

DIAGNÓSTICO DE **NECESIDADES DE FORMACIÓN**

EN DERECHOS LABORALES CON ENFOQUE DE
DERECHOS HUMANOS PARA
PROMOTORES (AS) EN DERECHOS LABORALES
E N E L S A L V A D O R

**Programa Regional de Derechos
Humanos, Democracia,
Derechos Laborales**

Financiado por USAID y ejecutado por PADF en asocio
con FUNPADEM en Guatemala, Honduras y El Salvador.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



PADF
PAN AMERICAN DEVELOPMENT FOUNDATION



Este Diagnóstico ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este Diagnóstico son responsabilidad de FUNPADEM y no reflejan necesariamente los de USAID o los del Gobierno de los Estados Unidos.

DIAGNÓSTICO DE

NECESIDADES DE FORMACIÓN

EN DERECHOS LABORALES CON ENFOQUE DE
DERECHOS HUMANOS PARA

PROMOTORES (AS) EN DERECHOS LABORALES
E N E L S A L V A D O R

Publicado por:

FUNPADEM.

Elaborado por:

Carolina Morán y Lorena González.

Revisión técnica:

Alan Quinn, PADF; Héctor Pacheco, PADF.

Hazel Villalobos, Gerente Técnica de FUNPADEM; Pamela Salazar, Asistente Técnica; y

Sandra Dueñas, Coordinadora de FUNPADEM en El Salvador.

Diseño y diagramación:

Jeffrey Muñoz.

GLOSARIO

Art. Artículo

C Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

CT Código de Trabajo

CIDH Corte Interamericana de Derechos Humanos

CT Código de Trabajo

DDL Derechos Laborales

FUNPADEM Fundación para la Paz y la Democracia

ISSS Instituto Salvadoreño del Seguro Social

MTPS Ministerio de Trabajo y Previsión Social

OECD Organization for Economic Co-operation and Development

OIT Organización Internacional del Trabajo

ONU Organización de las Naciones Unidas

PADF Fundación Panamericana para el Desarrollo

PNUD Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

DO Diario Oficial

Núm. Número

Núms. Números

P Página

Págs. Páginas

PGR Procuraduría General de la República de El Salvador

R Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo

UDDT Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador

TABLA DE CONTENIDO

Glosario	4
I. Introducción	7
II. Identificación y caracterización de la situación de las mujeres que trabajan en El Salvador	8
III. Marco Normativo Internacional ratificado por El Salvador en materia de DDLL de las mujeres.	14
3.1 Cumplimiento de la normativa internacional en Derechos Laborales en El Salvador	23
IV. Sectores donde mayormente se le violan los derechos laborales a las mujeres . .	27
V. Necesidades de formación de las mujeres que trabajan en El Salvador . .	32
VI. Anexos.	34
VII. Bibliografía	46
VIII. Información Complementaria	48

Introducción

En el marco del proyecto “Programa Regional de Derechos Humanos, Democracia y Derechos Laborales”, cuya ejecución es liderada por la Fundación Panamericana para el Desarrollo, (PADF por sus siglas en inglés), en asocio con FUNPADEM, se ha diseñado un proceso de formación en Derechos Laborales con enfoque de Derechos Humanos para personas de la sociedad civil salvadoreña, con el objetivo de crear una red de personas promotoras de derechos laborales en el país.

El “Programa Regional de Derechos Humanos, Democracia y Derechos Laborales” tiene como uno de sus objetivos, el empoderar a la sociedad civil organizada y no organizada, más allá de organizaciones de trabajadores(as), permite la construcción de redes de apoyo que informe, divulguen y asesoren a aquellas personas trabajadoras o empleadoras que necesitan saber sobre derechos laborales y/o cómo acceder a justicia laboral.

Desde el abordaje tradicional de la justicia laboral y del cumplimiento de los derechos laborales, se han creado modelos de colaboración y diálogo tripartito entre el estado, sector empleador y sector trabajador. Sin embargo, desde la experiencia de otras temáticas relacionadas con el acceso a la justicia, se ha identificado que la creación de una cultura de cumplimiento de los derechos tiene mayor éxito cuando se empoderan e incorporan a esta ecuación, a las comunidades y se les forma para ser agentes de cambio en este proceso.

En El Salvador, es de mucha importancia fortalecer las capacidades de las mujeres, pues es uno de los grupos que más vulnerables ante la violación de derechos laborales. Por lo cual, la formación de promotores(as) de derechos laborales que divulguen, comuniquen y asesoren en temas de derechos humanos, derechos laborales y acceso a la justicia a este grupo de la población es una necesidad en el país.

Por lo cual, en el proceso para la construcción de ese programa de formación en promoción de derechos laborales de las mujeres, se ha definido la realización de un diagnóstico sobre el estatus actual del cumplimiento de los DDLL en mujeres trabajadoras y sobre acceso a la justicia laboral. Este diagnóstico permitirá priorizar las temáticas de formación, así como brindará datos importantes que sirvan de insumos para la elaboración del Manual de Formación de Promotoras de Derechos Laborales.

Identificación y caracterización de la situación de las Mujeres que trabajan en El Salvador

El índice publicado por el Banco Mundial, presentado en el informe Mujer, Empresa y el Derecho 2019: Una Década de Reformas¹ el cual fue realizado a lo largo de 10 años muestra que, si bien las reformas han mejorado la inclusión económica de las mujeres, aún subsisten desigualdades. Según el índice publicado por el Banco Mundial, a nivel global, a las mujeres sólo se les reconocen tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres, lo cual limita su capacidad para conseguir empleo o empezar un negocio y tomar las decisiones económicas que sean más beneficiosas para ellas y sus familias.

El índice en referencia, analiza los diversos hitos en la vida laboral de una mujer, desde su primer empleo hasta su jubilación, como también las protecciones legales asociadas con cada una de estas etapas. Los datos abarcan un período de 10 años, en el cual 187 países reciben una puntuación en función de ocho indicadores.

Según dicho informe, en los últimos 10 años se han logrado avances considerables en las áreas medidas, siendo que en ese lapso de tiempo el promedio global aumentó de 70 a 75, estableciendo que en 131 economías se introdujeron 274 reformas a las leyes y reglamentaciones para favorecer la inclusión económica de la mujer; en 35 países implementaron protecciones legales contra el acoso sexual en el trabajo, garantizando los derechos de casi 2000 millones de mujeres, datos que son más altos que los de hace una década. En 22 economías eliminaron las restricciones al empleo de las mujeres, aumentando sus posibilidades de acceder a determinados sectores de la economía que antes les eran prohibidos. Además, en 13 economías fueron adoptadas leyes que exigen igual remuneración por trabajo de igual valor.

También establece que, sólo la economía de Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia han obtenido la puntuación perfecta de 100 puntos, ya que reconocen a mujeres y hombres con los mismos derechos legales en las áreas examinadas. Según el índice, las economías que llevaron a cabo reformas registraron un mayor crecimiento en el porcentaje de mujeres que trabajan, lo cual contribuyó al empoderamiento económico de las mujeres.

¹ Informe Mujer, Empresa y el Derecho 2019: Una Década de Reformas. Banco Mundial 2019, Consultado el día 10 de julio de 2019 en el sitio web: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>

Sin embargo, los datos antes mencionados en el mismo informe se establece que, todavía las mujeres de muchas partes del mundo enfrentan leyes y reglamentaciones discriminatorias en cada una de las etapas de su vida laboral, ya que muchos países todavía no han realizado reformas o reglamentado a favor de la mujer trabajadora.

Como aspectos destacados en el informe, referente al índice correspondiente a América Latina y el Caribe se aumentó de 75.40 a 79.09, el segundo mayor crecimiento entre las economías emergentes y en desarrollo. Las economías de la región implementaron 39 reformas, y en varios países extendieron la licencia por maternidad.²

Por otra parte, al referirnos a empoderamiento económico de las mujeres, los OCDE, 2011³ lo definen como *“la capacidad de participar en, contribuir y beneficiarse de los procesos de crecimiento de manera de reconocer el valor de sus contribuciones, respetar su dignidad y hacen posible negociar una distribución más justa de los beneficios del crecimiento”* en tal sentido, el empoderamiento económico de las mujeres se da cuando ellas tienen empleo, con condiciones decentes y con miras a superarse.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) *“las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país”* considerando que la discriminación podría verse representada en los siguientes indicadores: a) acceso a la educación, orientación y formación profesional; b) acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, como asalariado o en la administración pública); c) acceso a los servicios de colocación y a las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como a la promoción profesional, la seguridad del empleo, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; d) acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionadas con el empleo, y otras condiciones laborales como la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los periodos de descanso y las vacaciones.

En El Salvador, 1.8 millones de mujeres de 15 años y más han ejercido un trabajo a lo largo de la vida para obtener un ingreso monetario o en especies. De esta cantidad de mujeres, aproximadamente 30 de 100 han sido afectadas por discriminación laboral a lo largo de su vida; y 9 de 100 fueron afectadas en los últimos 12 meses⁴.

2 COMUNICADO DE PRENSA N.º 2019/128/DEC disponible en el sitio web: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work> consultado el día 23 de junio de 2019.

3 OECD (2011) Women's economic empowerment. Issues paper Paris: OECD-DAC GENDERNET

4 OBSERVATORIO DE ESTADÍSTICAS DE GÉNERO. http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/salarios/BOLETIN_DISCRIMINACION_LABORAL_CONTRA_LAS_MUJERES.pdf

A lo largo de la vida, los tres principales actos de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral son: primero, pedir la prueba de embarazo para poder aplicar a un puesto de trabajo; segundo, menor remuneración para una mujer ejerciendo la misma actividad que su compañero de trabajo; tercero, motivos de edad.

Al referirnos a las mujeres que trabajan en El Salvador, podemos identificar y caracterizar su situación a partir de datos importantes establecidos por el Reporte Global de Salarios 2018-2019 que fue elaborado por OIT, el cual establece que la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es una de las más bajas de Latinoamérica. Dicho informe establece que el porcentaje de la brecha salarial nacional solo es del 4.6% mientras que la media mundial es del 20.5%, lo que se traduce en que las mujeres salvadoreñas perciben el 95% de los ingresos que reciben sus colegas hombres. Mientras que en otros países de la región como Argentina, Uruguay y Chile la brecha es de hasta el 25%, es decir que las mujeres solo perciben el 75% de la remuneración mensual que tienen los hombres⁵.

El informe también establece que las mujeres en América Latina trabajan más horas sin remuneración respecto a lo que hacen los hombres.

De conformidad al análisis de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social⁶, aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral es clave para que El Salvador alcance tasas de crecimiento más altas, ya que los datos oficiales indican que el 59.3% de la población con ocupación o que buscan una está compuesta por hombres y el 40.7% por mujeres.

La poca participación de las mujeres tampoco distingue nivel educativo y sin importar su grado de escolaridad, más del 90% de los hombres logra insertarse al mercado laboral, mientras que en las mujeres oscila entre el 45 y 85%.

El Centro de Investigaciones y Estadísticas (CIE) de Fusades, identifica las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse al mercado laboral, entre esas está las tareas de cuidado y la falta de autonomía en la toma de decisiones, según los datos el 79% del tiempo dedicado a trabajo no remunerado lo hacen las mujeres, y para el caso de las mujeres que trabajan, la carga es el doble.

Los datos del CIE apuntan a que la participación laboral femenina se reduce aún más entre las mujeres casadas o acompañadas. En general, el 57% de las mujeres entre 25 y 64 años tienen un empleo, pero esa proporción se reduce a 50% entre las que tienen pareja; en cambio, con los hombres ocurre al revés, de una participación de 93% suben a 96%.

⁵ Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps, International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

⁶ Información consultada en el sitio web de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES): <http://fusades.org/areas-de-investigación/análisis-de-la-coyuntura-económica>

Está comprobado que a mejor preparación, mejor opción de acceder a un empleo con mejores ingresos, por lo que la educación es pieza clave para insertarse en el mercado laboral y de esa forma lograr empleos más dignos para las mujeres.

El Salvador avanza en reformas, pero aún sigue siendo insuficiente

En El Salvador cada día se van estableciendo normativas nuevas o reformas a las existentes que protegen a la mujer trabajadora. Tal es el caso, que en el mes de junio de 2018, la Asamblea Legislativa aprobó mediante Decreto Legislativo No. 41, publicado en el Diario Oficial número 132, tomo 420 de fecha 17 de julio del 2018, la reforma al Art. 113 del Código de Trabajo, en el sentido de otorgar protección a la mujer trabajadora embarazada, gozando de estabilidad laboral desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal. Este derecho que ha sido denominado expresamente como: “Ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez”.

En caso que el patrono incumpla con este derecho de la mujer trabajadora, será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio, lo que actualmente equivaldría a una sanción desde USD\$ 912.51 hasta USD\$1,825.02.

La reforma al Art. 113 del Código de Trabajo establece textualmente lo siguiente:

“Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el período antes expresado, el cual se le denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.

La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal, deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria.

El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral, será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este código a la trabajadora embarazada”.

Asimismo, se ha reformado sobre temas de discriminación, temas que brindan estabilidad laboral a los empleados con enfermedades terminales, regulándose además aspectos

específicos para las mujeres embarazadas; el decreto⁷ de reforma dentro de lo principal establece lo siguiente:

“Art- 30 ord. 17º) Realizar cualquier distinción, exclusión o despido a todo trabajador o trabajadora a quien se le diagnostique y certifique por medio de las instituciones oficiales relacionadas con el sector salud, el padecimiento de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes y rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, quienes tendrán el derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que ha tenido antes de la emisión de la referida certificación médica, tomando en consideración lo dispuesto en los artículos 64 y 82 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”.

“Art. 110. Se prohíbe a los patronos asignar a mujeres embarazadas, o que padezcan de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes, rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado o enfermedad, a partir de su diagnóstico y hasta haber agotado el tratamiento respectivo”.

“Art. 308-A. No podrá ser objeto de despido, todo trabajador o trabajadora que padezca de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes, rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante.

No pudiendo por estas causas ser objeto de descuentos en sus salarios. Dicha garantía de estabilidad laboral, comenzará a partir de haberse emitido el diagnóstico médico correspondiente y se extenderá tres meses después de haberse concluido el tratamiento médico respectivo, salvo las causales establecidas en el artículo 50 de este Código.

Art. 308-B. En los casos del artículo anterior, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social está obligado a cubrir la totalidad del subsidio diario por incapacidad al trabajador o trabajadora con enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes, rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, durante el tiempo requerido para su tratamiento, así como el tiempo requerido para su recuperación”.

Es de hacer ver que la situación de las mujeres que trabajan en El Salvador, cada día va mejorando, pero falta mucho por hacer.

⁷ Decreto Legislativo número 244, de 2019. Publicado en el Diario Oficial número 46, tomo número 422

Para el tema de verificación del cumplimiento de la normativa laboral, el MTPS ha enfocado su actuar a programas especiales dirigidos a las mujeres trabajadoras, implementando planes permanentes de verificación de Derechos Laborales, tales como: plan permanente de verificación de derechos laborales de mujeres, verificación de acoso laboral y despido de mujeres embarazadas. Asimismo, ha implementado planes especiales sobre los temas: inspección de brechas salariales, plan de verificación de derecho a la lactancia, plan de verificación de lugares de trabajo que fabrican y venden pirotecnia y plan de verificación de pago de aguinaldo.

Por medio de dichos planes se logra informar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales. No obstante, es importante capacitar y formar a las mujeres sobre el cumplimiento de sus derechos laborales, ya que muchas no los exigen por desconocimiento o por falta de información sobre los procedimientos que se deben seguir para exigirlos.

Marco Normativo Internacional ratificado por El Salvador en materia de DDL de las mujeres

Los avances en materia de trabajo decente para las mujeres no provienen únicamente de la normativa laboral. Sino también de marcos normativos o acuerdos que reconocen y garantizan la equidad de género, estando establecida en casi todos los instrumentos internacionales sobre derechos humanos adoptados en las últimas décadas. De los cuales detallamos algunos:

En el marco internacional, el derecho internacional prohíbe la discriminación basada en el sexo. La adopción de la Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco el 26 de junio de 1945, ha posicionado el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la órbita de los derechos humanos.

En el preámbulo de la Carta de San Francisco se proclama que: “Se reafirma la fe en los derechos fundamentales del ser humano, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”.

La Organización de las Naciones Unidas, completó el catálogo de derechos jurídicamente vinculantes para todos los estados miembros a través del texto que se ha denominado Carta o Declaración Internacional de los Derechos Humanos, que está integrada por:

- La Carta de San Francisco de 1945 antes mencionada.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos aprobados el 16 de diciembre de 1966, textos que configuran el principio de no discriminación como un auténtico principio estructural.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, del 18 de diciembre de 1979, y en su Protocolo Facultativo, que establece que: “Los Estados deben tomar las medidas apropiadas, incluyendo las de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer en todos los ámbitos (...) No se considerará discriminación la adopción de medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”. Además, junto a esta obligación genérica, la Convención amplía los derechos de las mujeres en di-

versos ámbitos, como los derechos políticos, en materia laboral, educación, sanidad y economía. Al amparo de esta Convención, surgió el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, órgano que tiene como objetivo la tutela del derecho a la no discriminación por razón de sexo.

También conviene destacar la Conferencia de Viena de 1993 de las Naciones Unidas, donde se insiste una vez más, en la idea de que: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.”

Como instrumentos a nivel internacional también tenemos:

La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), es uno de los instrumentos a nivel internacional, adoptada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por todos los países de la región. En el marco de de la Convención, los países se comprometen a adaptar su legislación nacional y a aplicar políticas tendientes a eliminar la discriminación en el trabajo hacia las mujeres. El trabajo y la autonomía económica de las mujeres son extensamente abordados en la CEDAW⁸, donde se mencionan los siguientes derechos:

- Elegir libremente profesión y empleo.
- Las mismas oportunidades de empleo, con los mismos criterios de selección.
- Al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones y otras condiciones de trabajo, como vacaciones pagadas.
- Al aprendizaje, formación profesional y capacitación periódica.
- A igual remuneración, inclusive prestaciones, e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
- Seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; entre otros.

A nivel regional se tiene el **Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género**, elaborado por la Comisión Internacional de las Mujeres (CIM) en 1998, la cual alienta a los Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) a formular políticas públicas, estrategias y propuestas para la promoción de los derechos humanos de la mujer y la igualdad de género en todas las esferas de la vida pública y privada. Establece como uno de los objetivos alcanzar el pleno acceso de la mujer al trabajo y a los recursos productivos en condiciones de igualdad.

⁸ Ratificado por El Salvador, mediante Decreto Legislativo N° 605, de fecha 2 de junio de 1981.

A través de la formulación de políticas públicas con perspectiva de género, la revisión de la legislación nacional para dar cumplimiento a la igualdad de género y los derechos humanos, el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado y el impulso a políticas que aseguren igual pago por trabajo de igual valor.

Otro instrumento importante a nivel internacional es la **Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de las Américas**, aprobada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT en Brasilia, en 2006, la cual define la igualdad de género y la eliminación de la discriminación como un objetivo transversal directamente relacionado con dos de los objetivos estratégicos: el crecimiento económico con generación de empleo para hombres y mujeres, y la efectiva aplicación de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Por su parte, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) (1994)** de la OEA, conceptualiza como violencia contra la mujer aquella violencia física, sexual y psicológica en cualquier ámbito, como el acoso sexual en el trabajo.

Es importante resaltar que, una conducta puede ser considerada discriminatoria en la relación de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia personas de determinados grupos sociales, la cual se puede dar tanto en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción. Ese trato o conducta diferenciada de criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva se considera discriminación.

La igualdad entre los sexos es esencial para el logro de los derechos humanos para todos. No obstante, las leyes que discriminan a la mujer prevalecen en todos los rincones del planeta. Muchas de esas leyes de hecho conceptúan a las mujeres y a las niñas como de segunda clase en lo que respecta a la nacionalidad y la ciudadanía, la salud, la educación, los derechos conyugales, los derechos al empleo, los derechos parentales y los derechos de herencia y posesión de bienes.

La violencia contra la mujer prevalece en todas las culturas a una escala inimaginable y, a menudo, el acceso de la mujer a la justicia tropieza con obstáculos como leyes discriminatorias, y actitudes y prejuicios sociales.

Por otro lado, al referirnos a los Derechos Humanos Laborales los cuales son aplicables al tema del presente proyecto, hay que hacer referencia a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, considerada la redacción de las primeras normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones), el establecimiento de los procedimientos de control de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944) tuvieron una gran influencia en la redacción de la Declaración Universal.

Los derechos fundamentales han motivado una Declaración especial de la OIT, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998, que no está sujeta a ratificación en la medida que reafirma principios generales de aceptación universal, que responden a la idea de valores esenciales, a derechos mundializados, que forman parte del *ius cogens* internacional:

1. La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
2. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Son principios aplicables sin necesidad de ratificación o adhesión y aunque un estado miembro no haya ratificado los Convenios calificados como fundamentales, todos los miembros de la OIT tienen la obligación ante sí mismos y ante los compromisos adquiridos en tanto Estados Miembros, de poner en práctica los principios generales que originan estos derechos, en la medida que son la expresión de unos valores que fueron aceptados al adherirse libremente a la Constitución⁹.

Entre los instrumentos normativos de la OIT, se encuentran los convenios que tienen un carácter de tratados internacionales, de naturaleza vinculante, y las recomendaciones internacionales del trabajo, que son directrices no vinculantes, constituyendo en conjunto las normas internacionales del trabajo.

No obstante, todos los convenios de OIT son de vital importancia para los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, algunos son específicos, porque contienen normas explícitas sobre la igualdad y la no discriminación, o porque sus normas toman en cuenta las necesidades de las mujeres y las de los hombres sin mencionarlos explícitamente. En tal sentido, cinco convenios han sido establecidos como instrumentos clave para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, que fueron evolucionando desde la protección de las mujeres en su papel de madres hacia el establecimiento de iguales derechos y oportunidades para ambos sexos, siendo los siguientes:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

⁹ De conformidad al mandato específico que fue especialmente confirmado en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 de la OIT.

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).
- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

El Convenio número 100 que data del año 1952 y que lo acompaña la recomendación número 90 ambos sobre la Igualdad de Remuneración estipula que: “los Estados deberán promover y garantizar a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, a través de: i) la legislación nacional; ii) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; iii) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; y iv) la acción conjunta de estos diversos medios.”

El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

Asimismo, el Convenio núm. 100 establece que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe. De esta manera, las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Mediante la recomendación sobre igualdad de remuneración, del año 1952 conocida como Recomendación No. 90, se recomienda tomar medidas para elevar el rendimiento de las trabajadoras, estimulando entre ellas la utilización de facilidades en materia de orientación profesional o de consejos profesionales, de formación profesional y de colocación; así como también, el acceso a las diversas profesiones y funciones, a reserva de las disposiciones de la reglamentación internacional y de la legislación nacional relativas a la protección de la salud y al bienestar de las mujeres.

Por su parte el Convenio número 111 y lo acompaña la recomendación número 111, los cuales regulan la discriminación en el empleo y la ocupación:

Para el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), que data del año 1958 (núm. 111), el término “discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. De esta manera, las distinciones, exclusiones o preferencias

basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Se entienden por distinciones fundadas en el sexo aquellas que se crean en forma explícita o implícita en detrimento de uno u otro sexo. Las discriminaciones contra el empleo de mujeres suelen ser consecuencia de una presunción de inferioridad, incluyen también las que se basan en el estado civil, la condición matrimonial y, más concretamente, las cargas de familia (en particular, en relación con las responsabilidades respecto de las personas a cargo), el embarazo y el parto. El mismo criterio es válido para ciertos requisitos o condiciones físicas que, aparentemente, se imponen por igual a ambos sexos, pero que provocan una discriminación de hecho. Esto ocurre muchas veces, por ejemplo, cuando se imponen condiciones de altura o de peso en forma indiferenciada para hombres y mujeres.

Los ámbitos contenidos en el convenio son el “empleo” y la “ocupación”, términos que incorporan tanto el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Por su parte, mediante la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), del año 1958 (núm. 111) se establece que los Estados deberían formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación, para que todas las personas, sin discriminación, gocen de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes: i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación; ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo; iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona; iv) seguridad en el empleo; v) remuneración por un trabajo de igual valor; vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación al empleo.

Posteriormente tenemos el Convenio número 156 y la recomendación número 165 de la OIT que trata sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares:

A partir de la década de los sesenta, las normas de promoción de la igualdad comenzaron a reflejar el reconocimiento de que la igualdad supone que los hombres y las mujeres deben compartir las responsabilidades familiares. A medida que las mujeres iban conformando una mayor proporción del mercado de trabajo, la imagen del hombre con un trabajo a tiempo completo como modelo representativo del “clásico” trabajador iba perdiendo terreno.

El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el cual data del año 1981 (núm. 156) se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y tra-

bajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”.

Este Convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Asimismo, plantea la obligación de poner en vigor medidas para permitir la libre elección de la ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Plantea la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.

Por último, señala el Convenio de manera clara que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo. Esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, del año 1981 (núm. 165) especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de quienes trabajan a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio.

Otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de trabajadores con responsabilidades familiares. Se deben establecer planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos trabajadores y de las personas a su cargo.

Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia

de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo o de otro miembro de su familia directa.

Por otra parte, el Convenio número 183 y lo acompaña la Recomendación número 191 de La OIT sobre la Protección de la Maternidad:

El Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000 (núm. 183), se refiere a un conjunto de convenios internacionales orientados a la igualdad de oportunidades y de trabajo para trabajadoras y trabajadores y considera que la protección del embarazo es una responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, compuesto por cinco componentes: licencia de maternidad, protección del empleo, prestaciones pecuniarias y médicas, protección de la salud (respecto a un trabajo perjudicial para la salud de la mujer o del niño) y lactancia.

El Convenio 183 fija una licencia de al menos 14 semanas y un período de seis semanas de licencia obligatoria, con posterioridad al parto. Además, se establece el derecho a una licencia adicional en el caso de enfermedad o complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. También se prevé que las prestaciones en dinero durante la licencia deben ser de un mínimo de dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer y deben financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos.

Se prohíbe el despido de la mujer embarazada durante la licencia o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo y se garantiza a esta el derecho a retomar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración. Además, se prohíbe la discriminación por causa de maternidad y la exigencia de una prueba de embarazo. Se debe garantizar el derecho a descansos o una reducción de la jornada por razones de lactancia.

Por su parte, la Recomendación sobre la protección de la maternidad del año 2000 (núm. 191), propone extender la licencia de maternidad por al menos 18 semanas, su ampliación en ocasiones de nacimientos múltiples y la extensión de las mismas garantías y derechos en caso de adopción. Además, incorpora atribuciones paternas en caso de fallecimiento de la madre para el usufructo del período de licencia restante. Asimismo, la madre o el padre deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (incluida la igualdad de acceso entre niñas y niños a la enseñanza primaria), las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo.

La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible ya que si se facilita a las mujeres

y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto.

Es importante resaltar el rol de la Asamblea General de las Naciones Unidas por medio de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible¹⁰, ya que el objetivo 5 que consiste en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, contempla como metas para los próximos años:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

¹⁰ Puede ser consultado en el sitio web: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se encuentran en el centro de numerosos compromisos internacionales adoptados por los países para fomentar el desarrollo humano sostenible y el cumplimiento de los Derechos Humanos.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, las mujeres y las niñas constituyen más de la mitad de la población del mundo. Se encuentran en la primera línea y suelen ser las personas más afectadas, en comparación con los hombres y los niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las crisis económicas mundiales. Sus aportaciones y su liderazgo son fundamentales para encontrar una solución.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU se proponen cambiar el curso del siglo XXI, abordando retos fundamentales como la pobreza, la desigualdad y la violencia contra las mujeres. El empoderamiento de las mujeres es una condición previa a estos objetivos.

Las mujeres tienen un papel fundamental que desempeñar en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con muchas metas que reconocen específicamente la igualdad y el empoderamiento de las mujeres tanto como un objetivo como parte de la solución.

Ahora bien, hablar de igualdad entre hombres y mujer implica que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios, recibir las mismas resoluciones y ser tratados con el mismo respeto. Este concepto es clave en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en la que el objetivo final es otorgar a las personas igualdad legal y social, independientemente de su género, especialmente en las actividades democráticas y asegurar la igualdad de remuneración por el mismo trabajo. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general, que vincula a todas las naciones y, dado su carácter primordial, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.

3.1 Cumplimiento de la normativa internacional en Derechos Laborales en El Salvador

Cuando se habla de la normativa sobre igualdad, el 17 de marzo de 2011, la Asamblea Legislativa de El Salvador aprobó por unanimidad la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, la normativa que mejora el marco jurídico de protección a los derechos de las mujeres. Dicha Ley ha sido una conquista de las organizaciones de mujeres salvadoreñas que contó con el apoyo del Fondo para la Igualdad de Género de ONU Mujeres.

En dicha Ley el Art. 1.- da la Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad por medio de la cual el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Cons-

titucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.

Estando en concordancia con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), esta Ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres.

Ese compromiso, expresa la voluntad política del Estado de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.

La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos.

Igualmente, la distintas normas laborales conceden derechos aplicables a todos por igual, pero sin embargo, hay derechos laborales específicos para las mujeres en El Salvador:

Licencia de Maternidad en El Salvador

Las trabajadoras tienen derecho a un máximo de 16 semanas de licencia de maternidad con sueldo completo. De las cuales, diez semanas deben tomarse después del parto lo cual está regulado en el Art. 309 del Código de Trabajo.

Como lo hemos manifestado anteriormente, el Código de Trabajo fue reformado a efecto de otorgar protección a la mujer trabajadora embarazada, gozando de estabilidad laboral desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, regulándose sanciones para el caso de incumplimiento, por lo que el despido de la mujer embarazada no surte efecto, ni puede ser autorizado por los tribunales de lo laboral o con competencia en materia laboral .

Derecho a regresar a la misma posición

Las trabajadoras tienen derecho a regresar a la misma posición después de hacer uso de la licencia por maternidad y su empleo se mantiene durante el período de licencia, lo cual lo encontramos regulado en el Art. 312 del Código de Trabajo relacionado con el Art. 42 de la Constitución.

Referente al Salario

El empleador está obligado a pagar por adelantado el 75% del salario básico para la trabajadora embarazada durante toda la duración de la licencia por maternidad. Si el empleador hace aportes al Sistema de Seguridad Social, el pago de dicha licencia correrá por parte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, siendo la prestación que se le paga a la trabajadora del 100%. La base legal la encontramos en el Art. 309 del Código de Trabajo y el Art. 2 y 100 de la Ley 1263.

Lactancia materna

De conformidad a la Ley de lactancia materna en El Salvador, la mujer trabajadora tiene derecho a una pausa de una hora para ir a lactar a su hijo o hija, la cual se aplica hasta los seis meses del menor.

Trabajo peligroso

El Código de Trabajo obliga al empleador a que las trabajadoras embarazadas sean asignadas a tareas que no requiere esfuerzo físico considerable, especialmente después del cuarto mes de embarazo, lo cual está regulado en el Art. 110 de dicho Código.

A continuación se hace un resumen de los principales artículos referente a la protección para las mujeres, haciendo ver que todo el demás andamiaje jurídico es aplicable a las mujeres, resaltado las principales reformas.

LEGISLACIÓN	ARTÍCULOS RELACIONADOS A PROTECCIÓN ESPECIAL PARA LAS MUJERES
Código de Trabajo	Artículo 113 del Código de Trabajo, referente a la protección de la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez. Incorporase un Art. 1-a, y reformadas las causales 5a y 6a del Art. 29 del Código de Trabajo, para hacer efectivo el principio de igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando la prevención de las conductas discriminatorias. Art. 309, inciso primero, referido al descanso por maternidad.
Ley de Servicio Civil	Reformado el Art. 29 literal m) e incorpórese el Art. 29-a de la Ley de Servicio Civil, referente a una ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.

LEGISLACIÓN	ARTÍCULOS RELACIONADOS A PROTECCIÓN ESPECIAL PARA LAS MUJERES
Ley de la Carrera Policial	Art. 103 de la Ley de la Carrera Policial, en el sentido de concederle licencia hasta por dieciséis semanas con goce de sueldo por cada parto, a toda empleada de la corporación policial en caso de maternidad.
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres	Crea las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.
Ley de Fomento, Protección y Desarrollo para la Micro y Pequeña Empresa	El Estado deberá, entre otras cosas, fomentar la participación económica de las mujeres en condiciones de igualdad y no discriminación, creando programas y proyectos que potencien la autonomía económica de las mujeres; asimismo, deberá desarrollar estrategias para disminuir brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en términos de acceso, uso y toma de decisiones sobre los recursos productivos y el acceso al empleo.
Ley de Creación del Fondo Solidario para la Familia Microempresaria	Tendrá por objeto otorgar créditos preferentemente y atenderá las necesidades crediticias de la mujer, en los sectores comerciales, industriales, agropecuarios, artesanales, agroindustriales, de servicios, culturales, y de toda actividad productiva a nivel nacional.
Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna	Art. 35.- toda mujer trabajadora durante los primeros seis meses, post parto, mientras amamante a su hija o hijo, o mientras recolecte su leche, tendrá derecho, con ese fin, a una interrupción en la jornada laboral de hasta una hora diaria. Esta interrupción podrá ser fraccionada en dos pausas o las veces que hayan acordado las partes. Las interrupciones en la jornada laboral no podrán ser utilizadas en la hora de almuerzo y serán contadas como hora efectiva de trabajo y remunerada como tal. Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de esta disposición y este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro, caso contrario será sancionado según lo establecido en la presente ley.

Sectores donde mayormente se le violan los derechos laborales a las mujeres salvadoreñas

La inspección del trabajo constituye el pilar central sobre el que se asienta la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral, supervisión que es ejercida por parte del MTPS a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, sobre quien recae la atribución estatal de verificar y supervisar el cumplimiento de las leyes laborales, siendo un control eminentemente administrativo.

La Inspección de Seguridad y Salud en el trabajo ejerce un servicio público, como lo reconocen los Convenios de OIT, tales como el Convenio número 81 sobre la Inspección del Trabajo en la industria y el comercio; y el Convenio número 129 relativo a la inspección del trabajo en la agricultura y se desarrolla a través de los Ministerios de Trabajo en concordancia con el Convenio número 150 sobre la administración del trabajo.

La Inspección de Seguridad y Salud en el trabajo sigue el procedimiento establecido en el Código de Trabajo y en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, bajo la autoridad de la Dirección General de Inspección del Trabajo, mientras que la inspección de seguridad y salud en el trabajo sigue un doble procedimiento: primero ante la Dirección General de Previsión Social a través de recomendaciones técnicas y en caso de no ejecución, el expediente sigue el trámite de procedimiento sancionador ante la Dirección General de Inspección de Trabajo.

La función principal de la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPS es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y de conformidad a los principales Indicadores Estadísticos de Gestión del MTPS para el período: Junio 2014 a Diciembre 2017¹¹ se realizaron 80,988 Inspecciones y 25,053 Re inspecciones, sumando un total de 106,041 funciones inspectoras, dando cobertura a 959,300 mujeres y 1,131,518 hombres, con un total de 2,090,818 personas trabajadoras alcanzadas.

Además, como dato importante el MTPS registró 63,233 infracciones durante el período de junio 2004 a Diciembre 2017, contabilizando un monto de \$12,016,499.91 por incumplimientos a Derechos Laborales en los lugares de trabajo.

11 Información brindada por la Oficina de Estadística e Informática Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto a la Verificación del cumplimiento de la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, el MTPS realizó para el mismo periodo 2,488 inspecciones en lugares de trabajo, logrando dar cobertura a 72,218 mujeres, en el marco del plan permanente de derechos laborales de las trabajadoras.

Sobre los mismos datos para el año 2018, el Anuario Estadístico para dicho año del MTPS¹² realizaron 25,785 Inspecciones y 7,206 Reinspecciones, sumando un total de 32,991 Inspecciones y Reinspecciones, dando cobertura a un total de personas trabajadoras de 615,552 de lo cual fueron 275,510 mujeres y 340,042 hombres, del período comprendido de enero a diciembre del año 2018.

En el mismo período se inspeccionaron 823 lugares de trabajo lo que permitió alcanzar una cobertura de 18.430 mujeres en el marco del plan permanente de derechos laborales a trabajadoras que desarrolla el MTPS. Se registraron 10,609 infracciones contabilizando un monto de \$1,624,561.21 dólares.

Al referirnos a los sectores donde más se ha incumplido los derechos laborales, a continuación se presenta un cuadro de estadísticas facilitadas por el MTPS, para lo cual al tomar como referencia el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2017, fueron inspeccionadas y reinspeccionadas con mayor número empresas que se dedican a la actividad económica de Comercio y Servicios, siendo la primera con un dato de 13,824 y para el sector de Servicios 13,653, pudiendo determinar que son los rubros donde más se verifican si se cumplen o no las normas laborales, haciendo ver además, que son los sectores con más incumplimientos a las normas según datos del mismo Ministerio. Se puede apreciar en el mismo periodo, según el siguiente cuadro, el monto de las sanciones impuestas en primera instancia¹³.

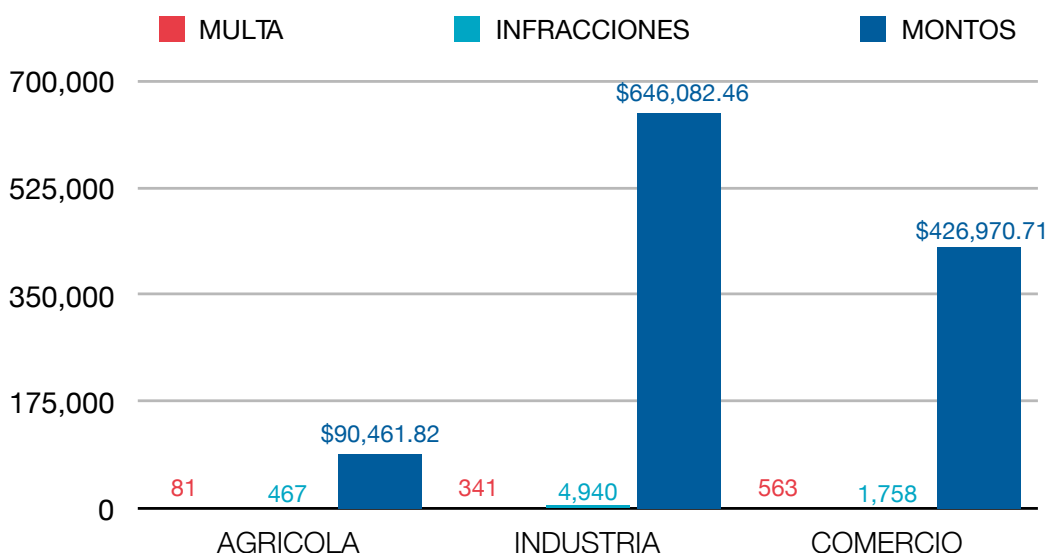
Multas y montos impuestos en primera instancia

Período: Enero - Diciembre 2017



¹² Anuario Estadístico 2018, Oficina de Estadística e Informática Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

¹³ Las sanciones impuestas, llamadas también multas de conformidad al Art. 627 y siguientes del Código de Trabajo conoce en primera instancia el Departamento de Industria y Comercio, en segunda instancia conoce en apelación el Director General de Inspección de Trabajo.



Fuente: Registros Institucionales - MTPS - Unidad de Estadística e Informática Laboral

Para el año 2018, en los sectores donde más se ha incumplido los derechos laborales, de acuerdo a datos proporcionados por el MTPS (ver Anexo #1) y tomando como referencia el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2018, fueron inspeccionadas y re-inspeccionadas con mayor número empresas que se dedican a la actividad económica de Comercio y Servicios, siendo la primera con un dato de 14,730 y para el sector de Servicios 14,567, pudiendo determinarse que al igual que los datos del año 2017 siempre esos sectores son donde más se verifican si se cumplen o no las normas laborales, haciendo ver además, que son los sectores con más incumplimientos a las normas según datos del mismo Ministerio, se puede apreciar para el mismo periodo, según el siguiente cuadro que determina el monto de las sanciones impuestas en primera instancia.

Total de montos, multas e infracciones impuestos en primera instancia, clasificadas por sector económico

Período Acumulado: Enero-Diciembre 2018

SECTOR ECONÓMICO	MULTA	INFRACCIONES	MONTOS (\$) POR MULTA
Servicio	1,357	4,555	\$827,247.61
Comercio	636	2,795	\$539,868.55
Industria	278	2,257	\$215,091.52
Agrícola	69	1,002	\$42,353.53
Total	2,340	10,609	\$1,624,561.21

Ahora bien, de conformidad a los anuarios estadísticos en referencia de los años 2017 y 2018, los sectores más inspeccionados, así como con mayor número de sanciones o multas, son de empleadores que pertenecen al Comercio y Servicios (ver Anexo #2).

Violación a Derechos Laborales

A continuación, podemos observar que al hacer referencia a Violaciones de Derechos Laborales de las Mujeres, los registros del MTPS de la Unidad de Estadística e Informática nos reflejan que sobre la verificación del cumplimiento a la lactancia materna para el período de junio del año 2014 a diciembre del año 2017, se realizaron 2,488 inspecciones, habiendo cubierto con las inspecciones un total de 72,218 trabajadoras, de las cuales 1,171 eran mujeres embarazadas y 1,114 mujeres con discapacidad.

Sobre el mismo punto, al hacer referencia al período de enero a diciembre de 2018, las Violaciones de Derechos Laborales de las Mujeres, según los registros del MTPS, reflejan que se realizaron 823 inspecciones, habiendo cubierto con las inspecciones un total de 18,430 trabajadoras, de las cuales 297 eran mujeres embarazadas y 215 eran mujeres con discapacidad, las que hicieron uso de los servicios inspectivos para hacer valer sus derechos laborales.

Verificación al cumplimiento de a la Ley de Lactancia Materna

Período Acumulado: Enero-Diciembre 2018

PERÍODO	INSPECCIONES	TOTAL DE TRABAJADORAS	MUJERES	MUJERES EMBARAZADAS	MUJERES CON DISCAPACIDAD
Primer Semestre	385	15,447	15,025	230	192
Segundo Semestre	432	2,983	2,893	67	23
Total	823	18,430	17,918	297	215

Fuente: Registros Institucionales – MTPS – Oficina de Estadística e Informática

Por otra parte, en otros temas de verificación de violación de otros derechos laborales, los datos del MTPS arrojan que los principales derechos vulnerados para las mujeres trabajadoras en el período de enero a diciembre de 2017, son temas como el no entregarles la constancia de trabajo cuando son despedidas, además los riesgos psicosociales tales como los malos tratos o la discriminación de las mujeres trabajadoras y los descuentos ilegales son los principales derechos que se violan, y por ende, que se solicitan sean verificados por la Inspección de Trabajo, sin dejar de lado otros aspectos que también son verificados. Similar situación se da para el período comprendido de enero a diciembre del año 2018 (ver Anexo #3).

Podemos considerar que las estadísticas nos muestran datos bajos cuando la reclamación viene de una mujer, por lo que se considera que la mayoría de las mujeres no acuden a la Inspectoría de Trabajo ya sea por miedo a represalias de los empleadores o desconocimiento de los procedimientos de inspección.

Según el Diagnóstico sobre Acceso a la Justicia Laboral de las Mujeres trabajadoras de El Salvador¹⁴, establece que la principal razón por la cual las mujeres no establecen una queja o demandan el incumplimiento a sus derechos laborales es por falta de tiempo para hacer valer sus derechos, seguido por el desconocimiento del lugar donde debe dirigirse a realizar la queja. También establece que otras limitantes, pero en menor porcentaje, son no tener dinero para el pasaje y no tener quien le cuide a los hijos e hijas, así como el hecho de que el proceso sea largo y complejo incide en su decisión.

Además de los datos proporcionados por el MTPS, se puede considerar que un tema de vital importancia es hacerles conocer sus principales derechos laborales, el tema de malos tratos, discriminación e incumplimiento a sus principales derechos, son los que resaltan en los datos estadísticos y como acceder a la justicia laboral tanto administrativa como judicial.

14 Diagnóstico sobre Acceso a la Justicia Laboral de las Mujeres trabajadoras de El Salvador, elaborado por Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM) y Pan American Development Foundation (PADF), año 2019.

Necesidades de formación de las Mujeres que trabajan en El Salvador

Al verificar los principales incumplimientos a la normativa laboral, se considera que existen necesidades de formación para las mujeres que trabajan. Por lo cual, las mujeres salvadoreñas deben de ser capacitadas sobre sus principales derechos laborales y la forma de cómo poder exigir su cumplimiento, por medio de las autoridades tanto administrativa como judicial del país.

Al respecto, es importante rescatar que los derechos laborales de las mujeres a la hora de capacitarlas deben ir de la mano de otras normativas que se vinculan, como es el caso de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la Ley de promoción, protección y apoyo a la lactancia materna, entre otras.

De acuerdo al Diagnóstico sobre el Acceso a la Justicia Laboral de las Mujeres Trabajadoras en El Salvador (2019), entre las conclusiones que se desarrollaron con respecto a las necesidades de las mujeres trabajadoras en El Salvador se destacan:

Al realizar comparaciones entre el Diagnóstico elaborado y estudios anteriores, se observan mejorías en cuanto al conocimiento de los derechos que tienen las mujeres. Solo un 0.6% desconocen todos sus derechos y más de las mitad de las mujeres encuestadas para el Diagnóstico mencionan más de 4 derechos.

Solo el 34.4% de las mujeres encuestadas mencionaron no haber tenido problemas laborales y no conocer a nadie que los haya tenido, mientras que el 40.2% expresó haber vivido personalmente problemas laborales vinculados a sus derechos. El 43.3% de las mujeres con problemas laborales en cuanto a sus derechos han buscado la asesoría para resolverlos.

La institución sobre derechos laborales con un mayor reconocimiento entre la población de mujeres es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mencionado por el 82.4%, mientras que la PGR es mencionada solo por 42.9%. Concretamente, el servicio de la UDDT de la PGR que más conocen está relacionado con dar información sobre qué hacer en caso de violación a los derechos laborales.

La principal razón por la que las mujeres no demandan sus problemas laborales es por un aspecto de tiempo principalmente, seguido por el desconocimiento de dónde deben acudir a realizar las denuncias. Otras limitantes, pero en menor porcentaje, son no tener dinero para el pasaje y no tener quien cuide a sus hijos e hijas.

Al respecto, hacemos las recomendaciones sobre temas de formación enfocados a las mujeres:

Discriminación laboral hacia las mujeres: Estrategias para evitarlo: es importante su desarrollo a efecto que las mujeres trabajadoras conozcan las principales formas de discriminación, la forma de hacer valer su derecho ante aspectos discriminatorios que pueda sufrir en la relación laboral.

Derechos laborales como Derechos Humanos: Los derechos laborales de las mujeres: desde la óptica de los Derechos Humanos, se pretende formar sobre los principales derechos de las mujeres trabajadoras.

Normativa nacional aplicable a la mujer trabajadora en El Salvador: el objeto que se pretende es formar sobre la normativa aplicable a la mujer en los centros de trabajo.

Normativa internacional aplicable a la mujer trabajadora en El Salvador: se pretende formar sobre la normativa internacional ratificada por El Salvador en materia de Derecho Laboral para la mujer.

Haciendo valer mis derechos laborales: Derechos Laborales e instancias a las que debe acudir la mujer trabajadora: se pretende formar en los principales derechos de las mujeres trabajadoras, así como las instancias y forma de hacerlos valer en caso de incumplimiento.

ANEXOS

Anexo #1. Inspecciones y re inspecciones del período Enero – Diciembre 2017 según la rama de actividad económica en El Salvador.

Inspecciones y re inspecciones por rama de actividad económica

Período: Enero - Diciembre 2017

INSPECCIONES Y REINSPECCIONES POR RAMA ECONÓMICA	TOTAL	INSPECCIONES	REINSPECCIONES	TRABAJADORES CUBIERTOS									
				TOTAL	Hombres	Mujeres	Mujeres embarazadas	Trabajador menor hombres	Trabajadora menor mujer	Discapacidad hombres	Discapacidad mujer	LGBTI / Hombre	LGBTI / Mujer
TOTAL	31,337	24,771	6,566	618,942	345,258	262,236	3,063	49	17	4,841	3,476	2	0
Agricultura	773	602	171	20,055	15,223	4,699	6	2	1	73	51	0	
Agricultura , caza y pesca	764	596	168	19,598	14,799	4,668	6	2	1	71	51	0	0
Explotación de minas y canteras	9	6	3	457	424	31	0	0	0	2	0	0	0
Industrias	3,087	2,327	760	224,795	103,497	114,689	1,715	2	6	2,535	2,351	0	0
Industrias manufactureras	1,710	1,296	414	116,450	62,254	51,546	510	2	6	1,366	766	0	0
Maquila textil	806	633	173	102,254	35,826	62,493	1,192	0	0	1,160	1,583	0	0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	56	43	13	1,380	1,168	199	8	0	0	3	2	0	0
Suministro de agua, evacuación de aguas	33	24	9	167	115	51	0	0	0	1	0	0	0
Construcción	482	331	151	4,544	4,134	400	5	0	0	5	0	0	0
Comercio	13,824	11,437	2,387	113,494	62,710	49,176	450	38	1	708	411	0	0
Servicios	13,653	10,405	3,248	260,598	163,828	93,672	892	7	9	1,525	663	2	0
Transporte y almacenamientos	551	409	142	10,681	9,078	1,478	11	1	0	105	8	0	0
Actividades de alojamiento y servicios de comida	3,377	2,650	727	38,552	19,382	18,524	303	3	5	188	146	1	0

Información y comunicaciones	625	459	166	22,116	13,614	8,231	76	0	0	116	79	0	0
Actividad financiera y de seguros	1,519	1,190	329	20,879	9,921	10,704	108	1	0	90	55	0	0
Actividades inmobiliarias	46	30	16	618	482	132	1	0	0	3	0	0	0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	609	486	123	3,661	2,120	1,504	13	0	0	19	5	0	0
Actividades se servicios administrativos de apoyo	1,155	861	294	60,561	39,052	21,036	119	0	2	220	132	0	0
Actividades de investigación y seguridad (Agencias de seguridad)	1,420	1,004	416	48,347	42,760	5,045	57	1	0	441	43	0	0
Actividades de todo tipo de limpieza de edificios	301	203	98	9,098	4,726	4,216	56	0	0	74	26	0	0
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	378	244	134	12,992	8,160	4,676	30	0	0	94	31	1	0
Enseñanza	908	659	249	15,081	6,739	8,187	25	0	2	77	51	0	0
Servicios relacionados con la salud y asistencia social	1,226	1,018	208	9,747	3,355	6,234	31	1	0	65	61	0	0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	142	111	31	1,968	1,140	808	8	0	0	6	6	0	0
Otras actividades de servicios	1,227	955	272	6,008	3,186	2,726	49	0	0	27	20	0	0
Hogares con servicio doméstico	157	115	42	146	38	105	3	0	0	0	0	0	0
Organismos y órganos extraterritoriales	12	11	1	143	75	66	2	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Registro Institucional del MTPS, específicamente de la Unidad de Estadística e Informática Laboral

Anexo #2. Inspecciones y re inspecciones del período Enero – Diciembre 2018 según la rama de actividad económica en El Salvador.

Inspecciones y re inspecciones por rama de actividad económica

Período Acumulado: Enero-Diciembre 2018

INSPECCIONES Y REINSPECCIONES POR RAMA ECONÓMICA	TOTAL	INSPECCIONES	REINSPECCIONES	TRABAJADORES CUBIERTOS									
				TOTAL	Hombres	Mujeres	Mujeres embarazadas	Trabajador menor hombre	Trabajadora menor mujer	Discapacidad hombres	Discapacidad mujer	LGBTI /Hombre	LGBTI /Mujer
TOTAL	32,991	25,785	7,206	615,552	336,161	269,712	2,753	44	11	3,850	3,021	0	0
Agricultura	3,694	2,753	941	247,798	123,712	118,288	1,394	10	1	2,284	2,110	0	0
Agricultura , caza y pesca	867	650	217	17,451	12,143	5,182	7	0	0	89	37	0	0
Explotación de minas y canteras	4	3	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Industrias manufactureras	1,567	1,166	401	107,600	54,044	51,374	296	1	1	1,136	748	0	0
Maquila textil	668	511	157	109,985	46,819	59,764	1,080	9	0	1,017	1,296	0	0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	68	48	20	2,045	1,728	292	2	0	0	18	5	0	0
Suministro de agua, evacuación de aguas	43	26	17	4,662	3,671	991	0	0	0	0	0	0	0
Construcción	477	349	128	6,048	5,306	685	9	0	0	24	24	0	0
Comercio	14,730	12,050	2,680	131,354	73,170	56,827	558	17	0	485	297	0	0
Servicios	14,567	10,982	3,585	236,400	139,280	94,597	801	17	10	1,081	614	0	0
Transporte y almacenamientos	559	409	150	10,808	9,213	1,487	9	0	0	86	13	0	0
Actividades de alojamiento y servicios de comida	3,662	2,888	774	37,705	18,333	18,766	278	5	6	191	126	0	0
Información y comunicaciones	606	442	164	13,284	8,048	5,124	42	0	0	41	29	0	0
Actividad financiera y de seguros	1,463	1,152	311	22,327	10,858	11,188	112	0	0	88	81	0	0

Actividades inmobiliarias	83	65	18	909	759	135	2	0	0	13	0	0	0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	649	516	133	2,133	1,137	983	9	0	0	2	2	0	0
Actividades se servicios administrativos de apoyo	1,328	901	427	79,269	48,067	30,610	154	2	0	236	200	0	0
Actividades de investigación y seguridad (Agencias de seguridad)	1,463	985	478	21,527	19,579	1,707	10	3	3	217	8	0	0
Actividades de todo tipo de limpieza de edificios	352	216	136	4,184	1,602	2,550	10	0	0	10	12	0	0
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	392	242	150	10,251	6,483	3,675	33	5	1	40	14	0	0
Enseñanza	834	603	231	15,305	6,623	8,443	63	0	0	105	71	0	0
Servicios relacionados con la salud y asistencia social	1,476	1,217	259	9,602	3,296	6,180	36	0	0	33	57	0	0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	140	109	31	852	522	318	3	0	0	8	1	0	0
Otras actividades de servicios	1,395	1,115	280	7,862	4,620	3,198	35	2	0	7	0	0	0
Hogares con servicio doméstico	149	109	40	111	16	92	3	0	0	0	0	0	0
Organismos y órganos extraterritoriales	16	13	3	271	124	141	2	0	0	4	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Registro Institucional del MTPS, específicamente de la Unidad de Estadística e Informática Laboral

Anexo #3. Inspecciones y re inspecciones del período Enero – Diciembre 2018 según la rama de actividad económica en El Salvador.

Inspecciones realizadas a personas trabajadoras por violación a derechos laborales, período: enero - diciembre 2017

INSPECCIONES REALIZADAS	NO. DE INSPECCIONES REALIZADAS	HOMBRE	MUJER	TRABAJADORA EMBARAZADA	PERSONA CON DISCAPACIDAD (HOMBRE)	PERSONA CON DISCAPACIDAD (MUJER)	LGBTI /HOMBRE	TOTAL
TOTALES	1,665	1,475	911	165	2	2	1	2,557
Acoso laboral	48	26	29	5	0	0	1	61
Adeudo Salarios	25	20	14	3	0	0	0	37
Aguinaldos	2	0	5	0	0	0	0	5
Asuetos	85	72	41	0	0	0	0	113
Aviso De Ley	2	2	0	0	0	0	0	2
Ayuda En Caso De Muerte	10	5	6	0	0	0	0	11
Bonificaciones	10	8	5	0	0	0	0	13
Cambio De Funciones	16	12	8	0	0	0	0	20
Cambio De Horario	4	2	2	0	0	0	0	4
Comisión	53	41	22	0	0	0	0	63
Constancia de trabajo	361	199	169	0	0	0	0	368
Contrato Colectivo	2	2	0	0	0	0	0	2
Contrato individual de trabajo	26	19	10	0	0	0	0	29
Derechos laborales de Mujeres	1	1	0	0	0	0	0	1
Descuentos ilegales	126	98	55	1	0	0	0	154

Desigualdades y Brechas Salariales	1	0	1	0				1
Desmejora salarial	16	13	6	1	0	0	0	20
Despido de Directivo Sindical	76	123	40	1	0	0	0	164
Despido de Mujer Embarazada	109	0	6	103	0	0	0	109
Despido de Directivo Sindical	20	18	5	0	0	0	0	23
Día de descanso compensatorio	28	15	14	0	0	0	0	29
Discriminación a Mujer Embarazada	8	0	0	8	0	0	0	8
Discriminación de Directivo sindical	17	23	25	5	0	0	0	53
Discriminación por discapacidad	4	0	1	0	1	2	0	4
Discriminación por Genero	3	0	3	0	0	0	0	3
Discriminación por religión	1	1	0	0	0	0	0	1
Discriminación Sindical	1	0	1	0	0	0	0	1
Firma de Incapacidad	4	4	0	0	0	0	0	4
horas extras	11	5	5	2	0	0	0	12
Jornada Laboral	2	2	0	0	0	0	0	2
Lactancia Materna	1	0	1	0				1
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	21	12	12	8	0	0	0	32
Libertad Sindical	7	0	6	0	0	0	0	6
Malos tratos	71	43	49	2	0	0	0	94

No pago de AFP	1	0	1	0	0	0	0	1
Nocturnidad	1	0	1	0	0	0	0	1
Pausa alimenticia	1	1	0	0				1
Permiso Sindical	2	1	0	1	0	0	0	2
Por horas extras	1	1	0	0	0	0	0	1
Por salarios mínimos	1	0	2	0	0	0	0	2
Por vacaciones	4	4	1	0	0	0	0	5
Preaviso	2	3	0	0	0	0	0	3
Prestación Pecuniaria	74	102	13	7	0	0	0	122
Re instalo a Persona perteneciente a junta directiva de sindicato.	1	1	0	0	0			1
Recibo de Pago o Planillas	11	7	3	0	0	0	0	10
Reexportación de maquinaria	113	71	3	0	0	0	0	74
Riesgos Psicosociales	8	268	3	0	0	0	0	271
salarios mínimos	1	0	0	1				1
Situación Laboral	91	129	260	5	1	0	0	396
Situación Laboral de Embaraza	10	3	2	6	0	0	0	11
Subsidio	12	6	8	0	0	0	0	14
Subsidio Embarazada	28	10	17	1	0	0	0	28
Subsidio por Incapacidad	93	71	38	0	0	0	0	109
Subsidios gastos funerarios	3	3	0	0	0	0	0	3
Suspensión Directivo Sindical	2	2	1	0	0	0	0	3

Suspensiones Disciplinarias	5	2	6	0	0	0	0	8
Sustitución patronal	3	3	0	0	0	0	0	3
Traslado a Directivo Sindical	2	2	0	0	0	0	0	2
Traslado de mujer embarazada	5	2	0	5	0	0	0	7
Vacaciones	3	4	1	0	0	0	0	5
Viáticos	15	13	10	0	0	0	0	23

Fuente: Elaboración propia con datos del Registro Institucional del MTPS, específicamente de la Unidad de Estadística e Informática Laboral

Inspecciones realizadas a personas trabajadoras por violación a Derechos Laborales Período Acumulado: Enero-Diciembre 2018

INDICADORES DE INSPECCIONES INTERVENIDAS	INSPECCIONES NO PROGRAMADAS INTERVENIDAS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TRABAJADORA EMBARAZADA	P. CON DISCAPACIDAD MUJER	P. CON DISCAPACIDAD HOMBRE
TOTALES	1,501	1,986	692	1,137	155	1	1
Constancia de trabajo	242	277	134	143	0	0	0
Situación Laboral	117	130	60	69	0	0	0
Subsidio por Incapacidad	108	108	41	64	3	0	0
Descuentos ilegales	103	117	38	79	0	0	0
Despido de Mujer Embarazada	99	97	2	0	95	0	0
Despido de Directivo Sindical	89	150	20	130	0	0	0
Prestación Pecuniaria	86	86	49	114	2	0	0
Asuetos	82	165	26	60	0	0	0
Reexportación de maquinaria	73	319	7	63	0	0	0
Malos tratos	71	70	92	218	9	0	0
Comisión	67	69	29	40	0	0	0
Acoso laboral	49	54	26	23	4	1	0
Subsidio Embarazada	42	43	40	0	3	0	0
Discriminación de Directivo sindical	29	27	12	21	0	0	0
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	28	33	16	10	1	0	0
Contrato individual de trabajo	20	21	7	11	3	0	0
Desmejora salarial	13	13	7	6	0	0	0

Adeudo Salarios	11	12	1	4	7	0	0
Riesgos Psicosociales	11	11	6	5	0	0	0
Situación Laboral de Embarazo	10	10	1	0	10	0	0
Ayuda En Caso De Muerte	10	9	8	2	0	0	0
Días De Descanso	10	11	3	6	0	0	0
Cambio De Funciones	8	9	3	5	0	0	0
vacaciones	7	4	5	3	1	0	0
horas extras	7	8	15	6	0	0	0
Suspensiones Disciplinarias	7	5	2	1	5	0	0
Discriminación a Mujer Embarazada	7	21	0	0	5	0	0
Preaviso	6	5	0	5	0	0	0
Subsidios gastos funerarios	6	8	2	3	0	0	0
Aviso De Ley	5	5	0	7	0	0	0
Bonificaciones	4	4	1	3	0	0	0
Subsidio	4	4	2	2	0	0	0
Suspensión a Directivo Sindical	4	4	2	2	0	0	0
Sustitución patronal	4	4	1	3	0	0	0
Nivelación Salarial	3	8	0	4	0	0	0
Aguinaldos	3	7	5	3	0	0	0
Discriminación por Genero	3	0	3	0	0	0	0
Firma de Incapacidad	3	3	0	3	0	0	0
Traslado de mujer embarazada	3	3	0	0	4	0	0
Amonestación a directivo sindical	3	2	4	2	0	0	0
Ampliación de la Garantía de Estabilidad Laboral de la Mujer en Estado de Gravidéz	3	4	3	0	0	0	0

Acoso sexual	2	2	2	0	0	0	0
Ahorro	2	2	1	1	0	0	0
Construcción 14%	2	2	0	2	0	0	0
Cuota Sindical	2	2	0	2	0	0	0
Desigualdades y Brechas Salariales	2	2	0	2	0	0	0
Discriminación afiliados sindicales	2	5	5	0	0	0	0
Jornada Laboral	2	2	0	2	0	0	0
Lactancia Materna	2	2	2	0	0	0	0
No pago de AFP	2	2	1	1	0	0	0
No pago de ISSS	2	1	1	1	0	0	0
Re instalo a Personas integrantes de sindicatos.	2	2	0	2	0	0	0
Re instalo de trabajadora embarazada	2	2	1	0	1	0	0
Salarios mínimos	2	2	0	0	2	0	0
Viáticos	2	3	2	0	0	0	0
Cambio De Horario	2	4	0	1	0	0	0
Despido de Miembro Fundador	2	3	0	1	0	0	0
Día de descanso compensatorio	1	1	1	0	0	0	0
Días de descanso remunerado	1	1	1	0	0	0	0
Discriminación por discapacidad	1	0	0	0	0	0	1
Nocturnidad	1	1	0	1	0	0	0
Permiso Sindical	1	1	0	1	0	0	0
Recibo de Pago o Planillas	1	1	1	0	0	0	0
Traslado a directivo sindical	1	1	1	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Registro Institucional del MTPS, específicamente de la Unidad de Estadística e Informática Laboral

BIBLIOGRAFÍA

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. “Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”, Santiago, Chile. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Convenio Sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100);

Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111);

Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952 (núm. 103),

Convenio sobre la protección de la Maternidad, del año 2000 (núm. 183)

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156);

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Estadística e Informática Laboral, Anuario Estadístico, 2017.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Estadística e Informática Laboral, Anuario Estadístico, 2018.

Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, disponible en el sitio web: <http://www.un.org/es/carta-de-las-naciones-unidas/index.html>

OIT, Agenda Hemisférica de Trabajo Decente de las Américas, aprobada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT. Brasilia, 2006.

OIT, Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

OIT, Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps, International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

Informes d’impacte de gènere (en catalán). Barcelona: Institut Català de les Dones. junio de 2005. Archivado desde el original el 18 de noviembre de 2015.

Naciones Unidas. Report of the Economic and Social Council for 1997. A/52/3.18. Septiembre de 1997.

OECD (2011) Women’s economic empowerment. Issues paper Paris: OECD-DAC GENDERNET.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Recomendación sobre Igualdad de Remuneración, del año 1952 conocida como recomendación número 90.

Recomendación sobre la Discriminación (empleo y ocupación), del año 1958 (núm. 111).

Recomendación sobre la Protección de la Maternidad, del año 2000 (núm. 191)

Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, del año 1981 (núm. 165).

JIMÉNEZ Rodrigo y FERNÁNDEZ Janina “La Igualdad de Género en el Derecho Laboral Centroamericano”, San José, Costa Rica.

OIT, “Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias de 2016” Resumen ejecutivo, OIT, Ginebra, 2016.

Asamblea General de las Naciones Unidas por medio de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, disponible en el sitio web: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

OIT, sala de prensa, disponible en el Sitio Web: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Naciones Unidas, Informe sobre derechos humanos disponible en el sitio web: <http://www.un.org/es/development/devagenda/humanrights.shtml>

www.oit.org

www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women

DIGESTYC, Observatorio de Estadísticas de Género. http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/salarios/BOLETIN_DISCRIMINACION_LABORAL_CONTRA_LAS_MUJERES.pdf

Banco Mundial, Informe Mujer, Empresa y el Derecho: Una Década de Reformas. 2019, Consultado el día 10 de julio de 2019 en el sitio web: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>

Banco Mundial, Comunicado de prensa n.º 2019/128/dec: disponible en el sitio web: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>

Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES): Sitio web <http://fusades.org/areas-de-investigación/análisis-de-la-coyuntura-económica>

Naciones Unidas, sitio web: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Legislación nacional e internacional vigente en El Salvador sobre Derechos Laborales y específicamente derechos laborales de las mujeres.

Legislación Nacional

La legislación nacional para la protección de la mujer que se enfoca en el derecho laboral, la principal es la siguiente:

- Código de Trabajo.
- Ley del Servicio Civil.
- Ley de la Carrera policial.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Ley Especial Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria.

Legislación Internacional

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

Las normas tienen dos modalidades: Convenios (o Protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, y Recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. Cada Convenio es un instrumento jurídico que reglamenta las condiciones de trabajo, la administración del trabajo, el bienestar social o los derechos humanos.

Su ratificación implica una doble obligación para un Estado miembro. Por un lado, representa el compromiso oficial de aplicar las disposiciones del Convenio y, por el otro, una indicación de la voluntad de aceptar una supervisión internacional, lo que es el fundamento del control de aplicación que por distintos órganos lleva a cabo la OIT. Las Recomendaciones no están sujetas a ratificación, pero establecen directrices generales o técnicas que se deben aplicar a escala nacional. A menudo ofrecen directrices detalladas que complementan los principios establecidos en los Convenios.

Los principales Convenios de OIT sobre igualdad de género:

Convenio No 100 sobre la igualdad de las remuneraciones, 1951: Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos.

Convenio No 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, 1958: Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social.

Convenio No 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981: Todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.

Convenio No 183 sobre la protección de la maternidad, 2000: Este convenio revisa y actualiza el Convenio 103 para la protección de la maternidad, con el objetivo de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo así como la salud y la seguridad de la madre y el niño. En el artículo I se estipula que el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Convenio No. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Este Convenio establece los derechos y principios básicos para que el trabajo doméstico sea un trabajo decente y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de hacer el trabajo decente una realidad para las personas trabajadoras domésticas.

Convenio de la OIT No. 190 para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: La violencia y el acoso en el mundo del trabajo inciden en todas las ocupaciones y sectores de actividad económica de todo el mundo, ya sea en los sectores público o privado y en las economías formal o informal. Por ello la OIT consideró importante adoptar un Convenio que de manera integral aborde la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que establezca responsabilidades claras para los empleadores en los sectores público y privado, los trabajadores y sus organizaciones respectivas y los gobiernos, y propicie estrategias conjuntas y modalidades de colaboración.

En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo “pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este”. La “violencia y el acoso” se definen como comportamientos, acciones o amenazas “que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón

de género”.. También señala que la expresión «violencia y acoso por razón de género» se refiere a la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Por otro lado, el tratado señala la responsabilidad de los estados de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas. Y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse a la violencia y el acoso. El objetivo de la nueva norma internacional del trabajo es proteger a las personas trabajadoras, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, los trabajadores cuyo contrato se haya rescindido, las personas que realicen labores de voluntariado o busquen trabajo, y los solicitantes de empleo. En este tratado se reconoce que “individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso.

Este Convenio, abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral; los lugares en los que se remunere a una persona trabajadora, realice recesos en el trabajo para descansar o comer, o use instalaciones sanitarias, de lavado o de cambio de indumentaria; viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional; comunicaciones relacionadas con el trabajo (en particular mediante tecnologías de la información y la comunicación), lugares de alojamiento proporcionados por el empleador; y los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo. El Convenio reconoce asimismo que en los casos de violencia y acoso pueden participar terceros.

Este Convenio y su recomendación fueron adoptados por los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, celebrada en Ginebra en junio de 2019. Se espera que pronto ese convenio sea ratificado por nuestro país.

Recomendaciones de la OIT referentes al trabajo de las mujeres

R4: Protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo.

R12: Protección a la maternidad (agricultura).

R13: Trabajo nocturno de mujeres (agricultura).

R26: Protección a emigrantes a bordo de buques.

R71: Organización del empleo (transición de guerra a paz).

R90: Igualdad de remuneración.

R95: Protección a la maternidad.

R111: Discriminación (empleo y ocupación).

R123: Sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

R165: Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

R191: Sobre la protección de la maternidad.

Convenios OIT Ratificados por El Salvador

- El Salvador ha ratificado 30 Convenios y 1 Protocolo.
- Convenios fundamentales: 8.
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): 4.
- Convenios técnicos: 18.

De los 30 Convenios y 1 Protocolo ratificados por El Salvador, 30 están en vigor, ninguno ha sido denunciado y 1 instrumento abrogado, siendo los siguientes:

CONVENIO
Convenios Fundamentales
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) 15 junio 1995
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) 06 septiembre 2006
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) 06 septiembre 2006
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) 12 octubre 2000
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 18 noviembre 1958
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 15 junio 1995

C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años. 23 enero 1996

C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) 12 octubre 2000

Convenios de Gobernanza (prioritarios)

C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) 15 junio 1995

C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) 15 junio 1995

C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) 15 junio 1995

C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 15 junio 1995

Convenios Técnicos

C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) 11 octubre 1955

C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77) 15 junio 1995

C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78) 15 junio 1995

C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) 15 junio 1995

C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) 15 junio 1995

C107 - Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107) 18 noviembre 1958

C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) 15 junio 1995

C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número. 135)
06 septiembre 2006

C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (número. 141)
15 junio 1995

C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (número. 142)
15 junio 1995

C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (número. 149)
30 enero 2013

C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (número. 150)
02 febrero 2001

C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública,
1978 (número. 151)
06 septiembre 2006

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)

P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los
trabajadores, 1981 ratificado el 22 julio 2004

C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
(número. 156)
12 octubre 2000

C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas),
1983 (número. 159)
19 diciembre 1986

C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (número. 160)
De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, todos los artículos de la Parte II han
sido aceptados. 24 abril 1987



INFORMACION DE CONTACTO

 /FUNPADEM |  @FUNPADEM

 info@FUNPADEM.org

funpadem.org