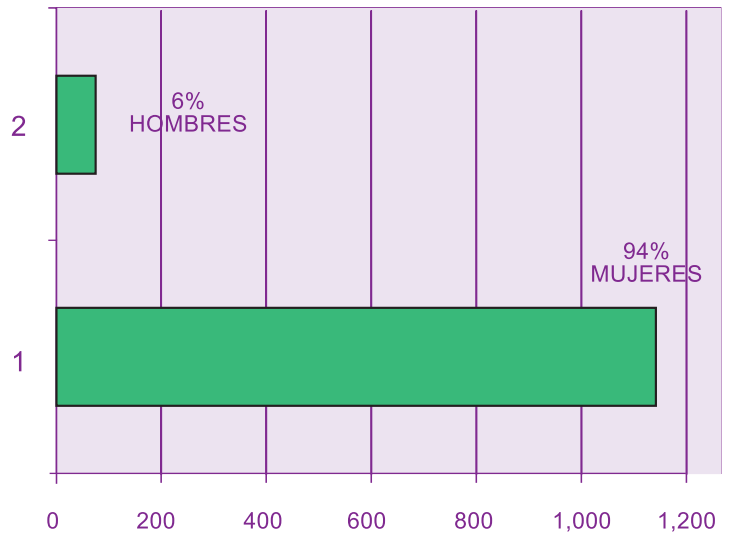
Por rubro económico, el 59% labora en el sector servicios, 26% en el gubernamental, 12% en la maquila, 2% en educación y 2% en instituciones autónomas.

Con base a la información solicitada en las diferentes áreas del derecho, es evidente que debido al desconocimiento de sus derechos, los plazos o procedimientos establecidos para el reclamo de los mismos, muchas trabajadoras no los hacen efectivos o no logran el acceso a la justicia laboral.

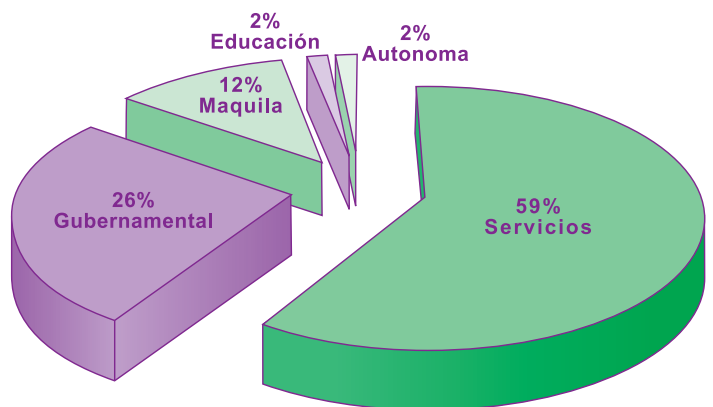
Los testimonios de las solicitantes de los servicios del CAL permiten afirmar que existen aún muchos obstáculos para que las trabajadoras denuncien violaciones a los derechos laborales en sus centros de trabajo por temor a despidos o represalias.

Su temor se fundamenta en la situación económica que vive el país y que afecta a las mujeres trabajadoras. En el contexto actual es difícil colocarse en un puesto laboral por los altos índices de desempleo, precariedad laboral, discriminación por edad y por género. Así que el temor a denunciar aumenta si a la crisis laboral y económica se suma la carga reproductiva que se ha asignado socialmente a las mujeres, especialmente si ésta es madre soltera y asume de manera total el sustento de su familia.

Personas atendidas en el Centro de Atención Legal de ORMUSA según sexo  
Año 2011



Personas atendidas en el Centro de Atención Legal de ORMUSA según sector económico  
Año 2011





<b>Tabla 3 CONSOLIDADO DE EMPRESAS DENUNCIADAS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LEGAL2011</b>				
<b>Empresa</b>	<b>Tipo de denuncia o derecho violentado</b>	<b>Número</b>	<b>Rubro de la empresa</b>	<b>Departamento o municipio</b>
FRIENDS MANUFACTURIN, S.A. DE C.V.	No pago de vacación, retraso en pago de salario	1	Maquila	San Salvador
RESTAURANTE EL PARADOR	No pago de vacación, aguinaldo	1	Servicios	Ahuachapán
EMPLEADORA DOMESTICA RECTIFICACIONES FIGUERSAND, S.A. DE C.V.	Despido injusto	1	Servicios	San Salvador
DASAN, S.A. DE C.V,	Despido injusto	1	Servicios	Lourdes, La Libertad.
CENTRO ESCOLAR SAN ANTONIO MASAHUAT	Acoso Laboral	1	Servicios	La Paz
SPIDIT, S.A. DE C.V.	Acoso Laboral	1	Servicios	La Libertad
HOTEL EL ROSAL	Acoso Laboral	1	Servicios	Usulután
FERCECI, S.A. DE C.V.	No pago de aguinaldos, vacaciones, ISSS, AFP	1	Servicios	San Salvador
EMPRESA DE SEGURIDAD	No pago de AFP, no pago de salario	1	Servicios	San Salvador
NEGOCIOS IMAS, S.A. DE C.V.	No pago de aguinaldo	20	Servicios	San Salvador
ATS	No firma de contrato, jornadas extensas	1	Servicios	San Salvador
EMPLEADOR DOMESTICO	Despido injusto	2	Servicios	San Salvador
ESCUELA DE EDUCACION ESPECIAL EL PROGRESO	Acoso Laboral	1	Educación	San Salvador
CAFETERIA LA ESTACION	Despido injusto, no pago de hora extra	1	Servicios	San Salvador
ARROW SECURITY, S.A. DE C.V.	Retención de ISSS y AFP sin reporte	1	Servicios	San Salvador
DURECO DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	Despidos injustos	1	Servicios	San Salvador
PAN LIDO, S.A. DE C.V.	Despido injustificado	1	Servicios	San Salvador
INTEGRAL, S.A. DE C.V.	Jornadas extensas sin pago de hora extra, no pago de vacación	1	Servicios	San Salvador
ELECTRIC DESIGN, S.A. DE C.V.	No pago de vacacion, retención de cuotas de AFP sin reporte	1	Servicios	San Salvador
OMNISPORT, S.A. DE C.V.	Salarios bajos, descuentos por devolución de artículos, descuentos por incapacidad	1	Servicios	San Salvador
SUPER EL BARATILLO , S.A. DE C.V.	Herramientas de trabajo en mal estado	25	Servicios	Chalatenango



CUSCATLAN GOOD, S.A. DE C.V.	Acoso laboral	1	Servicios	La Unión
ENMANUEL STORE, S.A. DE C.V.	Descuentos de ISSS sin entrega de taco, no pago de vacación, no afiliación a AFP	1	Servicios	San Salvador
CENTA	Acoso laboral, despido injustificado	1	Gubernamental	San Salvador
JUZGADO PRIMERA INSTANCIA CHINAMECA	Acoso laboral, despido injustificado	1	Gubernamental	San Miguel
DOAL INTERPRICE S.A. DE C.V.	Despido injustificado	1	Servicios	La Libertad.
GUARDIANES S.A. DE C.V.	Descuentos de ISSS sin entrega del certificado, descuentos de AFP	1	Servicios	La Libertad
PROTECCIONES INDUSTRIALES S.A. DE C.V.	Acoso laboral	1	Servicios	San Salvador
LA ORDEN MILITAR, S.A. DE C.V.	Descuentos de AFP	1	Servicios	San Salvador
FARMACIA LAS AMERICAS, S.A. DE C.V.	Polígrafo obligatorio, trabajo en hora extra	1	Servicios	San Salvador
ALCALDIA MUNICIPAL DE IZALCO	Despido injusto	1	Autonoma	Sonsonate
HOSPITAL ISSS ZACAMIL	Acoso laboral	1	Gubernamental	San Salvador
ALCALDIA MUNICIPAL DE SOYAPANGO	Despido injustificado	1	Gubernamental	San Salvador
PERSONAL CALIFICADO S.A. DE C.V.	Despido injustificado, obligación de prueba de polígrafo.	1	Servicios	San Salvador
SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRALES, S.A. DE C.V.	Despido injustificado	1	Servicios	San Salvador
MINISTERIO DE TRABAJO	Acoso laboral y discriminación	1	Gubernamental	San Salvador
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR	Acoso laboral y discriminación	1	Gubernamental	San Salvador
HOSPITAL NACIONAL DE CHALCHUAPA	Salarios bajos	13	Gubernamental	Santa Ana
BANCO CENTROAMERICANO DE INTREGRACION ECONOMICA	Discriminación por embarazo	1	Organización no Gubernamental	San Salvador

En el año 2011, se recibieron denuncias por acoso laboral en Instituciones como la Asamblea legislativa, Policía Nacional Civil, Hospital Zacamil, Universidad de El Salvador, entre otras.

En muchas ocasiones, las denuncias por acoso laboral y acoso sexual no pueden ser comprobadas porque las personas desisten de continuar los procesos por temor a perder el empleo o por los obstáculos que se enfrentan en los procedimientos judiciales y administrativos.

Por ejemplo, en casos de acoso sexual no se realiza un procedimiento administrativo o una inspección a nivel de Ministerio de Trabajo, por lo que el proceso de investigación se realiza a través de la vía del Derecho Penal.

Esto evidencia la necesidad de revisar los procedimientos y crear las herramientas idóneas para comprobar y sancionar este tipo de situaciones también por medio de la vía administrativa.



La Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres, integrada por FEASIES, ORMUSA, LAS MELIDAS, MUJERES TRANSFORMANDO Y LAS DIGNAS, afirmó mediante un comunicado de prensa que el balance anual de las condiciones laborales de las mujeres indica la persistencia de graves violaciones a sus derechos laborales, como el despido sin causa justificada, el acoso laboral, no pago de salarios y otras prestaciones económicas, malos tratos y el acoso sexual, entre otros.

En cuanto a la obligación de someterse a prueba del polígrafo como requisito para una contratación o para seguir laborando en un centro de trabajo, si bien es cierto que el Código de Trabajo no la contempla en el Art.30, relativo a las prohibiciones; esta es una prueba que atenta contra la dignidad de las personas trabajadoras debido a que pone en tela de juicio su credibilidad para optar a un empleo o continuar contratada y además violenta el derecho a la integridad moral regulado en el Art. 2 de la Constitución de la República.

La práctica del polígrafo se ha vuelto una costumbre en nuestro medio debido a la misma necesidad de conseguir un empleo. En ocasiones, es utilizada para despedir a la persona trabajadora bajo el argumento de pérdida de confianza y así no pagarle la indemnización que legalmente les corresponde por ser un despido sin responsabilidad para el patrono.

Las denuncias recibidas por el CAL y la CEDM confirman la afirmación del estudio Mujer y Mercado Laboral 2010, que indica que “Las mujeres no sólo se ven discriminadas en su inserción al trabajo remunerado. Una vez insertadas en la esfera productiva del mercado de trabajo se enfrentan a procesos de discriminación salarial en trabajos de igual valor y hasta en trabajos en los cuales las mujeres según el orden de género poseen cualidades innatas para realizarlos mucho mejor que los hombres”<sup>10</sup>.

**En casos de acoso sexual no se realiza un procedimiento administrativo o una inspección a nivel de Ministerio de Trabajo, por lo que el proceso de investigación se realiza a través de la vía del Derecho Penal.**

## MINISTERIO DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, institución del Estado encargada de velar por la defensa y protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras, informó que en 2011 recibió un total de 11,867 denuncias de carácter laboral.

Esa cifra se desglosa de la siguiente forma: 291 solicitudes recibidas, 328 solicitudes intervenidas, 135 re-inspecciones y 245 quejas resueltas. La población atendida según sexo fue de 8,260 mujeres y 3,607 hombres.

Las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo obedecen a denuncias por violaciones a los siguientes derechos: retención de cuotas de Seguro Social y AFP sin el correspondiente reporte, despido sin causa justificada, acoso laboral, no pago de vacaciones o aguinaldos, entre otras.

Este tipo de vulneraciones no solamente se dan en el ámbito de la empresa privada, sino también en el sector estatal. En este último mayoritariamente los casos más frecuentes son acoso laboral, sexual y discriminación.

Al observar la tabla 4, puede comprobarse que la mayor parte de inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo obedecen a denuncias por discriminación por afiliación sindical y despido y discriminación por embarazo. Esto evidencia que pese a la normativa legal, las trabajadoras embarazadas continúan sufriendo atropellos a sus derechos laborales.

10 Mujer y Mercado Laboral 2010, Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, pág. 58.



Tabla 4

**Inspecciones y reinspecciones en todo el país según tipo de demanda y Oficina de la Unidad Especial de Género y  
Prevención de Actos Laborales Discriminatorios  
Enero- diciembre 2011.**

Total y causas	Inspecciones y reinspecciones							Personas trabajadoras cubiertas por inspecciones especiales				
	Solicitudes recibidas	Solicitudes intervenidas	Reinspecciones	Quejas resueltas	Multa	Hombres	Mujeres	Embarazadas	Personas discapacitadas			
TOTAL	291	328	135	245	114	3,607	8,260	70	105			
Inspecciones programadas de oficio	0	42	19	30	11	3,233	7,607	0	105			
Despido directivo sindical	71	83	25	47	35	80	37	0	0			
Despido Fundador de sindicato	26	17	7	19	7	18	65	0	0			
Despido promotor de sindicato	2	0	0	1	3	11	0	0	0			
Discriminación por asuntos sindicales	5	4	0	6	1	7	1	0	0			
Salarios no devengados a Directivo sindical	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Suspensión Directivo sindical	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Despido y discriminación a trabajadora embarazada	62	57	26	34	29	0	0	61	0			
Salarios no devengados a trabajadora embarazada	12	11	2	11	2	0	0	7	0			
Discriminación por discapacidad	2	2	2	0	1	1	1	0	0			
Discriminación portador/a VIH/SIDA	5	5	1	6	0	4	1	0	0			
Otros	109	107	55	90	26	253	548	2	0			

Fuente elaboración propia con datos de la Unidad de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



**Con la entrada en vigencia de leyes como La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se espera que se garantice el cumplimiento al principio de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación la cual también se encuentra regulada por diferentes tratados internacionales.**

Pese a los llamados reiterados para que el Ministerio de Trabajo revise los procedimientos de inspecciones para generar la confianza en las mismas y motivar la denuncia, las usuarias manifiestan desconfianza, ya que han vivido la experiencia que cuando llegan las y los inspectores del Ministerio a su centro de trabajo, la patronal ya ha designado al personal a entrevistar, esto con el fin de que las personas nieguen lo denunciado y se concluya que la denuncia es falsa.

En cuanto a casos de despidos sin causa justificada, hay cierto grado de inconformidad debido a que se cita al representante legal de la empresa a una audiencia conciliatoria y si este se pronuncia en no hacer ningún ofrecimiento hasta ahí termina el proceso; en otras ocasiones, ofrece conciliar por una cantidad menor a la que realmente le corresponde a las trabajadoras en concepto de indemnización; debido a la necesidad

económica, las trabajadoras optan por aceptar el ofrecimiento, con estas acciones se vulneran los artículos 52 de la Constitución de la República y 14 del Código de Trabajo.

Otra de las situaciones que perjudica a las trabajadoras es el desconocimiento que solo cuenta con 60 días hábiles después del despido para interponer una denuncia.

Es necesario mencionar que con la aprobación y entrada en vigencia de leyes como La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se espera que se garantice el cumplimiento al principio de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, la cual también se encuentra regulada por diferentes tratados internacionales.





Resumen estadístico de juicios individuales ordinarios de trabajo y demás prestaciones individuales de la Procuraduría General de la República. Enero-octubre 2011															
Juicios Ordinarios de Trabajo	MAQUILA			DOMESTICO			INDUSTRIA			SERVICIOS			COMERCIO		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Juicio ordinario (reclamo: indemnización, aguinaldo, vacación)	55	102	157	2	117	119	256	98	354	1410	616	2026	803	452	1255
Vacaciones anuales	16	52	68	0	14	14	81	18	99	342	157	499	170	98	268
Aguinaldo completo	10	17	27	0	6	6	37	5	42	114	60	174	61	31	92
Días laborados y no remunerados	3	26	29	0	7	7	9	1	10	85	33	118	46	18	64
Horas extraordinarias laboradas	0	3	3	0	0	0	2	0	2	34	16	50	22	8	30
Días de descanso semanal laborados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	3	1	4
Días de asueto laborados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4	7	1	8
Complemento de salario mínimo	1	1	2	1	4	5	5	0	5	23	9	32	11	15	26
Juicio Ordinario: salarios no devengados caso trabajadora embarazada	N/A	4	4	0	2	2	N/A	1	1	N/A	4	4	N/A	12	12
Juicio ordinario: prestaciones por maternidad	N/A	0	0	0	0	0	N/A	0	0	N/A	2	2	N/A	4	4
Juicio ordinario : salario no devengado caso directivo sindical	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	2	2
Juicio ordinario: despido VIH/SIDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Juicio suspensión de contrato, directivo sindical	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juicio suspensión del contrato, otros trabajadores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juicio terminación del contrato sin responsabilidad patronal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juicio terminación del contrato con responsabilidad patronal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Riesgo profesional ha producido incapacidad de trabajador/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Riesgo profesional ha producido la muerte del trabajador/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
Juicio Ordinario: caso subsidio de enfermedad/ accidente común	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juicio de única instancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juicio revisión de fallo caso riesgos profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gastos funerales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivelación salarial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	2	3	5
Conflicto colectivo jurídico o de derecho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conflicto colectivo económico o de intereses	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	8	0	0	0	0	0	0	0	0	14	20	6	6	8	14
Total	93	205	290	3	150	34	385	123	513	2033	924	2927	1131	654	1779

Fuente. Unidad de Estadísticas de la Procuraduría General de la República



## PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA

La Procuraduría General de la República, a través de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador y la Trabajadora, durante el año 2011 proporcionó un total de 7,495 asesorías; 5,064 fueron brindadas a hombres y 2,431 a mujeres, provenientes del sector privado y público.

En la Unidad que se encuentra en el Ministerio de Trabajo brindó asesoría a 3,559 hombres y 2,032 mujeres, totalizando 5,591 asesorías. Con base a los datos de enero a octubre de 2011, las denuncias presentadas por mujeres fueron mayoría en el sector maquila y doméstico, caso contrario ocurrió en los sectores Servicios, Industria y Comercio, en los que el mayor número de denuncias fueron interpuestas por hombres.

Entre los derechos vulnerados denunciados están: reclamos de indemnización, vacaciones y aguinaldos y días laborados no remunerados.

Las mujeres embarazadas están entre los grupos más afectados en sus derechos, así que por temor a perder su trabajo, muchas no acuden a sus controles prenatales, no toman incapacidades medicadas o son despedidas al regreso de su periodo post- natal, lo cual es una grave violación a sus derechos humanos y laborales.

Hay que recordar que las mujeres acuden a la Procuraduría General de la República una vez que han agotado la etapa administrativa en el Ministerio de Trabajo, sin haber logrado un arreglo conciliatorio con la parte demandada, ya que muchas veces les ofrecen un monto menor al que le corresponde por ley. En otros casos prefieren conciliar para no tener que pasar a la siguiente fase del proceso en la cual deben presentar testigos, preferiblemente colegas de trabajo. Difícilmente algunas mujeres pueden ofrecer esta prueba en las

**Entre los derechos vulnerados denunciados están: reclamos de indemnización, vacaciones y aguinaldos y días laborados no remunerados.**

**Las mujeres embarazadas están entre los grupos más afectados en sus derechos, así que por temor a perder su trabajo, muchas no acuden a sus controles prenatales, no toman incapacidades medicadas o son despedidas al regreso de su periodo post- natal, lo cual es una grave violación a sus derechos humanos y laborales.**

audiencias debido a que sus compañeros o compañeras por temor a perder su puesto no siempre quieren testificar.

Otro factor que desmotiva la continuidad del proceso laboral es que los procesos se tardan demasiado tiempo, es decir de uno a cinco años; en ese lapso de tiempo, pueden encontrar otro empleo y no pueden solicitar permisos para asistir a las audiencias u otras diligencias, por lo que optan por desistir del proceso. Es de tomar en cuenta que en el Código de Trabajo, artículo 29 numeral 6, establece como una obligación al patrono conceder licencia al personal para este tipo de diligencias.

Se espera que con la reforma al proceso laboral que está en desarrollo por la Corte Suprema de Justicia, para incorporar la oralidad en los procesos, haya más celeridad en los juicios de trabajo.



### III. ROL DEL ESTADO EN LA PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES SALVADOREÑAS: AVANCES Y RETROCESOS.

En virtud a los capítulos anteriores, se puede concluir que pese a la existencia de los mecanismos e instituciones para que las mujeres se avoquen a solicitar la defensa de sus derechos, existen diferentes factores que desmotivan la denuncia o la decisión de continuar con los juicios ordinarios de trabajo, por ejemplo, temor a denunciar, desconocimiento de los derechos laborales y de los mecanismos para demandar su cumplimiento, falta de celeridad en las instancias judiciales y falta de sensibilización y/o capacitación del personal judicial y administrativo.

El Art. 37 de la Constitución establece que el trabajo es una función social que goza de la protección del Estado, pero en nuestra realidad no se garantiza el cumplimiento y respeto a estos y otros Derechos que otorga la Constitución de la República, la legislación secundaria y los tratados internacionales en materia laboral ratificados por El Salvador.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), titulado *Igualdad en el Trabajo*<sup>11</sup>: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse, señala que sigue existiendo un incremento de quejas por discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad, el acoso sexual en jóvenes, solteras o divorciadas y migrantes, así también los hombres jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

Agrega que en países de alta migración es frecuente la vulneración a las personas trabajadoras migrantes, especialmente de las mujeres, ya que por lo general no pueden legalizar sus documentos de identidad y no pueden aspirar a un empleo “decente” donde

tengan derecho a prestaciones sociales. También persiste la discriminación por razones políticas, religiosas y por discapacidad, por VIH/ Sida. Esto último puede dar origen a exámenes obligatorios y a la no confidencialidad de sus resultados.

En El Salvador, de acuerdo a las estadísticas oficiales y no oficiales, se comprueba cómo el mercado laboral está plagado de las anteriores vulneraciones a los derechos laborales y otras que no figuran con cifras representativas e incluso son nulas, pero que la población en general conoce su reiterada ocurrencia. Ejemplo evidente es la discriminación por edad o sexo como causas frecuentes de discriminación, que afecta principalmente a las mujeres, ya que por razones culturales se prioriza la apariencia física de las trabajadoras potenciales o contratadas al evaluarlas para un cargo o puesto de trabajo.

Es frecuente que en el perfil de las plazas ofertadas se incluya entre los requisitos buena presentación y una edad determinada, que por lo general no supera los 35 o 40 años. Además se comprueba como las políticas de contratación están determinadas por la división sexual del trabajo, que otorga cargos relacionados con los roles de género socialmente asignados a hombres y mujeres; incluso basta con revisar algunos anuncios que ofertan puestos de trabajo gerenciales o ejecutivos, que entre los requisitos se exige ser del sexo masculino. La publicidad de dichos anuncios debería de ser evidencia suficiente para que el Ministerio de Trabajo y el ISDEMU sancionen a las empresas que ponen en práctica esta discriminación contra las mujeres.

11 Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. OIT



De tal forma que muchas veces por pasividad y omisión, el Estado a través de sus instituciones responsables de hacer cumplir las leyes laborales, estimula el cometimiento de las mismas.

Es evidente entonces, las carencias de los mecanismos de defensa y cumplimiento de los derechos laborales de los y las trabajadoras en todos los sectores económicos, y de manera crónica en aquellos que aglutinan a la mano de obra con menor escolaridad y especialmente a las trabajadoras.

Falta mucho por hacer en cuanto a la sensibilización en el enfoque de género, aplicación de los instrumentos jurídicos laborales desde un enfoque de derechos humanos por parte de las y los operadores de justicia, quienes deberían ser facilitadores de un sistema de garantías laborales asumiendo la representación del Estado.

## AVANCES

Pese a intentar ser optimistas en cuanto a la medición de avances en el mercado laboral para las mujeres, los avances son pocos.

De manera especial debe destacarse la aprobación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación en contra de las Mujeres, que en el Capítulo IV denominado Promoción y Protección de la Igualdad y no Discriminación en los Derechos Económicos y Laborales, plantea en el art. 25: De la participación igualitaria en el empleo, da lineamientos al Estado principalmente en la aplicación de las disposiciones de esta misma en sus políticas de empleo y reinserción laboral, siguiendo los principios de igualdad, oportunidad, trato y no discriminación, eliminando la diferencia entre salarios de hombres y mujeres desempeñando el mismo cargo y función laboral.

Lo sobresaliente en esta ley es que además de involucrar al Instituto Salvadoreño de la Mujer (ISDEMU), como ente rector, también delega

**Las políticas de contratación están determinadas por la división sexual del trabajo, que otorga cargos relacionados con los roles de género socialmente asignados a hombres y mujeres; incluso basta con revisar algunos anuncios que ofertan puestos de trabajo gerenciales o ejecutivos, que entre los requisitos se exige ser del sexo masculino.**

**La publicidad de dichos anuncios debería de ser evidencia suficiente para que el Ministerio de Trabajo y el ISDEMU sancionen a las empresas que ponen en práctica esta discriminación contra las mujeres.**

responsabilidad a la Procuraduría General de la República para fomentar, defender y garantizar la igualdad y no discriminación de las mujeres, aparte que establece la relación de colaboración entre la Fiscalía General de la República, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

## Incorporación del sector doméstico a la cobertura del ISSS.

El trabajo doméstico se encuentra regulado en el Código Laboral, Título Segundo, Trabajo sujeto a régimen especial. Define en el art. 77 como trabajadores del servicio doméstico a las personas que se dedican de forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importen lucro o negocio para el patrono.

Debido a la desprotección legal y factores culturales que desvalorizan el trabajo reproductivo que realizan las mujeres ya sea este no remunerado o trabajo doméstico



asalariado, las trabajadoras del hogar se encuentran más vulnerables a tratos desiguales, injustos y frecuentemente abusivos. Trabajan más horas de las legalmente establecidas y son mal remuneradas. Generalmente no gozan del reconocimiento a una indemnización por despido, licencia por maternidad o derecho a vacaciones.

Por ello es un avance que la Asamblea legislativa aprobara en 2010, el decreto número 74 sobre el Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, que entró en vigencia el 1 de julio del mismo año y que permitió la afiliación del sector a dicho sistema.

Lamentablemente la afiliación de las trabajadoras es baja. Al cierre de 2011, sólo 821 personas se habían afiliado, 746 mujeres y 75 hombres. Más bien obedece a fines prácticos de facilitar el acceso a la salud de las mujeres y no como parte de la tan ansiada cultura de respeto a los derechos laborales.

En septiembre de 2011, el director del Seguro Social, Leonel Flores, afirmó que la mayoría de trabajadoras domésticas inscritas al ISSS sufren enfermedades crónicas, por lo cual ha generado pérdidas a la institución. De acuerdo con el director del ISSS, la cotización por empleada doméstica en promedio es de \$12 y \$14 mensuales, pero el gasto en salud por afiliada del sector doméstico oscila entre los \$600 y \$700 mensuales<sup>12</sup>.

Sin embargo es un retroceso que El Salvador no ha aprobado el Convenio 189 de la OIT que protege a las trabajadoras del hogar, esto demuestra la poca voluntad política de reconocer el trabajo doméstico, pese a que el 7.7% de la Población Económicamente Activa desempeña estos puestos de trabajo.

Aunado a la poca regulación legal, las personas que laboran en el sector se enfrentan a la

desidia estatal para hacer valer sus derechos. Para el caso, al entrar en vigencia la Ley de Prevención y Riesgos Ocupacionales podría no ser aplicada al sector pues a juicio de las autoridades del ISSS: “no habría capacidad de efectuar inspecciones en los centros de trabajo que serían las viviendas donde laboran las y los trabajadores domésticos”<sup>13</sup>.

En lo referente al régimen de beneficios, las hijas e hijos de las trabajadoras pueden ser inscritos siempre y cuando estén dentro del rango de edad cubierto por el régimen de salud, que es menor de 12 años. El decreto no contempla la extensión del beneficio para compañeros de vida o cónyuges.

Otro avance significativo es la consulta a diversos sectores, entre ellos el laboral-sindical representado en el Consejo Económico Social (CES).

Según la analista en temas económicos, Carolina Quinteros, en la propuesta de Ley de Asocio Público Privado se incluyen regulaciones que garanticen el respeto a los derechos laborales y medioambientales. Entre las medidas que buscan mejorar las condiciones laborales está la prohibición que las empresas subcontraten a terceros para la ejecución de actividades, ya que muchas veces esta subcontratación da lugar a vulneraciones a los derechos de las personas trabajadoras.

Igualmente positivo es que el Gobierno sometiera a la revisión del Consejo Económico y Social la revisión del anteproyecto de Ley del Sistema Financiero para el Desarrollo aprobada en septiembre de 2011, por la Asamblea Legislativa y que permitirá la creación de una Banca para el Desarrollo. Se esperaba que la banca brinde servicio a la pequeña empresa, en la cual tienen una participación importante las mujeres.

En ambas iniciativas se consultó al CES, cuyo dictamen incluyó 6 observaciones generales

12 <http://www.laprensagrafica.com/el-salvador/politica/218817-perdidas-por-afiliar-al-sector-domestico.html>

13 <http://www.diariocolatino.com/es/20100714/articulos/82156/?tpl=69>



y 20 específicas de las cuales el Ejecutivo retomó 14, algunas completamente y otras de manera parcial. Pese a que la participación del sector laboral y sindical en el CES es positiva es de aclarar que esta es predominantemente masculina, ya que solo participa una organización de mujeres.

### **Refuerzo presupuestario al Ministerio de Trabajo.**

Según la Memoria de Labores correspondiente al período 2010 / 2011, el presupuesto asignado a esta cartera de Estado para el año 2010, fue de US\$11,734,740.00 pero en 2011, incrementó a US\$12,586,815.00.

Sin embargo, al evaluar la gestión del Ministerio de Trabajo no puede dejarse de mencionar la remoción de la titular, Victoria Marina de Avilés, quien había dado muestras de colaboración y fortalecimiento del enfoque de género en la gestión ministerial, especialmente con la creación de la Oficina para la Equidad entre los Géneros, que busca transversalizar el enfoque de género en todos los procesos institucionales.

En este marco, se inauguró en octubre de 2011 con el apoyo de ORMUSA y Brücke Le Pont, una sala de cuidados en el Ministerio para facilitar los trámites que realizan las usuarias del Ministerio y que deben acudir acompañadas de sus hijos e hijas pequeñas.

### **Campaña Institucional sobre derechos laborales**

Campaña para divulgar los derechos laborales, impulsada por el Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y Corte Suprema de Justicia, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Esta se desarrolló desde finales de 2010 y parte de 2011 y consistió en la promoción y divulgación de las funciones de las personas prestadoras de servicios de las instituciones estatales antes mencionada.

La campaña utilizó la imagen de una abeja que simboliza la laboriosidad de la población salvadoreña; consistió en la distribución de afiches, brochures y presentaciones en centros comerciales y otros lugares con fuerte presencia y tránsito de personas, por medio de mensajes alusivos al tema a cargo de un grupo de teatro .

Lamentablemente no fue evidente el enfoque de género en el diseño de la misma, pero es positivo que fue dirigida principalmente a los supermercados, la banca y los call centers, que son sectores que emplean numerosa mano de obra femenina, y que además presentan numerosas denuncias por la precariedad en el empleo y constantes violaciones a los derechos laborales del personal.

En relación a los salarios, si bien hubo aumentos en los salarios mínimos como se detalla en el cuadro 1, estos no fueron significativos y más bien fueron calificados como una burla por sectores laborales.

### **Retrocesos**

Sin duda, son lamentable los despidos en las maquilas de manera sorpresiva y lo cual evidencia la necesidad de una verdadera reforma que incluya regulaciones especiales para proteger a las trabajadoras de la maquila y especialmente a las embarazadas.

Al respecto, uno de los casos más conocidos fue el cierre sorpresivo de la maquila GAMA en julio de 2001, en San Salvador. En la fábrica trabajaban 258 personas, el 90% eran mujeres. La empresa indemnizó al personal con el 80% de sus prestaciones y no con el 100% como correspondía legalmente.

Después de 20 años de laborar, la fábrica cerró operaciones afectando al personal. “Nos dimos cuenta por unas compañeras que viven cerca de la fábrica que estaban sacando la materia prima y la maquinaria. Nunca nos imaginamos que de un día para otro cerrarían la fábrica porque ni bulla nos hicieron”, expresó



**En octubre de 2011 con el apoyo de ORMUSA y Brücke Le Pont, se inauguró una sala de cuidados en el Ministerio de Trabajo para facilitar los trámites que realizan las usuarias del Ministerio y que deben acudir acompañadas de sus hijos e hijas pequeñas.**

Cecilia Cruz, trabajadora y secretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Confecciones Gama (STECG).

Afirma que la relación laboral entre la patronal y el personal era muy buena. Habían logrado formar el sindicato y estaban negociando un contrato colectivo con la empresa. Se habían aprobado 17 cláusulas de 58 que contenía el contrato, el resto sería negociado en dos reuniones más que no se lograron realizar.

Según la trabajadora, todo hubiera llegado a feliz término, pero cree que la fábrica tuvo presión por parte de la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX) para que cerraran, ya que el contrato colectivo que firmarían sería el primero en el área de maquila<sup>14</sup>.

### **Prórrogas a entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

En septiembre de 2011 se aprobó una nueva prórroga para la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, aprobada en enero de 2010, por la Asamblea Legislativa, con lo cual se ha postergado un año más su vigencia.

Según el Art. 1.- “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 establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular”<sup>15</sup>.

Según dirigentes sindicales<sup>16</sup>, pese a la urgente necesidad de fortalecer el marco legal vinculado con la salud ocupacional de las personas trabajadoras en el país, el Organismo Ejecutivo y el empresariado han logrado que se atrase su aplicación aduciendo diferentes razones, entre ellas: falta de capacidad de la empresa privada para implementar las medidas de seguridad que serán inspeccionadas por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la ley, falta del Reglamento de la misma y deficiencias presupuestaria del Ministerio de Trabajo para cumplir los mandatos de la legislación.

14 Entrevista publicada en la boletina del Observatorio Económico Laboral de ORMUSA, agosto 2011.

15 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

16 Entrevista a Marta Zaldaña, febrero 2012.



## IV. CONSIDERACIONES FINALES

El contexto económico laboral de las mujeres trabajadoras mostró un panorama sombrío para las personas trabajadoras salvadoreñas, especialmente para las mujeres, ya que estudios han demostrado que estas invierten mayor porcentaje de sus ingresos al sostenimiento del hogar con respecto a los hombres.

Nuevamente al revisar los costos de la canasta básica en comparación con el salario mínimo es fácil imaginar las carencias que enfrentan las familias para cubrir los gastos de salud, alimentación, vestuario, servicios públicos y otros; de igual manera, el aumento del salario mínimo registrado en 2011 fue más bien risible ya que no tuvo mayor impacto en la economía familiar.

Pese a los avances en el plano formal, las mujeres enfrentan desventajas tanto a nivel laboral como salarial, lo cual les dificulta crecer económica y profesionalmente. Además de los salarios injustos, las trabajadoras son afectadas por discriminación por razones de género y por edad, por lo que muchas personas que superan los 40 años, después de ser cesadas en las empresas enfrentan serias dificultades para emplearse o mantenerse en el mercado formal.

En cuanto a las vulneraciones laborales más frecuentes, puede verse en las estadísticas oficiales y del Centro de Atención Legal, el despido sin causa justificada, el acoso laboral, no pago de salarios y otras prestaciones económicas, malos tratos y el acoso sexual y laboral, entre otros. También es evidente que hay discriminación hacia la trabajadora embarazada pese a la protección legal en el ámbito laboral.

La situación de los derechos laborales de las mujeres determina una serie de retos y

desafíos de las autoridades nacionales para hacer valer la igualdad en el empleo, la no discriminación y la protección plena de sus derechos laborales.

Uno de los principales retos del Estado es aprobar una reforma para garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas, antes y después del parto; facilitar las condiciones para que puedan hacer uso del permiso por lactancia en los primeros seis meses del o la recién nacida, una acción para ello podría ser la habilitación de salas cunas en los centros de trabajo.

Algunas de esas acciones deberían de ser: fortalecer la inspección de trabajo a través de la capacitación y formación idónea del personal; mejorar la legislación laboral en materia sustantiva y procedimental a fin de hacer efectiva la inspección con sanciones disuasorias que sean verdaderamente ejemplarizantes para prevenir el futuro incumplimiento de la ley.

Desde octubre de 2011, la Asamblea Legislativa estudia una propuesta de reformas a la Ley de Zonas Francas, presentada por el Gobierno y consensuada con CAMTEX. La propuesta busca adecuarse a los requerimientos de la Organización Mundial del Comercio (OMC), que recomienda eliminar los incentivos fiscales a las exportaciones. El cambio de la ley en vigencia es que en lugar de orientar los incentivos a la exportación estos se otorguen considerando la inversión y la cantidad de empleos generados.

De tal forma, que la ley mantendrá los actuales incentivos fiscales, como exención del pago del impuesto sobre la renta, impuestos municipales y a la transferencia. Si el Estado quiere dar muestras de un verdadero espíritu de hacer cumplir los derechos laborales en la





maquila, uno de los sectores más denunciados por violaciones a los mismos, debería asegurar que dichos incentivos no sólo estén sujetos a la cantidad sino a la calidad del empleo.

Lamentablemente, puede verse el cierre sorpresivo de maquilas a la fecha, lo cual evidencia que las personas trabajadoras no pueden gozar de la estabilidad en el empleo necesaria; otras denuncias en el sector es la imposición de jornadas extenuantes de trabajo, altas metas de producción, descuentos por los permisos otorgados para asistir a consulta médica; imposición de horas extras, bajos salarios, incumplimiento del traslado de las prestaciones económicas como el ISSS y AFP; entre otros.

Sería importante que así como en la propuesta de Ley de Asocio Público Privado se incluyen regulaciones que garanticen el respeto a los derechos laborales y medioambientales, de la misma manera se haga con las reformas a la Ley de Zonas Francas.

En 2011, la Corte Suprema de Justicia inició un proceso de consulta para reformar el Código Procesal Laboral, lo cual representa una valiosa oportunidad para revisar los mecanismos de tutela de los derechos laborales, incluyendo facultades para que el juez o jueza pueda dictar medidas cautelares como el cese del acto que vulnera los derechos laborales así como medidas de reparación adecuadas.

También es necesario fortalecer la capacitación del personal de inspecciones del Ministerio de Trabajo, defensores y defensoras públicas y demás funcionariado judicial, tomando de marco los Tratados Internacionales, especialmente los Convenios de la OIT en materia de no discriminación contra las mujeres, así como de las leyes recién aprobadas en el país como son la Ley de Prevención de Riesgo en los Centros de

Trabajo, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia y Ley de Equidad, Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Pese a los esfuerzos por modificar patrones sexistas que limitan el ejercicio de los derechos laborales y humanos de las mujeres, es evidente que falta mucho por hacer en materia de capacitación y sensibilización de operadores y operadoras judiciales que intervienen a nivel administrativo y judicial.

Puede comprobarse como el desconocimiento de los derechos laborales limita también que las trabajadoras demanden el cumplimiento de los mismos, por lo cual el Estado debe asumir de manera satisfactoria su responsabilidad de divulgar los derechos laborales y los mecanismos legales de protección de las personas trabajadoras.

Campañas que deben ir acompañadas de una labor de monitoreo efectiva del Ministerio de Trabajo en las empresas privadas para hacer cumplir los derechos laborales; en síntesis de un mecanismo de certificación de cumplimiento de derechos laborales por parte del empresariado.

Esto podría ir acompañado de incentivos a aquellas empresas con los mayores niveles de cumplimiento de los estándares laborales para la participación en las licitaciones públicas por ejemplo.

En cuanto a la organización sindical, los sindicatos continúan siendo espacios con participación predominantemente masculina, a nivel de participación y de dirección, por lo que también es importante que los sindicatos incorporen el enfoque de género en su accionar para promover la afiliación y participación de las mujeres en puestos de dirección sindical.



## BIBLIOGRAFIA

Código de Trabajo de El Salvador.

Convenio 189 de la OIT

Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos

Mujer y Mercado Laboral 2010, Organización de Mujeres Salvadoreñas por La Paz, ORMUSA.

Monitoreo de La Prensa Gráfica, El Diario de Hoy y CoLatino, varias ediciones

Sitios web de:

- Ministerio de Trabajo
- CAMTEX
- Banco Central de Reserva

Entrevistas

- Licda. Ena Lilian Núñez Mancía, integrante de la Comisión de elaboración del nuevo Código Procesal Laboral (Corte Suprema de Justicia).
- Lic. Carlos Jovel, Coordinador del Área de Derecho Social de la Escuela de Capacitación Judicial del Consejo Nacional de la Judicatura.
- Marta Zaldaña, Secretaria de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
- Carolina Quinteros, analista económica.



# Visite el Observatorio Económico Laboral de ORMUSA

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



**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 2011
- Resumen de actividades

[Ver listado completo](#)

### Apoyan este sitio



UNION EUROPEA



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.