

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS



DISCRIMINACION DE LA MUJER SALVADOREÑA EN EL
ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN RAZON DE
LA EQUIDAD DE GÉNERO

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTADO POR:
WILLIAM ALEXANDER GÁLVEZ MARTÍNEZ

DOCENTE ASESOR:
LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE 2015

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR INTERINO

Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego
VICERECTOR ACADEMICO

Ing. Nelson Bernabé Granados Alvarado
VICERECTOR ADMINISTRATIVO

Lic. Cristóbal Hernán Ríos
SECRETARIA GENERAL

Licda. Alely Castellón
FISCAL GENERAL INTERINA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelin Beatriz Farfán Mata
DECANA

Dr. José Nicolás Ascencio Hernández
VICEDECANO

Msc. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO

Lic. René Mauricio Mejía Méndez
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

Lic. Miguel Ángel Paredes
DIRECTOR DE PROCESO DE GRADUACIÓN

Lic. María Magdalena Morales
COORDINADORA DE PROCESO DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURIDICAS

AGRADECIMIENTOS

Este sueño no se hubiera hecho realidad si no hubieran estado presentes mis padres, Gracias Totales... Por cuidarme y enseñarme el verdadero valor de la vida, por trasmitirme sus valores morales recubiertos de amor puro y sincero mediante su justa e implacable enseñanza que ha repercutido en el ser humano que hasta ahora soy.

A madre amada "MARIA ISABEL" mujer campesina, sabia y humilde, "Muchas Gracias" por su amor incondicional y verdadero, que cada día me hace recordar su sacrificio para que logrará cumplir este proyecto de vida.

A mi padre "JOSE ANDRES GÁLVEZ" de oficio carpintero, hombre sencillo pero sabio y humilde, de carácter justo, con un gran corazón que lo convierte en grande, un personaje principal en la historia de mi vida, y que me enseñó tantas cosas maravillosas que cautivaron mi ser, poniendo una sonrisa de alegría en mi caminar de niño hasta el hombre que ahora soy, muchísimas gracias por enseñarme a servir a los demás, dejando a un lado los intereses personales para poder resaltar el bien común, Gracias Papá por su sacrificio de años y que me lo entrego a mí para poder cumplir mis sueños. Hoy se lo reconozco con todo mi corazón y honro su memoria con este logro Académico, sé que no pudo ver que terminé mi Carrera Universitaria, sin embargo, los aplausos y los méritos son para usted y mí sagrada madre porque han sido y serán la fuente de inspiración de este logro y de los que faltarán por cumplir. Hoy y Siempre los recordaré y amaré...

A mis hermanos que los amo y aprecio mucho; "RICARDO. SANDRA, MARIA DOLORES, ROBERTO, y CARLOS GÁLVEZ", que con su afecto, aprecio, consejos y con su apoyo moral y económico según el caso, sirvieron también de impulso e inspiración para llegar a la meta, que es esta

satisfacción de coronar mi carrera Universitaria que es también de ustedes pues abonaron en gran medida a cumplir este proyecto de mi vida.

A mis amigos y compañeros, especialmente a: RAMON ROSA, NACHO, FRANCIS, SAUL Y EDWIN VILLAFUERTE. “Gracias... totales”.

A toda aquella gente que de una u otra forma también me apoyaron incondicional de afecto y económicamente, en las buenas y en las malas en el caminar de mi carrera Universitaria. “Gracias por su apoyo”.

A nuestra Alma máter, nuestra querida Universidad de El Salvador que es y será recordada siempre por generaciones, pues en sus aulas de Historia y Lucha se forjo nuestro pensamiento profesional de conciencia social nutriéndonos cada día de nuestra carrera del conocimiento pertinente para llegar alcanzar el criterio de que “cuando la Justicia y el Derecho entren en pugna siempre deberá prevalecer la Justicia antes que el Derecho”.

A nuestro Docente Asesor de Tesis Lic. Marvin de Jesús Colorado, por su digna labor en guiarnos en el camino correcto para terminar este Trabajo de Graduación, Gracias por esas directrices certeras que culminaron en la finalización de este ideal profesional.

William Alexander Gálvez Martínez.

INDICE DE CONTENIDOS

	pág.
INTRODUCCION.....	I –III
Resumen	
Lista de abreviaturas	
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ENFOQUE METODOLÓGICO.	
1.1. Descripción de la problemática sobre la discriminación de la mujer.	
.....	1
1.1.1. Planteamiento del problema.	
1.2. Justificación.	
.....	3
1.3. Objetivos.	
1.3.1. General.	
.....	4
1.3.2. Específicos.	
1.4. Límites.	
1.4.1. Temporal.	
.....	5
1.4.2. Espacial.	
1.5. Sistema de hipótesis.	
1.5.1. Hipótesis general.	
.....	6

1.5.2. Hipótesis específicas.	7
1.6.Operacionalización de hipótesis.	
1.6.1. Operacionalizacion de hipótesis general.	
1.6.2. Operacionalización de hipótesis específicas.	8
1.7. Procedimiento metodológico.	
1.7.1. Muestra.	
1.7.2. Unidades de análisis.	9
1.7.3. Técnicas del instrumento.	
1.8. Tipo de investigación.	
1.8.1. La Investigación Informativa.	10
1.8.2. La estrategia metodológica complementaria a utilizar será la Investigación-Acción Participativa.	11
CAPITULO 2. MARCO HISTORICO ACERCA DE LA DISCRIMINACION DE LA MUJER.	
2.1. Estadios.	
2.1.1. Edad antigua.	12
2.1.2. Edad media.	16

2.1.3. Edad moderna.	18
2.1.3.1. Siglo diecinueve.	19
2.1.3.2. Siglo veinte.	20
2.2. Antecedentes históricos acerca de la protección jurídica de la mujer.	21
 CAPITULO 3. MARCO TEORICO CONCEPTUAL EN RELACIÓN A LA MUJER TRABAJADORA.	
3.1. Aspectos generales relacionados a la mujer.	
3.1.1. Mujer.	
3.1.2. Género.	35
3.1.3. Feminismo.	
3.1.4. Discriminación.	
3.1.4.1. Clasificación.	36
3.1.5. Relación Laboral.	
3.1.5.1. Clasificación.	39
3.1.6. Igualdad de Género.	41

3.1.7. Conceptos.	42
3.1.8 Teoría de género.	
3.1.8.1. Definición de Teoría de género.	44
3.1.9. Feminismo.	48
3.1.9.1. Definición de feminismo.	49
3.1.9.2. Diferencia entre movimiento de mujeres y movimiento feminista.	50
3.2. Aspectos específicos relacionados a la discriminación de la mujer salvadoreña.	51
3.2.1. Etapas de la discriminación de género de la mujer salvadoreña frente a la equidad.	
3.2.1.1. Primera etapa: desigualdad y discriminación legal o formal de las mujeres.	52
3.2.1.2. Segunda etapa: movimientos de mujeres sufragistas.	54
3.2.1.3. Tercera etapa: derecho al voto para la mujer.	56

3.2.1.4. Cuarta etapa: igualdad formal, civil, social y política.	
.....	57
3.2.2. Antecedentes del “feminismo en El Salvador”.	
.....	59
3.2.3. Desarrollo de la Política Nacional de la Mujer (Política de Equidad de Género).	
.....	61
3.2.3.1. La Institución Rectora	
.....	62
3.2.3.2. La Institución de Financiamiento	
3.2.3.3. La Institución Fiscalizadora.	
3.2.3.4. Las Instituciones Ministeriales.	
.....	63
3.2.3.5. Las instituciones Colegiadas.	
.....	66
3.2.3.6. Concejos Municipales.	
3.2.3.7. Las Instituciones de Registro de Información.	
.....	67
3.2.3.8. Instituciones encargadas de la prevención y ejecución de las leyes afines ante cualquier acto de discriminación de la mujer salvadoreña.	
.....	68
3.2.3.9. Institución Internacional que crea los mecanismos de seguridad jurídica en materia de Derechos Laborales.	
3.2.4. Funcionamiento del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).	
.....	70

CAPITULO 4. MARCO JURÍDICO PROTECTOR RESPECTO A
LA DISCRIMINACION LABORAL DE LA MUJER
SALVADOREÑA Y TRABAJADORA.

4.1. Ordenamiento jurídico interno.	
4.1.1. Constitución de la República.	74
4.1.1.1. Prohibición de discriminación en la Constitución de la República.	
4.1.2. Código de Trabajo y Previsión Social.	79
4.1.2.1. Fundamento Constitucional.	
4.1.2.2. Objeto del Código de Trabajo y Previsión Social.	81
4.1.2.3. Principios rectores.	
4.1.2.4.Ámbito de aplicación.	82
4.1.2.5. Alcance de la Ley.	83
4.1.2.6. Prohibición de discriminación en el Código de Trabajo y Previsión Social.	
4.1.3. Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.	
4.1.3.1. Fundamento Constitucional.	
4.1.3.2. Desarrollo de la Ley.	84
4.1.3.3. Objeto de la Ley.	
4.1.3.4. Principios Rectores.	85

4.1.3.5. Finalidad de la Ley.	
4.1.3.6.Ámbito de aplicación de la Ley.	
.....	88
4.1.3.7. Alcances de la Ley.	
.....	89
4.1.3.8. Organismo en cargado de garantizar el cumplimiento de- la Ley.	
4.1.3.9. Organismo responsable de defender a la mujer salvadoreña y trabajadora ante cualquier violación a los derechos laborales.	
.....	90
4.1.3.10. Prohibición en la Ley.	
4.1.4. Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres.	
4.1.4.1. Fundamentación Constitucional.	
4.1.4.2. Objeto de la Ley.	
.....	91
4.1.4.3. Principios Rectores.	
.....	92
4.1.4.4.Ámbito de Aplicación.	
4.1.4.5. Clasificación según la Ley	
.....	93
4.1.4.6. Organismo encargado de garantizar el cumplimiento de la Ley.	
4.1.4.7. Objeto de la institución rectora.	
4.2. Ordenamiento Jurídico Internacional.	

4.2.1. Convenio.100 año 1951(c.100.ratificado:12:10:2000).	94
4.2.2. Convenio 111 año 1956 (c.111. ratificado: 15:06:1995).	96
4.2.3. Convenio 156 año1981. (C.156. Ratificado.12:10:2000).	99
4.2.3.1. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.	101
4.2.4. Convenio 183 años 1981 (c. 183 Pendiente de ratificar).	
4.3. El derecho interno en comparación con el derecho externo.	
4.3.1. La protección laboral constitucional.	104
4.4. La Protección de la Maternidad.	107
4.4.1. El Fuero por Maternidad como excepción al principio de igualdad.	
4.4.2. Desarrollo del fuero por maternidad.	109
4.4.3. Terminación del contrato individual de trabajo protegido por el fuero por maternidad.	112
4.4.4. Reformas pendientes como efecto del convenio 183 (no ratificado).	
4.4.4.1. Teoría – Jurídica Moderna para dar pasó a una verdadera legislación laboral a favor de la mujer salvadoreña y trabajadora.	113

4.4.4.2. Teoría – Jurídica Moderna que se centra en la exigencia de cambios a la legislación laboral actual con respecto a la extensión de los beneficiarios.	
4.4.4.3. Teoría –Jurídica Moderna que plantea la idea de modificación en cuanto al concepto de la maternidad.	
.....	114

CAPITULO 5. LA INVESTIGACION DE CAMPO, EL ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

5.1. Definición de la encuesta.	
5.1.1. Concepto de la encuesta.	
5.1.2. Definición del cuestionario.	
.....	117

5.2. Ejecución de la encuesta.	
.....	118

5.3. El análisis de la investigación de campo e interpretación de los datos.	
.....	119

CAPITULO 6. LA CONCLUSION Y LAS RECOMENDACIONES.

6.1. La conclusión.	
.....	127

6.2. Las Recomendaciones.	
.....	128

Bibliografía.	
.....	130

ANEXOS.	
.....	136

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lo he dividido en dos partes, y para hacer más clara la lectura del lector, la primera parte hace referencia al desarrollo del contenido teórico de la investigación el cual comprende el planteamiento del problema cuya pregunta planteo de la siguiente manera ¿En qué condiciones se manifiesta la discriminación de la mujer salvadoreña y trabajadora en el establecimiento de las relaciones laborales en razón de la igualdad de género?, es a partir de esta interrogante en que este comienza a tomar forma. Y para justificarlo, considero que este contribuirá a enseñar de manera específica que nuevo papel debe de jugar el género en el marco de las relaciones laborales. Al desarrollar este trabajo de grado el objetivo tanto general como los específicos planteados en la parte general, lo que pretendo es llevar al lector a una mejor comprensión de los mecanismos legales en pro desproteger y de erradicar la discriminación contra la mujer salvadoreña y trabajadora, patrón cultural y generacional, el cual impide el incremento y participación femenina en puesto de trabajo de importancia ya sea: gubernamental. Luego, una vez agotada esta parte generalizada que abarca tantos aspectos: teóricos –históricos y jurídicos, paso a desarrollar el contenido específico o práctico del trabajo. La metodología para obtener el resultado querido del presente trabajo, está basado en el método propuesto por el Licenciado Eladio Zacarías, conocido también como el método de acción participativa, si bien de esta parte específica o práctica he obtenido una respuesta satisfactoria, considero que con este sistema moderno de hacerlo, tanto la parte de la conclusión y recomendaciones, están basadas en verdaderas respuestas obtenidas del procesamiento de datos, puedo asegurar con total certeza que este método es sumamente efectivo.

LISTA DE ABREVIATURAS

C - Convenio.

CT - Código de trabajo.

Cn. - Constitución de la República de El Salvador.

Ibíd. - Igual

INC.- Inciso

L - Ley

LIT - Literal

Núm. - Número

REC- Recomendación

V - Véase

LISTA DE SIGLAS

FESPAD - Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho.

FGR - Fiscalía General de la República.

IML- Instituto de Medicina Legal.

MTyPS - Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ISDEMU - Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

OIT - Organización Internacional del Trabajo.

ONG - Organismo no Gubernamental.

PGR - Procuraduría General de la República.

PNC - Policía Nacional Civil.

RAE - Real Academia Española.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tanto documental como de campo, ha sido realizada en calidad de Estudiante Egresado de la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; el tema se titula: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER SALVADOREÑA EN ESTABLECIMIENTO DE LA RELACIONES LABORALES, EN RAZÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO, el cual se compone de seis capítulos.

El capítulo 1 del trabajo de graduación consiste en el planteamiento y enfoque metodológico, de este se desprende una idea general de la panorámica de La temática a investigar en El Salvador, abordándose: la descripción de la problemática ,el planteamiento del problema, así como también su justificación ,los objetivos general y específicos, los limites espacial y temporal, el sistema de hipótesis, la operacionalizacion de las hipótesis, y el procedimiento metodológico que comprende: la muestra, las unidades de análisis, técnicas del instrumento, por otra parte está el tipo de investigación de la cual me avoque a dos: La Investigación Informativa y La estrategia metodológica complementaria a utilizar será la Investigación Acción Participativa o I.A.P.

El desarrollo del capítulo 2. Es alusivo al marco histórico acerca de la mujer o sea al momento coyuntural de cada sociedad en un tiempo determinado, si bien no se profundiza en su totalidad respecto al capítulo pero se aclara la idea del rol que ha desempeñado y desempeña hasta hoy día la mujer en los diferentes estadios en los que ha estado presente. La ponencia de este-

capítulo es de vital importancia para aclarar algunas dudas en torno al papel que ha jugado a lo largo de la historia de la humanidad.

Posteriormente se hace referencia a algunos antecedentes históricos que han quedado marcados en el desarrollo de la humanidad como tal.

Continuando con el desarrollo de la exposición. El capítulo 3 se referencia al marco teórico conceptual en relación a la mujer trabajadora comenzando por los aspectos generales acerca de la mujer, es decir, definir y conceptualizar que entendemos por: mujer, género, feminismo, discriminación, relación laboral, igualdad de género. Posteriormente, paso a explicar brevemente en qué consiste la teoría de género de igual manera el feminismo, hasta hacer la diferenciación entre movimiento de mujeres y movimiento feminista.

Siguiendo con el desarrollo del capítulo 3, se hace mencionar los aspectos muy particulares relacionados con la discriminación de la mujer salvadoreña. Como muestra de la seriedad que envuelve este trabajo de investigación expongo una serie de temas tales como: Etapas de la discriminación de género de la mujer salvadoreña frente a la equidad, Antecedentes del “feminismo en El Salvador”, el Desarrollo de la política nacional para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Y para finalizar el Funcionamiento del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

Posteriormente en esta misma investigación cuyo capítulo 4 se refiere al marco jurídico protector respecto a la discriminación laboral de la mujer salvadoreña y trabajadora. Hago de su conocimiento además como está estructurado dicho capítulo.

Ordenamiento jurídico interno que lo conforma: la Constitución de la República. El Código de Trabajo, Ley de igualdad, equidad y erradicación de-

la discriminación contra las mujeres, Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

Posteriormente, el ordenamiento jurídico internacional, comprende: Convenio.100 año 1951(c.100.ratificado:12:10:2000), Convenio 111 año 1956 (c.111. ratificado: 15:06:1995), Convenio 156 año1981. (C.156. Ratificado.12:10:2000), Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convenio 183 años 1981 (c. 183 Pendiente de ratificar).

Luego se pasa a explicar, el derecho interno en comparación con el derecho externo, La Protección de la Maternidad.

Terminado de explicar brevemente el capítulo 4. Paso a referirme al capítulo 5 el cual he titulado como la investigación de campo, el análisis e interpretación de los datos.

Éste capítulo comprende: la definición de la encuesta, concepto de encuesta, definición del cuestionario, ejecución de la encuesta, el análisis de la investigación de campo e interpretación de los datos.

Además que es la parte operativa de la investigación y que a su vez da lugar a comprobar la pregunta planteada del problema de la discriminación en el capítulo 1 el cual consiste en la parte general de todo el desarrollo de ésta.

Y el capítulo 6 referente a la conclusión y recomendaciones derivadas de la respuesta obtenida de la investigación de campo Y el planteamiento del problema.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y ENFOQUE METODOLÓGICO

Este capítulo del trabajo de graduación consiste en el planteamiento y enfoque metodológico, de este se desprende una idea general de la panorámica de la temática a investigar en El Salvador.

1.1. Descripción de la problemática sobre la discriminación de la mujer.

Desde de la concepción teórica, de que en el Modo de Producción Capitalista se generan diferentes clases sociales y fracciones de clase, que tienen un modo de vida determinado; y a la vez, que se desarrollan en diferentes tipos de trabajo asalariado. Ahora bien, dado que el modo de producción capitalista, ha desarrollado en últimas fechas la inserción de la mujer en el área de trabajo asalariado. Sin embargo, la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno cotidiano y universal que ha perdurado desde tiempos pasados hasta hoy con respecto a la mujer trabajadora bajo el insignificante argumento de que es el sexo débil.

Igualmente, hay que tener en cuenta que la mujer aparte de que trabaja, jamás deja de cumplir con las actividades del hogar. Es decir que ella, desde que fue incorporada al trabajo asalariado ha tenido que desempeñarse en un doble rol, en esta investigación inicial que se realizó, he determinado que a pesar del estatus económico al cual pertenecen, poseen similares características: ser casadas, entrar en un rango de edad de 25 a 35 años, tener por lo menos un niño menor de diez años, y pertenecer a uno de estos dos grupos: obreras o profesionales y a la vez amas de casa.

De igual manera, pude darme cuenta que se produce conductas discriminatorias casi a diario, ya sea: rechazando y escogiendo a una mujer para un trabajo X solo por el color de su piel, al negar un puesto en el consejo de administración a una directora competente o retribuyéndole un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad si es posible más por muy increíble que parezca, todo esto ocurre en los diferentes estratos sociales en el que se desenvuelvan las mujeres. Asimismo, se comete una discriminación cada vez que se exige una prueba de embarazo a la mujer para la asignación de un puesto de trabajo, o cuando se despide a una obrera porque es o se cree que es seropositivo.

Finalmente, también me di cuenta que se incurre en una conducta discriminatoria cada vez que se deniega una licencia comercial a una empresaria por razón de sus creencias religiosas o cuando se exige a una mujer para concederle un préstamo bancario que obtenga el permiso de su marido.

Desde esta perspectiva comprendí que de ninguna manera, esta conducta despreciable que excluye y menos cava la dignidad de una mujer, debe tener cabida en este siglo XXI; menos permitírsele que se excuse en que ésta (la conducta) dependen de un pasado históricos que ha perdurado hasta hoy. En esta investigación inicial que realice pude constatar además, que dichos antivalores parece que entre más se combaten, más se niegan a morir a pesar de las constantes luchas que se hacen por erradicarlos.

Otra situación que me llamo mucho la atención, que la conciencia y el conocimiento de hacerlos valer los derechos laborales va a depender de acuerdo al lugar que ocupe la mujer en su Trabajo, su educación y posición económica; todos esos factores son muy influyentes, puedo decir sin vacilar que casi siempre son los que contribuyen a que las mujeres tengan una

percepción diferente sobre las constantes violaciones que sufren; y también su capacidad para responder sin vacilar ante cualquier violación.

De acuerdo a la descripción de la problemática antes dicha, lo que pretendo es encontrar a través de ésta investigación que desarrollare en su totalidad, una respuesta a la interrogante que me he planteado.

1.1.1. Planteamiento del problema.

¿En qué condiciones se manifiesta la discriminación de la mujer salvadoreña y trabajadora en el establecimiento de las relaciones laborales en razón de la igualdad de género?

1.2. Justificación.

El propósito de la investigación será un aporte más en la lucha por erradicar la discriminación contra la mujer salvadoreña. Esto será importante para desarrollar el tema de la mujer salvadoreña y trabajadora, persona que lucha por el reconocimiento de sus derechos y que además contribuye necesariamente en la actividad productiva del país. Que sirva de tema de enseñanza para la comunidad estudiantil, será uno de los propósitos, y con dar una respuesta a la problemática, considero que es sumamente importante en estos tiempos modernos en los cuales se exige cambios en este país tradicionalmente misógino y excluyente. Cabe hacer conciencia que ante los nuevos retos que exige el milenio, la sociedad salvadoreña dará un paso importante hacia el desarrollo, si erradica la discriminación. Esta investigación no solamente contribuirá a enseñar de manera generalizada qué papel juega la igualdad de género en el marco de las relaciones laborales, a su vez desarrollará como operan los mecanismos legales en pro de erradicar la discriminación contra la mujer salvadoreña y trabajadora, patrón cultural y generacional, el cual impide el incremento y participación

femenina en puesto de trabajo de importancia ya sea: gubernamental. De igual manera realizar trabajos que anteriormente se creían exclusivamente para el género masculino.

Continuando, la investigación tomara en cuenta la parte práctica cuya finalidad será comprobar y mostrar las incidencias del art.3CN; en el establecimiento de las relaciones laborales. Para hacer más completa mi investigación, deberé consultara las mujeres que trabajan y que son cabeza de hogar, el objetivo será para obtener la información que necesito, para ello, me veré en la obligación de realizarles un cuestionario con preguntas claras y sencillas acordes al tema que investigaré; de esta manera podre determinar y mostrar cuando la relación laboral es violentada contraviniendo de esta manera, lo dispuesto en el Art.3CN y demás leyes.

Otro punto a presentar, será mostrar el diagnóstico de la investigación de campo a través de los indicadores a la comunidad estudiantil, es decir que tipo de prácticas cotidianas o encubiertas, son claras violaciones a los derechos laborales de las mujeres. Se concluye con asegurar que al estudiar adecuadamente a la población femenina salvadoreña que labora, también contribuiré además de enseñar, a crear conciencia en el estudiante, de que se debe luchar tanto legal e ideológicamente por erradicar este tipo de prácticas misóginas; si queremos avanzar hacia el desarrollo social, económico y cultural.

1.3. Objetivos.

1.3.1. General.

Ofrecer: la información necesaria al estudiante, para que conozca como deber ser, el establecimiento de las relaciones laborales, sin discriminación de la mujer salvadoreña.

1.3.2. Específicos.

I Proporcionar: el resultado obtenido, al realizarse la investigación de campo, adonde se identifica que prácticas cotidianas son claras violaciones en contra de la mujer salvadoreña; en el establecimiento de las relaciones laborales.

II Identificar: los factores que limitan para la mujer salvadoreña, el establecimiento de las relaciones laborales con igualdad.

III Proponer: medidas adecuadas que prohíban toda discriminación contra la mujer.

IV Establecer: la protección jurídica de los derechos de la mujer trabajadora sobre una base de igualdad con los del los hombres.

1.4. Límites.

1.4.1. Temporal.

Después de meditarlo, opte por ampliarlo más, es por eso que hago un enfoque general desde sus orígenes; digamos: Presentando los diferentes estadios de la evolución de la protección de la mujer, que es lo que me interesa. Luego hago un enfoque más específico de la mujer trabajadora para el caso tengo como referente las temáticas a investigar afines al tema ya sea desde el aspecto conceptual como también jurídica, cuya finalidades para que el estudiante conozca cómo ha evolucionado y opera el derecho a la igualdad con respecto a la discriminación ante cualquier violación a un derecho laboral de la mujer. Continuando, además considero que el solo hecho de delimitarlo a la actualidad, sería un acto barbárico al omitir las aberraciones brutales e históricas a las cuales ha sido sometida la mujer. No sería ético de mi parte referirme solo a sus conquistas laborales de hoy en día ignorando su pasado histórico, a mi juicio necesariamente tendré que hacer un investigación más amplia, tomando como parámetro, toda la lucha

realizada por alcanzar el reconocimiento a los derechos civiles y políticos, ya que gracias a estas luchas y a sus conquistas laborales, es que hoy son fundamentales y contribuyen a que la historia de la mujer actual haya cambiado por completo su curso. Si bien no podré delimitar mi trabajo de investigación a partir de alguna fecha específica anterior, sin embargo lo delimitaré en cuestión de contenido y legislación, esto debido a que es muy amplio, aunque tampoco pierdo de vista que la investigación tiene su limitante en tiempo que es la realidad actual la cual lentamente va cambiando a nivel nacional en el plano laboral para la mujer.

1.4.2. Espacial.

Si se contara con los recursos económicos necesarios, me hubiera gustado realizar dicha investigación a nivel nacional, lastimosamente no es así, en vista de eso solo se me hace posible desarrollar dicha investigación a nivel departamental, y para delimitar aun mas mi investigación, he decidido hacer una selección de lugares específicos del gran San Salvador, tales como: Sector docente y administrativo femenino de: La Universidad de El Salvador (UES), centro de estudios de género de la UES, instituto salvadoreño de desarrollo de la mujer (ISDEMU) y la organización mujeres por la dignidad y la vida (la ONG las dignas), Ministerio de trabajo (MINITRAB) procuraduría general de la república (PGR). De ante mano, hago de su conocimiento que la investigación que realizare será solo con fuentes directas y confiables que luchan a diario por alcanzar la igualdad en todo los ámbitos.

1.5. Sistema de hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

Todo tipo de discriminación contra la mujer y por ende, la violación a sus derechos humanos, tienen su origen en la cultura del hombre.

1.5.2. Hipótesis específicas.

a) Al ser protagónico el papel que juegan las instituciones no gubernamentales en la sociedad salvadoreña, éstas deberán de garantizar por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas, la prevención, denuncia y erradicación de dicha violencia.

b) Hasta donde el control del Estado salvadoreño se puede ver limitado independientemente de que tome las medidas apropiadas, ya sea de tipo legislativo, modificando o aboliendo leyes, reglamentos, como también prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia de la violencia contra la mujer; es decir que también dicho control deberá verse limitado en lo que respecta a informar, educar y motivar a la mujer salvadoreña a que conozca acerca de sus derechos laborales.

c) La efectividad del control que ejerce el Estado salvadoreño para garantizar el derecho al trabajo de la mujer salvadoreña con igualdad; dependerá de que éste ante cualquier violación al derecho laboral responda castigando al agresor.

d) Ante la negativa de respuesta por parte del sistema judicial salvadoreño a cualquier denuncia por violación de algún derecho laboral de la mujer salvadoreña y trabajadora en el establecimiento de la relación laboral; deberá ser necesaria la intervención de la OIT para dirimir un conflicto ante cualquiera de éstas (denuncias) que fue interpuesta ante sus instancias.

1.6. Operacionalización de hipótesis

1.6.1. Operacionalización de hipótesis general.

Independiente	Dependiente

Todo tipo de discriminación contra la mujer y por ende, la violación a sus derechos humanos.	Tienen su origen en la cultura del hombre.
---	---

1.6.2. Operacionalización de hipótesis específicas.

Independiente	Dependiente

Al ser protagónico el papel que juegan las instituciones no gubernamentales en la sociedad salvadoreña.	Estas deberán de garantizar por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas: la prevención, denuncia y erradicación de dicha violencia.
Hasta donde el control del Estado salvadoreño se puede ver limitado independientemente de que tome las medidas apropiadas, ya sea de tipo legislativo, modificando o aboliendo leyes, reglamentos, como también prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia de la violencia contra la mujer.	Es decir que también dicho control deberá verse limitado en lo que respecta a informar, educar y motivar a la mujer salvadoreña a que conozca acerca de sus derechos laborales.

<p>La efectividad del control que ejerce el Estado salvadoreño para garantizar el derecho al trabajo de la mujer salvadoreña con igualdad.</p>	<p>Dependerá de que éste ante cualquier violación al derecho laboral responda castigando al agresor.</p>
<p>Ante la negativa de respuesta por parte del sistema judicial salvadoreño a cualquier denuncia por violación de algún derecho laboral de la mujer salvadoreña y trabajadora en el establecimiento de la relación laboral</p>	<p>Deberá ser necesaria la intervención de la OIT para dirimir un conflicto ante cualquiera de éstas (denuncias) que fue interpuesta ante sus instancias.</p>

1.7. Procedimiento metodológico.

1.7.1. Muestra.

La selección de mujeres que laboran para la empresa privada o instituciones públicas del sector formal; y las mujeres que laboran eventualmente para un empleador en particular y que forma parte del sector informal (un total de cien mujeres adultas a encuestar).

1.7.2. Unidades de análisis.

Órgano Judicial Salvadoreño, Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Organizaciones no Gubernamentales, la Organización internacional de los Trabajadores (O.I.T) y el MTyPS.

1.7.3. Técnicas del instrumento.

- 1) El Análisis de la Constitución de la República, específicamente de la sección segunda relativa a los derechos sociales (trabajo y seguridad social).
- 2) Análisis generalizado del Código Trabajo y previsión social como mecanismo de control legal secundario.
- 3) El análisis en particular de la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres, Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, la Ley de ISDEMU, y el derecho constitucional regional.
- 4) El análisis de los siguientes instrumentos internacionales ratificados por El Salvador: Convenio.100 año 1951, Convenio 111 año 1956, Convenio 156 año1981, Convenio 183 años 1981.

1.8. Tipo de investigación.

1.8.1. La Investigación Informativa.

Por considerar que este tipo de investigación es básicamente una perspectiva acerca de la información más relevante obtenida de las diversas fuentes idóneas sobre un tema específico, sin tratar de aprobar u objetar alguna idea o postura. Toda la información presentada se basa en lo que se ha encontrado en las fuentes. La contribución del estudiante radica en analizar y seleccionar de esta información-aquella que es relevante para su investigación. Por último, el estudiante necesita organizar la información para cubrir todo el tema, sintetizar las ideas y después presentarlas en un su trabajo de seminario que, a la vez, sea fluido y esté claramente escrito.

1.8.2. La estrategia metodológica complementaria a utilizar será la Investigación-Acción Participativa.

Por considerar que es un método de estudio y acción de tipo cualitativo que busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la participación de los propios colectivos a investigar. Así, se trata de que los grupos de población o colectivos a investigar pasen de ser “objeto” de estudio a “sujeto” protagonista de la investigación, controlando e interactuando a lo largo del proceso investigador (diseño, fases, evolución, acciones, propuestas).

CAPITULO II

MARCO HISTORICO ACERCA DE LA DISCRIMINACION DE LA MUJER

El desarrollo de este capítulo es alusivo al marco histórico acerca de la mujer o sea al momento coyuntural de cada sociedad en un tiempo determinado, también se aclara la idea del rol que ha desempeñado y desempeña hasta hoy día la mujer en los diferentes estadios y por último se hace referencia a un marco histórico conceptual acerca de la protección de la mujer.

2.1. Estadios.

2.1.1. Edad antigua.

Desde la prehistoria, las mujeres, como los varones, han asumido un papel cultural particular. En sociedades de caza y recolección, las mujeres casi siempre eran las que recogían los productos vegetales, mientras que los varones suministraban la carne mediante la caza. A causa de su conocimiento profundo de la flora, la mayor parte de los antropólogos creen que fueron las mujeres quienes condujeron las sociedades antiguas hacia el Neolítico y se convirtieron en las primeras agricultoras.

Las antepasadas aprendieron a preparar barro y hornear cerámica; trabajaron los esmaltes y mezclaron cosméticos origen de la ciencia química. Al encargarse de la agricultura y la recolección, también descubrieron las propiedades medicinales de las plantas y aprendieron a secar, almacenar y mezclar las sustancias vegetales.

En el antiguo Egipto las mujeres tuvieron gran libertad de movimientos. Podían ejercer multitud de oficios, andar libremente por las calles, comprar y

vender, recibir herencias y tener acceso a la educación, aunque las campesinas desarrollaban un trabajo extremadamente duro. En Mesopotamia las mujeres no estaban sometidas a los hombres, sino que gozaban de un cierto estatus de igualdad. En el famoso Código de leyes de Hammurabi las mujeres disfrutaban de importantes derechos, como poder comprar y vender, tener representación jurídica o testificar libremente. Muchas mujeres actuaron como escribas en el palacio del rey y las reinas eran respetadas como tales llegando incluso a ejercer la regencia de sus hijos menores de edad, formaban los documentos y vivían en un palacio con esclavos y siervos. Podían asimismo ejercer diversos empleos y participar en la vida pública de las ciudades.

La posición de la mujer en la antigua Grecia no fue muy positiva. Para el filósofo Aristóteles, que ejerció gran influencia en la Europa medieval, la mujer no era más que un hombre incompleto y débil, un defecto de la naturaleza. La mujer fue considerada como un ser sin terminar al que había que cuidar, proteger y guiar, lo que implicaba su sometimiento total al varón y su alejamiento de la vida pública, en la que no podía participar. Las muchachas se casaban a los 14 años con hombres mucho mayores que ellas. Era el padre quien le encontraba marido y discutía la dote. Ella pasaba a ser propiedad del marido como antes lo había sido de su padre y en caso de enviudar de su hijo. La educación de las mujeres estaba orientada a su función como esposa. Las niñas aprendían a hilar y tejer, música y a tocar la lira.

Su educación terminaba con el matrimonio. Una vez casada, el marido recluía a su esposa en una parte de la casa apartada del exterior o la vida social que él llevaba. Allí vivía con sus hijos y sirvientas tejiendo sus propios vestidos y preparando los alimentos para el esposo. Nunca salía de la casa, pues al mercado iban las esclavas. Las ciudadanas de Atenas se dedicaban

exclusivamente a la casa y al cuidado de los hijos. Por su parte, las mujeres más libres eran las prostitutas, que no estaban sometidas al régimen riguroso de las demás mujeres. La división de la sociedad griega era muy clara: el mundo de la política y la libertad estaba reservado a los hombres y el de la casa a las mujeres. En algunas ciudades como Esparta, dado su carácter guerrero y la ausencia prolongada de los hombres, las mujeres gozaron de mayor libertad: estudiaban música, hacían gimnasia, competían como atletas e incluso algunos casos de adulterio les estaban permitidos. El mundo intelectual estaba casi vedado a la población femenina, pero aun así algunas mujeres destacaron en poesía.

Cuando la niña tenía alrededor de los 13-15 años, los padres concertaban un matrimonio, eligiendo al pretendiente más adecuado. La chica iba con una dote, destinada a protegerla en caso de que el matrimonio fracasara por cualquier motivo, y el novio debía a su vez comprar hacer regalos a la familia. Tras la boda, tocaba estar encerrada en la zona de la casa para mujeres o gineceo y criar hijos, y por supuesto llevar la casa. Cuanta más alta la clase social de los esposos, más rígido era este régimen.

Las mujeres romanas disfrutaban de mayor libertad que las griegas, pero la participación política y ciudadana les seguía estando vetada. Su condición social seguía siendo la de un ser inferior al que había que tutelar, dirigir y utilizar. No tenían nombre propio, pues adoptaban el del padre en femenino, y las niñas no deseadas eran abandonadas al nacer y condenadas a la esclavitud si conseguían sobrevivir. Hasta los 12 años, cuando contraían matrimonio, asistían a la escuela pública las hijas del pueblo, mientras que las de la clase patricia tenían sus preceptores en casa. La enseñanza que se les facilitaba estaba encaminada a hacer de ellas buenas esposas: aprendían canto, matemáticas, recitado de poemas y costura. En el campo trabajaban igual que los hombres en las labores agrícolas y en la ciudad

podían ser incluso comerciantes y llevar sus propios negocios, aunque bajo la tutela de los hombres. Mientras que a las griegas les estaba prohibida la vida social, las romanas andaban libres por las calles, aunque acompañadas, acudían a los banquetes junto con los hombres, iban al mercado, participaban en juegos y asistían a los espectáculos, pero debían llevar siempre la cabeza cubierta como señal de recato.

En una sociedad de economía esclavista como la romana las esclavas no tenían valor alguno. Podían ser compradas, vendidas, maltratadas o dedicadas a la prostitución.

Una vez ¹casadas, podían incluso salir a la calle sin necesidad de ser acompañadas por un hombre, acudir acompañadas al teatro o algún banquete y ocasionalmente visitar a las amigas. En el plano sentimental, los romanos compartían la distinción griega entre el afecto por la esposa por una parte y las bajas pasiones por otro. El matrimonio tenía como objetivo perpetuar el linaje, y en las clases altas, forjar alianzas políticas y sociales. En ese aspecto, el amar a la esposa era algo que estaba fuera de lugar, pocos se lo tomaban en serio. Las mujeres, para merecer el título de “madres de familia”, debían estar en condiciones de dar a su marido hijos legítimos. El matrimonio era tan importante en la sociedad romana que Augusto impuso sanciones para aquellos que no lo realizasen. La media de vida era de unos 30 años, así que el matrimonio se celebraba a partir de los 12 en las chicas. La anticoncepción y el aborto eran frecuentemente utilizados por las mujeres. Como en Grecia, las romanas estaban excluidas de la vida política: no podían votar ni acceder a las magistraturas. En varias ocasiones las mujeres tomaron las calles de Roma para defender sus derechos manifestándose

¹ Jesús Gonzales Fonseca. La mujer a través de la historia. Fuentes: ciencia escolar, iesdolmendesoto, acfilosofia, mujeresenred, bduimp, ruc.udc.es, mujeres-celtas Publicado por jpgfonseca en 20:41.

violentamente contra algunas leyes que limitaban el uso de determinados vestidos o la posesión de oro y joyas.

2.1.2. Edad media.

La mujer en el periodo medieval mayoritariamente era campesina (trabajaba en el campo). Su papel económico era muy importante: realizaban las tareas agrícolas como los hombres y tenían que trabajar para mantenerse ellas y a sus hijos. A la mujer le correspondían las labores del hogar, el cuidado de los hijos, de los enfermos, la asistencia a los partos.

Protagonizaban las labores agrícolas de siembra y recolección, el cuidado de los rebaños, y todo ello con salarios muy inferiores a los de los hombres. Las mujeres jóvenes podían encontrar trabajo como criadas y sirvientas de damas nobles por un mísero salario o, como ocurría la mayoría de las veces, a cambio de la comida y el alojamiento, lo que para los agobiados hogares campesinos que tenían que mantener muchas bocas era una liberación. Entre las sirvientas existía una gran diversificación de labores: las que atendían personalmente a los señores, las encargadas de la cocina y las que trabajaban en los talleres. Algunas podían aprender un oficio en los talleres de hilado y tejido de las haciendas y castillos.

De todas formas la importancia de las mujeres campesinas, junto con la de sus maridos, era fundamental para el mantenimiento de la economía agrícola.

La boda la pactaban los padres de la muchacha, que fijaban la dote y recibían una cantidad estipulada por parte del novio en concepto de la "compra" del poder paterno. Si no se casa con la novia pactada, se paga una multa estratosférica a la familia afectada. Si se finge un secuestro, la muchacha pasa a ser oficialmente adúltera.

El aumento demográfico, en la Baja Edad Media, propició la aparición de núcleos urbanos en torno a lugares fortificados. En estos núcleos creció una nueva clase social, la de los burgueses, que basaba su economía en el comercio y la industria. Hombres y mujeres acudían a las ciudades, donde se realizaba un trabajo especializado y donde era cada vez más necesaria la mano de obra barata. La proliferación de numerosos oficios dio entrada a las mujeres en el mundo laboral, pero siempre en precario, pues el trabajo estaba controlado por los hombres y el salario de las mujeres se mantenía en inferioridad con respecto al de los hombres. Aunque las mujeres trabajaban en casi todos los gremios, era en la industria textil y elaboración de vestidos donde lo hacían mayoritariamente. También copaban los trabajos relacionados con la alimentación, como la elaboración del pan o la cerveza. Asimismo dirigían pequeños negocios y tiendas de comestibles vendiendo frutas, pescados, carnes.

Si bien, la mujer se encontraba en una situación jurídica muy adversa, ya que estaba subordinada al hombre, su papel, en este tiempo, es más activo que en periodos posteriores. De hecho, en algunos países la mujer podía tener tierras, contratar trabajadores, demandar y ser demandada, hacer testamento y le correspondía otra tarea de gran responsabilidad: la representación del marido ausente. Los conventos cumplieron una función de gran utilidad durante la edad media ya que eran refugio de las hijas que no contraían matrimonio, único camino para otras de acceder a la cultura y solución para las mujeres que no encontraban salida a una mala situación económica.

A pesar de toda la discriminación femenina que era notoria: se les fueron cerrando las puertas de acceso a los gremios y sólo en el caso de ser viudas de un maestro o tener un hijo mayor que se hiciera cargo del negocio se les permitía continuar con él. A finales del siglo XV y dada la creciente crisis

económica, las mujeres fueron expulsadas de los gremios y se hizo todo lo posible para impedir que siguieran trabajando².

2.1.3. Edad moderna.

La Edad Moderna supone un periodo de profundas transformaciones que van a constituir las bases del mundo contemporáneo: el descubrimiento de América, con el encuentro de diferentes culturas, el aumento del poder del estado, la pérdida de poder de la Iglesia y la aparición de nuevos valores basados en el hombre y el humanismo y en la ciencia experimental, fueron cambios que afectaron, negativamente, la vida de las mujeres. El Renacimiento supuso un “renacer” pero sólo para los varones, que ven mejoradas en esa época sus posibilidades educativas y laborales. Para las mujeres fue todo lo contrario: no pudieron acceder a la educación humanista y los nuevos estados, centralistas y uniformadores, dictaron leyes que restringieron aún más sus posibilidades.

También la fundación de las universidades se estudia siempre como un factor positivo de desarrollo pero nunca se ha tenido en cuenta su repercusión negativa para las mujeres. La universidad excluye a las mujeres y el saber pasa a ser patrimonio del varón. La burguesía ciudadana terminó apartando a las mujeres de la herencia, que pasó a transmitirse únicamente por vía masculina y primogénita. Asimismo se excluyó a las mujeres de las profesiones que venían realizando y se las recluyó cada vez más al ámbito familiar.

En el mundo rural la mano de obra en el campo seguía basada en el trabajo de las mujeres las labores agrícolas y las manufacturas caseras. A partir de los siglos XVII y XVIII se ampliaron los trabajos de encajes y bordados,

² Gonzales. La mujer a través de la historia, 15.

industria que quedó en manos femeninas por la posibilidad de realizarlas en el hogar. Las condiciones de vida de las mujeres campesinas no variaron desde la Edad Media: todo el peso del trabajo en la casa recaía sobre ellas desde la mañana hasta la noche y debían participar, además, en las tareas agrícolas y trabajar como temporeras en épocas de vendimia, aunque su salario era siempre inferior al del hombre. Los métodos anticonceptivos apenas se usaban y las mujeres tenían un hijo cada dos años, aunque la mortandad infantil era muy alta. Por ejemplo en París, un tercio de los niños de la época eran abandonados al nacer.

Las mujeres participaban en escaso número en la actividad productiva de las ciudades y las que trabajaban, en su mayoría, lo hacían como sirvientas. Con frecuencia eran objeto de explotación económica y sexual por parte de sus patronos.

2.1.3.1. Siglo diecinueve.

El siglo XIX se caracteriza por la existencia de profundas transformaciones, en los ámbitos ideológico, económico y social, que inciden de manera esencial en las mujeres.

La aparición en Inglaterra del proceso de industrialización lanzó a las mujeres a las fábricas, sobre todo textiles, que junto con el servicio doméstico eran las ocupaciones mayoritarias de las más pobres. Se explotaba a los trabajadores con jornadas agotadoras de 16 horas, trabajo infantil, despido libre, falta de asistencia sanitaria, hacinamiento o ausencia de seguridad laboral. En el sector de la confección las mujeres se esforzaban hasta el anochecer dirigidas por oficialas y patronas que regentaban los talleres. Las mujeres de clase alta utilizaban a numerosas criadas como signo de distinción y éstas trabajaban con total dependencia de los señores prácticamente las 24 horas por salarios de miseria. Como consecuencia de

los agotadores y mal retribuidos salarios aumento la prostitución en las grandes ciudades ejercida por jóvenes que trataban de sobrevivir. En Inglaterra, a mediados del siglo XIX, el 40% de las mujeres que trabajan lo hacen en el servicio doméstico. En las jóvenes de clase media se hizo frecuente emplearse como institutrices y damas de compañía y es a mitad de este siglo cuando nació el oficio de enfermera.

2.1.3.2. Siglo veinte.

El siglo XX se caracteriza por la incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral. Las dos guerras mundiales fueron un factor desencadenante: al marchar los hombres al combate (65 millones de soldados entre todos los contendientes) las mujeres tuvieron que hacerse cargo del trabajo, hubo que recurrir a la mujer para mantener la producción, 430.000 mujeres francesas y 800.000 británicas pasaron de ser doncellas y amas de casa a obreras asalariadas. Las estructuras sociales comenzaron a cambiar. Las modas impusieron faldas y cabellos más cortos, aparecieron las guarderías para los hijos de las trabajadoras y la participación femenina en los sindicatos obreros. Tras la Segunda Guerra Mundial en los países capitalistas la mano de obra femenina representaba un tercio de los trabajadores, mientras que en el mundo socialista era de un 50 por ciento, ya que la Revolución Rusa de 1917 fue la primera en legislar que el salario femenino debía ser igual al masculino: a igual trabajo, igual salario. Las mujeres de la Unión Soviética se instalaron en todos los sectores de la producción. La Europa de la posguerra vio cómo las mujeres se resistían a abandonar sus trabajos para volver a encerrarse en el hogar o trabajar en el servicio doméstico.

En general, hasta la víspera de la Segunda Guerra Mundial (y hasta 1965 en Francia y años más tarde en España) la mujer debe solicitar el permiso del marido para ejercer una profesión. La esposa no puede presentarse a un

examen, matricularse en una universidad, abrir una cuenta bancaria, solicitar un pasaporte o un permiso de conducir. Tampoco puede actuar ante la justicia. Para iniciar una acción procesal ha de solicitar una autorización especial, excepto en el caso de que ejerza un comercio separado y autorizado.

Los nuevos tiempos suponen un cambio significativo en la concepción del trabajo femenino: se empieza a considerar que es necesario y que, además, dignifica a la mujer. Las mujeres de clase media, acceden cada vez más a un trabajo más cualificado y mejor retribuido. El aumento fue tan importante que, a finales de los años sesenta, había en Europa occidental, más mujeres oficinistas que hombres. También fue mayoritaria la participación de la mujer en trabajos como el de enfermera, telefonista, comercio, limpieza, peluquerías, etcétera. Actualmente las mujeres van a las universidades y son fuertemente competitivas en todo tipo de trabajos, incluidos los técnicos. Pese a todo en el tercer Mundo continúan marginadas y esclavizadas.³

2.2. Antecedentes históricos acerca de la protección jurídica de la mujer.

Francia (1788).

Grupos de mujeres francesas, desde distintos puntos de Francia, protestaron enérgicamente por no haber sido convocadas por los Estados Generales y además, exigieron reivindicaciones de tipo educativo, familiar, legal, entre ellos el derecho al voto, cuestiones sobre la prostitución, la salud, la herencia o la dote. Sin embargo no fueron escuchadas, pero dejaron un precedente de protesta. Otras fechas importantes de protesta fueron los días 5 y 6 de octubre de 1889, en donde la población parisina, especialmente sus mujeres, marcharon hacia Versalles y sitiaron el palacio real. Desde luego que no

³ Ibid.

fueron escuchadas, pero su valor está consignado en los méritos del movimiento feminista de esa época.⁴

Francia, 26 de agosto de 1789.

El texto fundamental de la revolución francesa. Es uno de los primeros documentos históricos que propone la emancipación femenina en el sentido de la igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación a los varones así como el sufragio femenino.

El periódico francés Revolución de París, en febrero de 1791.

Publica que la libertad política y los derechos civiles no eran útiles para las mujeres, porque ellas pertenecen sólo a su hogar y a su familia, y por lo tanto no se les debían conceder.⁵

Mary Wollstonecraft (1792) escribió: Vindicación de los derechos de la mujer. Hace referencia a una defensa de los derechos de las mujeres contra su anulación social y jurídica. Esta obra es tenida como el comienzo del movimiento feminista contemporáneo, pues en ella se defiende el derecho al trabajo igualitario, a la educación de las mujeres y a su participación en la vida pública.⁶

Francia (1803) y España (1889).

El Código de Napoleón y el Código Civil español disponían que la mujer casada careciera de autonomía personal y tanto sus bienes como sus ingresos eran administrados por el marido.

⁴ Blanca Ruth Orantes. La situación de la mujer salvadoreña en el marco de la Teoría de Género. Revolución francesa y situación de la mujer. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador.shtml#ixzz3CSNtlxSm>

⁵ Gonzales. La mujer a través de la historia, 15.

⁶ Ibíd.

Francia (1804).

Durante una protesta exclusivamente de reivindicaciones representada por las mujeres, se gesto al menos las promesas del derecho de igualdad, asegurar el derecho a recibir herencias, la capacidad de atestiguar en cuestiones legales y pedir el divorcio por incompatibilidad, consentimiento mutuo o abandono del cónyuge durante dos años, quedó sin efecto con el advenimiento de las propuestas de Napoleón Bonaparte, cuyo Código Civil, constituyó un obstáculo para la mujer casada, que se vio nuevamente reducida a servidumbre.⁷

Francia (1804).

En el Código Civil Francés se establecieron muchas desigualdades, por ejemplo: la obediencia de la mujer al marido y la protección del marido a la mujer, así como; la obligación de la protección del marido a la mujer, Art. 313; la obligación de la esposa de vivir con el marido y de seguirle por cualquier parte donde él juzgue a propósito residir. Paralelamente, el marido estaba obligado a recibirla, y satisfacerle "todo lo necesario para los menesteres de la vida", Art. 214. Era la misma obligación del amo para el esclavo. Como inferior, la mujer requería de la autorización del marido para asistir a juicio, Art. 215, donar, alinear, hipotecar o adquirir, Art. 217; en cambio él, como superior, podía pedir divorcio por adulterio de la mujer, Art. 229, mientras que ella sólo podía hacerlo cuando él tuviera "una concubina en la vivienda común, Art. 230. Entre todos sus privilegios, el hombre podía administrar solo los bienes de la comunidad, con facultad para vender, alinear e hipotecar sin el concurso de su esposa, Art. 1421; y administrar "todos los bienes personales de la mujer, Art. 1428. Todo esto porque Napoleón creía que la autoridad marital era "de derecho divino". Por ello

⁷ Orantes. Revolución francesa y situación de la mujer. 21

también la mujer se justificaba que estuviera supeditada en el sistema productivo, en cuanto a puestos y salarios.⁸

Carolina del Norte (1874)⁹.

La Corte Suprema estableció la prohibición al hombre de castigar a la esposa bajo ninguna circunstancia, añadió al texto una coletilla según la cual: si habiéndola maltratado no le infligió daño permanente, o no hubo mala intención, o faltan pruebas de que lo hiciera con crueldad o violencia peligrosa para ella, es mejor correr la cortina, cerrar los ojos y dejar que las partes olviden y perdonen.

Finlandia (1878).

La ley reconoció a las mujeres rurales el derecho a la mitad de la propiedad y de la herencia en el matrimonio y en 1889, las mujeres casadas pusieron disponer libremente de sus salarios.

En el año 1884, Friedrich Engels publica: El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado.

Los primeros grupos feministas en el movimiento obrero tendrán como gran aliado teórico el libro de Friedrich Engels, y surgirán dentro de los movimientos anarquistas que reivindicaban, desde el neomaltusianismo, la procreación consciente del proletariado, la separación entre sexualidad y reproducción, la defensa de la maternidad libre, la liberación femenina, la libertad sexual, la promoción de la planificación familiar, el cuidado de los niños así como el uso y difusión de métodos anticonceptivos artificiales.

⁸ *Ibíd.*

⁹ Blanca Ruth Orantes, La situación de la mujer salvadoreña en el marco de la Teoría de Género. Las relaciones entre hombres y mujeres en el Derecho Feudal. <http://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador.shtml#ixzz3CSNtlxSm>

Alemania, Año de 1878.

Fue el primer país que concedió el descanso para la mujer cuando por maternidad tenía que ausentarse de su trabajo.

La Haya (1902).

La mujer obtuvo sus primeros reconocimientos en las Convenciones Internacionales, en lo que respecta a su status familiar.

Estados Unidos (1908).

Se celebra por primera vez en Nueva York, el Día Nacional de la Mujer organizado por las Mujeres Socialistas tras una declaración del Partido Socialista de los Estados Unidos en honor a la huelga de los trabajadores textiles de 1908 en la que protestaron por las penosas condiciones de trabajo (Chicago y Nueva York).¹⁰

El 27 de septiembre de 1909.

Del mismo modo se sabe que si ocurrió una manifestación del sector textil, y que la huelga se prolongó durante 13 semanas (hasta el 15 de febrero de 1910), pero tampoco tuvo parte en la instauración de la celebración del 8 de marzo.

Copenhague (agosto 1910).

En la celebración de la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, se aprobó por unanimidad el establecimiento del Día Internacional de la Mujer Trabajadora como método de lucha por la causa de la mujer. Esto fue

¹⁰ Ana Calvo. Artículo principal: Incendio en la fábrica de camisas Triangle Shirtwaist de Nueva York.

gracias a la propuesta hecha por una mujer socialista y alemana. Además, se reiteró la demanda de sufragio universal para todas las mujeres y, a propuesta de la socialista alemana Luise Zietz.

Estados Unidos (25 de marzo de 1911).

Pocos días después del primer encuentro internacional y en la fábrica “TriangleShirtwaistCompany” de Nueva York, murieron más de un centenar de trabajadoras. La tragedia se debió a la imposibilidad de salir del edificio incendiado y en llamas ya que los responsables de la fábrica de camisas habían cerrado todas las puertas de las escaleras y salidas, una práctica común para evitar robos y altercados. Muchas de las trabajadoras que no pudieron escapar del edificio en llamas saltaron desde los pisos octavo, noveno y décimo a las calles. El desastre en la fábrica textil de TriangleShirtwaist obligó a importantes cambios legislativos en las normas de seguridad y salud laborales e ¹¹industriales y fue el detonante de la creación del importante Sindicato internacional de mujeres trabajadoras textiles (International Ladies' GarmentWorkers' Union). La relevancia que se le otorga es debida a que se hizo referencia a él en muchos de los encuentros anuales posteriores, pero no fue el origen del Día Internacional de la Mujer.

19 de marzo de 1911.

Se celebra el primer Día Internacional de la Mujer el cual tuvo lugar en varios países de Europa, y que en ese primer encuentro participaron más de un millón de mujeres ansiosas por hacer saber al mundo sus reivindicaciones: El derecho a voto, el derecho a la ocupación de cargos públicos, el derecho a la formación profesional, el derecho al trabajo y a la no discriminación por el mero hecho de ser mujer.

¹¹ Calvo. Incendio en la fábrica de camisas, 25.

Rusia (1913).

En el marco de los movimientos en pro de la paz que surgieron en vísperas de la primera guerra mundial, las mujeres de Rusia celebraron su primer Día Internacional de la Mujer el último domingo de febrero de dicho año.

Rusia (8 de marzo de 1917).

Como consecuencia de la escasez de alimentos, las mujeres se amotinaron. Este importante acontecimiento marcó el comienzo de la Revolución Rusa, que derivó en la caída del Zar y en el establecimiento de un gobierno provisional que por primera vez concedió a la mujer el Derecho a Voto. Por la relevancia de este suceso, y sobre todo porque fueron las mujeres quienes lo llevaron a cabo, parece ser que se situó definitivamente en el día 8 de marzo del calendario gregoriano el Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

Alemania, Suecia y Rusia (1914).

En Alemania, Suecia y Rusia se conmemora por primera vez, de manera oficial, el Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo para protestar por la guerra y para solidarizarse con las demás mujeres.

La O.I.T. (1919).

La Conferencia General de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) dictó normas protectoras del trabajo femenino en lo referente a la maternidad y al trabajo nocturno. Se celebraron muchos convenios, entre ellos la protección de la Maternidad, la prohibición del Trabajo nocturno para la mujer de la industria ese convenio se dio en 1919 y la prohibición en labores insalubres y peligrosas en 1935-1951.

Estados Unidos (1920).

Se logra la aprobación de la Decimonovena Enmienda de la Constitución Estadounidense por la que se otorga a las mujeres el derecho al sufragio en este país.

Francia (1938 y 1942).

Fue modificado el Código Civil en lo que concierne a los derechos y deberes conyugales. En el artículo 213 se mantuvo al marido como jefe, "en interés común de la familia y los hijos", pero se suprimió la potestad marital; en el 215, aun manteniéndose la fijación de residencia por parte del marido, se restringió al permitir a la mujer, por excepción, ser autorizada para tener, junto con sus hijos, "otra residencia fijada por el juez", en casos de peligros de orden físico o moral en la elección de residencia hecha por el marido. Se le confirió, por el artículo 216, a la mujer" la plena capacidad de derechos, lo cual significó, entre otras cosas, obtener carta de identidad, pasaporte y cuenta bancaria, etc.; por el artículo 223, se la facultaba para ejercer una profesión separada de la del marido, si él no se oponía, o si oponiéndose él, ésta se justificaba en interés de la familia; y por el artículo 224 se garantizaba a la mujer mantener bajo régimen reservado a su administración, los bienes adquiridos con su actividad profesional,¹² la referencia a una "profesión diferente a la del marido", se debe a la obligación de las mujeres de las clases mercantiles y artesanales, de trabajar en la empresa del esposo. De esto ha quedado un residuo en la lengua castellana, cuando se registran vocablos en femenino de oficios estimados como masculinos, tal es el caso de panadera, zapatera, molinera, comerciante y otros, definidos como "esposa del panadero, el zapatero" y otros.

¹² Orantes. Revolución francesa y situación de la mujer, 21.

Naciones Unidas (1945).

Se firmó en San Francisco California, una carta que constituye el primer acuerdo internacional que defiende la igualdad de ambos sexos como derecho fundamental e indiscutible.

La O.N.U. (1975).

La ONU comenzó a celebrar el 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer.

La O.N.U (1975).

La ONU reconoció el 8 de marzo como el día en el que se unieran todos los continentes, sin entender de lenguajes, fronteras, colores ni culturas, para homenajear a los miles de millones de mujeres corrientes que con sus vidas, han ido construyendo la historia.

Asamblea General de la ONU (diciembre de 1977).

Se proclamó el 8 de marzo como Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional. Esta adhesión de la ONU llevó a varios países a oficializar este día dentro de sus calendarios.

Diciembre de 1979.

La Asamblea General de la ONU eliminó todos los casos de discriminación por razón de género.

La ONU (1989)

En su 100 Conferencia ha aprobado el Convenio 189 llamado Convenio sobre trabajadores domésticos.

Congreso de Estados Unidos, Año1974.

Aunque el Día Internacional de la Mujer es celebrado el 8 de Marzo en todo el mundo no lo era en Estados Unidos. Gracias a: Beata Poźniak, una actriz inmigrante de Polonia que reivindicó mediante solicitud al Congreso de Estados Unidos el reconocimiento del Día Internacional de la Mujer en el 8 de Marzo.

Beijing (1995).

La Plataforma de Acción, adoptada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, determinó que las disparidades económicas entre los hombres y las mujeres constituían una de las 12 esferas de especial preocupación que requerían la adopción de medidas por parte de los Estados Miembros, la comunidad internacional y la sociedad civil.¹³

Naciones Unidas Año 1997¹⁴.

Durante su 41° período de sesiones, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas propuso la adopción de medidas e iniciativas adicionales para promover la potenciación económica de la mujer, incluida la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas económicos. Entre las conclusiones convenidas del período de sesiones estaban medidas para incrementar la capacidad de las mujeres para influir en la adopción de decisiones y participar en ese proceso como trabajadoras asalariadas, administradoras, empleadoras, funcionarias elegidas, miembros de sindicatos y organizaciones no gubernamentales, productoras, administradoras de hogares y consumidoras. También se

¹³ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing (1995).

¹⁴ 41° período de sesiones, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (1998).

incluían medidas para eliminar los prejuicios en el sistema educacional y contrarrestar la segregación de género en el mercado laboral.

Suecia (1998).

Suecia reformó su Ley sobre igualdad de oportunidades en para imponer más obligaciones a los empleadores en cuanto a prevenir el hostigamiento sexual en los lugares de trabajo.

Canadá (1998).

La Comisión de Derechos Humanos del Canadá elaboró en 1998 un modelo de política contra el hostigamiento sexual y lo facilitó a todos los empleadores.

La O.I.T.(1998).

De gran importancia resulta también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, realizada en vista de los graves problemas acarreados por la globalización sobre los derechos laborales. La Declaración dispuso brindar especial atención a la efectiva aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores, a saber:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración precisa que los derechos fundamentales del trabajo son universales y deben ser respetados a todas las personas en todos los países, sin importar el nivel de desarrollo económico de cada uno. Además,

una vez ratificados por el Estado parte y después de un proceso legislativo interno pasan a formar parte de ese cuerpo normativo, para luego hacerse efectivos y así garantizar la protección jurídica ante cualquier tipo de violación laboral.¹⁵

Albania (1998).

La nueva constitución de Albania, consagra el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. En consecuencia, actualmente en todo el ordenamiento jurídico albanés, incluido el Código del Trabajo, se refleja ese principio.

Chile año 1998.

Además de ratificar los convenios de la OIT en 1995, Chile modificó su Código del Trabajo para prohibir a los empleadores discriminar en contra de las mujeres sobre la base de su función reproductora.

Alemania (1998).

En Alemania reformó sus leyes laborales, redefiniendo la responsabilidad civil de los empleadores en cuanto a la discriminación por motivos de género. Según dichas leyes, el empleador indemnizará a la persona discriminada, independientemente del grado de responsabilidad en la infracción.

Mongolia desde 1999.

Los Códigos Civil y de la Familia de Mongolia reconocen la igualdad de derechos de la mujer a la herencia, la explotación de la tierra, la propiedad de ganado y otros bienes.

La O.N.U. Año 2011

¹⁵ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

Se celebró el Centenario del Día Internacional de la Mujer. También comenzó a operar la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, también conocida como ONU Mujeres.

Centro América. (1824).

La constitución federal estableció en su artículo 2, como su primer objeto la conservación de la igualdad, seguridad, y propiedad.

El Salvador (1888).

La creación del Consejo Internacional de Mujeres. De esta forma, en El Salvador, desde principios de siglo, las mujeres han participado en los procesos de cambio y han luchado por el reconocimiento de sus derechos, tanto políticos como civiles, entre ellos, el derecho a la educación y a su participación política.¹⁶

El Salvador (1930).

El Salvador era un país que reconocía a los hombres sus derechos políticos, la mujer no existía como ciudadana: no podía votar ni mucho menos optar a un cargo público, exilada del derecho a pensar. Por rebelarse frente a este estado de cosas, a Prudencia Ayala se le llamó "loca" y fue objeto de burlas de algunos panfletistas de la época.

El Salvador (1950).¹⁷

La primera constitución del país que consagró sin ninguna condición el derecho de la mujer a elegir y a ser electa en cargos públicos.

¹⁶ Blanca Ruth Orantes. La situación de la mujer salvadoreña en el marco de la Teoría de Género. El rol de la mujer en El Salvador. <http://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador.shtml#ixzz3CSNtlxSm>

¹⁷ Orantes. El rol de la mujer en El Salvador, 32.

El Salvador en el marco del Año Internacional de la Mujer (1975).

Se reconoció la participación de una prócer: María de los Ángeles Miranda, declara Heroína de la Patria mediante el decreto legislativo 101, fechado el 30 de septiembre de 1976 y a iniciativa de la Liga Femenina de El Salvador. No obstante existen muchos nombres en la historia que van desde heroínas hasta mártires, como lo son la metapaneca Juana de Dios Arriaga, en Chalatenango María Madrid, en San Miguel Mercedes Castro, entre otras.¹⁸

Como parte de los antecedentes históricos, existen ocho convenios internacionales considerados fundamentales:

Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, año 1930.

Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, año 1948.

Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, año 1949.

Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, año 1951.

Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, año 1957.

Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), año 1958.

Convenio N° 138 sobre la edad mínima, año 1973.

Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, año 1999.¹⁹

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ Naciones Unidas (2009). Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL EN RELACIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

Este capítulo hace referencia al marco teórico conceptual en relación a la mujer trabajadora iniciando por los aspectos generales acerca de la mujer hasta definir y conceptualizarla Posteriormente, paso a explicar brevemente en qué consiste la teoría de género de igual manera el feminismo. Se mencionan además aspectos muy particulares relacionados con la discriminación de la mujer salvadoreña. Por ejemplo Etapas de la discriminación y para finalizar se aborda el tema del desarrollo de la Política Nacional.

3.1. Aspectos generales relacionados a la mujer.

3.1.1. Mujer: viene del latín *mulier*, que algunos textos relacionan con el adjetivo latino *mollis*, que significa "blando", raíz de la que también derivarían *mullido* y *molusco*. Según esta interpretación, la palabra "mujer" haría referencia a la "debilidad" atribuida al sexo femenino. Sin embargo, parece que esta relación no tiene una base lingüística sólida, y se debe más bien a prejuicios que arrastramos desde la época del imperio romano.²⁰

3.1.2. Género: es²¹ un término que tiene varios significados. Viene del latín *genus* y *-eris*, que significa clase. Cuando se habla de diferencia de

²⁰ Carl Sagan. *Mujer (desambiguación) y mujeres (desambiguacion)*. Recuperado de <http://www.muheresaqui.com/opinion/definicion-mujer.html>

²¹ Ángeles Jiménez Perona en "10 palabras claves sobre mujer" dirigido por Celia Amorós. Ed. Verbo Divino, Navarra 1995

género, significa la diferencia entre hombres y mujeres. La palabra género, en este caso, puede ser utilizada como sinónimo de sexo y también en referencia a las diferencias sociales.

3.1.3. Feminismo.

Del latín *fémīna* (“mujer”), el feminismo es la doctrina social favorable a la mujer. Se trata de un movimiento que exige que hombres y mujeres tengan los mismos derechos: por lo tanto, concede al género femenino capacidades antes reservadas sólo a los hombres.²²

3.1.4. Discriminación.

La discriminación es todo acto de separar a una persona de una sociedad o bien denigrarla de una forma a partir de criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar otras entidades. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio. Si hablamos de seres humanos, por ejemplo, podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, físico, nivel de estudios, nivel social, conocimientos, riqueza, color de ojos diferente, orientación sexual, etc. Pero también podemos discriminar fuentes de energía, obras de literatura, animales etc.²³

3.1.4.1. Clasificación.

Discriminación por origen étnico.

La discriminación racial es un concepto que suele identificarse con el de racismo y que lo abarca, aunque se trata de conceptos que no coinciden exactamente. Mientras que el racismo es una ideología basada en la

²² Entrada "feminismo" en el diccionario de la RAE vigésimo tercera edición.

²³Di "No" a la Discriminación». Consultado: 18 de septiembre de 2013.

superioridad de unas razas o etnias sobre otras, la discriminación racial es un acto que, aunque suele estar fundado en una ideología racista, no siempre lo está. En este sentido hay que tener en cuenta que la discriminación racial positiva (cuando se establecen discriminaciones con el fin de garantizar la igualdad de las personas afectadas), constituye una forma de discriminación destinada a combatir el racismo.²⁴

Discriminación por discapacidad

El Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (en inglés) prohíbe a los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajadores discriminar contra individuos calificados con discapacidades en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios de empleo. La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, tal su sigla en inglés) cubre a los patronos con 15 o más empleados, incluyendo los gobiernos estatales y locales. También se aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales. Las medidas antidiscriminación de la ADA también se aplican a los empleados del sector federal, conforme al artículo 501 de la Ley de Rehabilitación, según enmendada, y sus reglas de implementación.²⁵

Discriminación por orientación sexual

El término homofobia hace referencia a la aversión (fobia, del griego antiguo Φόβος, fobos, 'pánico') obsesiva contra hombres o mujeres homosexuales, aunque generalmente también se incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales o transexuales, y las que mantienen actitudes o hábitos comúnmente

²⁴ Di "No" a la Discriminación, 36.

²⁵ *Ibíd.*

asociados al otro sexo, como los metrosexuales y los hombres con ademanes tenidos por femeniles o las mujeres con ademanes tenidos por varoniles.²⁶

Discriminación por especie: El especismo o especieísmo es un término acuñado en 1970 por el psicólogo Richard D. Ryder quien lo aplicó para describir la existencia de una discriminación moral basada en la diferencia de especie animal.²⁷

Discriminación por Lateralidad

En esta parte, el ejemplo más claro es la discriminación de los diestros hacia los zurdos, dado en muchas culturas y religiones consideran a la mano izquierda como «la mano del demonio» siendo esto totalmente incierto, por motivos de que la mano izquierda forma parte también de nuestro cuerpo. Por esta y otras razones, hace años, el cuerpo docentes trataban que niños y niñas zurdos escribieran con la mano derecha o correcta.²⁸

Discriminación por Embarazo

Este tipo de discriminación se da en el momento en que las mujeres son limitadas o rechazadas, cuando se encuentran embarazadas, o padecen alguna enfermedad relacionada con el embarazo. Las mujeres embarazadas tienen derecho a ser tratadas de la misma manera que aquellas que no lo están, y tiene derecho a tener acceso a las mismas oportunidades. Un jefe o patrón, no puede negar la contratación a una mujer embarazada que cumpla con los requisitos del puesto solicitado. Así como también tiene la obligación de ceder licencias por maternidad, tratando a la mujer de la misma manera que trataría a un empleado incapacitado temporalmente. En lo que refiere al

²⁶ Ibíd.

²⁷ Ibíd.

²⁸ Ibíd.

seguro médico, en el caso de las mujeres, debe contemplar y cubrir aquellas necesidades que estén relacionadas con el embarazo. Con respecto a otras situaciones, un empleador no tiene derecho a limitar el desarrollo laboral de una mujer casada, debido a la posibilidad de que ésta pueda embarazarse.²⁹

3.1.5. Relación Laboral.

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.³⁰

3.1.5.1. Clasificación.

Las relaciones laborales individuales³¹.

Son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada.

²⁹ Ibíd.

³⁰ Julio Godio (2001), Sociología del trabajo y política, Buenos Aires: Corregidor Véase también Trabajo (sociología). Recuperado de. Sitio web de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociológicas.

³¹ Susana Reyno Acharte. Discriminación de la mujer. © Monografias.com S.A. Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos82/discriminacion-laboral-mujer/discriminacion-laboral-mujer.shtml#ixzz3Al7Tbp2s>

Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador.

Las relaciones laborales colectivas:

Son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.³²

Relaciones internacionales de trabajo³³:

Son las que se establecen como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista. Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos en el marco internacional, con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo. Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización.

³² Acharte. Discriminación de la mujer. 39.

³³ Relaciones internacionales de trabajo. Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dirección Ejecutiva de Diálogo Social. Sitio web www.ilo.org

3.1.6. Igualdad de Género³⁴.

Definir la igualdad es a menudo controvertido, sobre todo cuando hablamos de igualdad de género. Vivimos un momento en el que hablar de igualdad de género es hoy sinónimo de debate. Para algunas personas es absurdo seguir hablando de igualdad entre los sexos cuando es una cuestión hace tiempo resuelta. Para otras personas es un concepto que supone rechazo. Es importante señalar que hablar de igualdad de género no implica negar que existen diferencias entre los sexos, sino defender que mujeres y hombres tenemos los mismos derechos, que unas y otros debemos tener libertad para escoger nuestra propia vida sin que por ello la sociedad nos marque. La igualdad es, como “un modelo general de relación recíproca entre individuos que se reconocen mutuamente sus diferencias”. Es decir, no estamos hablando de que mujeres y hombres sean iguales, homogéneos, sino que tengan los mismos derechos, las mismas oportunidades.

La igualdad de género es, en definitiva, equidad, libertad, “libertad para tener educación, libertad para tener soltería, libertad para tener un matrimonio que se disuelva”. Para que las mujeres y los hombres logremos una igualdad real es necesario que en todos los campos de la sociedad, pero en especial en el mundo empresarial y en el familiar, se eliminen los roles que impiden que las mujeres y los hombres desarrollen todas sus capacidades. Hablar de igualdad de género es eliminar las barreras que impiden que las mujeres lleguen a puestos de responsabilidad, lideren organizaciones, países. Entendiéndose igualdad de género en amplio sentido, tal y como lo consagra nuestra CARTA MAGNA en el artículo 3. Que hace referencia no solo al principio de igualdad jurídica, sino que también al de no discriminación, de

³⁴ Ángeles Jiménez Perona en “10 palabras claves sobre mujer” dirigido por Celia Amorós. Ed. Verbo Divino, Navarra 1995.

manera especial respecto de los derechos civiles. Es decir: aquellos que se ejercen en la esfera de la libertad de la persona sin ningún tipo de restricciones.

3.1.7. Conceptos.

Mujer.

Se entiende por Mujer: A todo ser humano de sexo femenino, en oposición a aquellos de sexo masculino clasificados bajo el término hombre. Dentro de la categoría "MUJER" pueden encontrarse las de niña, adolescente y adulta.³⁵

Genero.

El género: Se refiere a las relaciones entre mujeres y hombres basadas en roles definidos socialmente que se asignan a uno u otro sexo"; se está ante una situación que refleja una nueva perspectiva de género, que no necesariamente refleja intereses de las mujeres, sino también la apertura a reconocer derechos de homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales.³⁶

Feminismo

El Feminismo: Es un movimiento social que busca el reconocimiento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de derechos para las mujeres. Las dificultades para obtener este reconocimiento se han debido a factores históricos, en combinación con las costumbres y las tradiciones sociales.³⁷

Discriminación laboral: Según La Organización Internacional del Trabajo (OIT): La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad-

³⁵ Definición de Mujer y concepto >> Definición ABC .Recuperado de. <http://www.definicionabc.com/genera>

³⁶ <http://concepto.de/genero/#ixzz3CSSdH9aG>

³⁷ Artículo principal:Feminismo. Recuperado de. <http://www.muheresaqui.com/opinion/definicion-mujer.html>

dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Para FESPAD: Discriminar es separar, diferenciar o excluir a alguna persona, o tratarla como un ser inferior, o privarle de derechos, por ciertas características físicas, por sus ideas, por su religión, por su cultura, por su orientación sexual, por su posición económica, u otros motivos aparentes. Este menosprecio hacia el considerado “diferente” afecta su dignidad humana, y lo somete a maltratos y abusos. Una forma positiva de discriminación sería diferenciar los grupos o personas con mayores carencias, con el fin de ayudarlos.

Según la ONU: La discriminación de género es un fenómeno social que se basa en el conjunto de roles socialmente contruidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres. En este tipo de flagelo predominan principalmente como víctimas las mujeres, homosexuales, lesbianas, bisexuales o transgéneros, y puede ocasionar distintos problemas psíquicos y somatizaciones.

Relación laboral.

Concepto de la OIT. La relación laboral: Es aquella que se genera entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea.

Mario de la Cueva define la relación de trabajo como: El conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador (y trabajadora) y el patrono (empleador), del simple hecho de la prestación del servicio esta relación se expresa jurídicamente en el contrato de trabajo.

Igualdad de género. Según La Real Academia de la Lengua Española (RAE), la igualdad de género consiste: En estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo. El Estado, por lo tanto, tiene que garantizar que los recursos sean asignados de manera simétrica.

Para FESPAD por igualdad de género se entiende: El trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Para Ángeles Jiménez Perona. La igualdad de género consiste en: un modelo general de relación recíproca entre individuos que se reconocen mutuamente sus diferencias.

3.1.8 Teoría de género.

3.1.8.1. Definición de Teoría de género.

Teoría puede definirse como un conjunto de conocimientos sistematizados, que ayudan a explicar parte de la realidad. Ejemplo de ello es la teoría de género; la cual surgió aproximadamente en la década de 1970 en las Ciencias Sociales. Dicha teoría analiza las relaciones sociales entre mujeres y hombres, en el hogar y en la sociedad. Dentro de su ámbito de estudio también aborda la problemática existente, como lo es la desigualdad en el ejercicio de derechos de hombres y mujeres, sean casados o convivientes, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas, hijos o hijas, Etc. El enfoque de género utiliza los elementos de la teoría de género para analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres; además sobre la base de este

enfoque se diseñan políticas nacionales y ejecución de proyectos, que promuevan el acoplamiento de relaciones equitativas entre ambos. Para que esto pueda ser posible, en el proceso de construcción de la teoría de género se hace necesario diferenciar la palabra sexo de la palabra género, porque tradicionalmente se ha utilizado género como sinónimo de sexo.

Existen dentro de la perspectiva de género algunos enfoques que teorizan que el "género es una construcción radicalmente independiente del sexo, es decir, un artificio libre de ataduras; en consecuencia hombre y masculino podrían significar tanto un cuerpo femenino como uno masculino; mujer y femenino, un cuerpo masculino como uno femenino" precisamente es en este espacio conceptual, en donde muchos homosexuales, lesbianas, bisexuales y transexuales están promoviendo ampliamente este concepto y enfoque. No obstante en muchos sistemas jurídicos aún se utiliza el término género como una forma cortés de decir sexo, para evitar el sentido secundario que tiene el sexo, por tanto género se refiere a seres humanos masculinos y femeninos, no interesando su orientación sexual.

En este sentido, sexo puede considerarse como el grupo de características biológicas o físicas con las que se nace y que diferencian a los hombres de las mujeres. Por ello se clasifica a las personas en sexo masculino y femenino y el derecho así lo distingue (Art. 11 Ley de la Persona Natural y el Art. 25 Código Civil), es decir, como atributo de la persona. Los animales por estas diferencias sexuales, son clasificados en macho y hembra. No obstante la costumbre es usar la palabra hembra para referirse impropriamente a las mujeres. Por esto no es apropiado llamar hembra a la mujer, sino niña o mujer, ni macho al hombre, sino niño u hombre.

En el Idioma Español, género se utiliza, para referirse a la clase o tipo a la que pertenecen las cosas, a los artículos, a los grupos de animales, plantas y

seres humanos; por ejemplo se habla de: "género musical", "género literario", "género humano" o "género masculino". Entonces género es la forma de comportarse y reconocerse como mujer o como hombre, la cual es aprendida de manera individual y grupal en la praxis social. Precisamente a través de esta praxis, es que el concepto de género ayuda a entender las relaciones de dominación y subordinación que existen entre hombres y mujeres.

Con el transcurso del tiempo se ha confundido "*SEXO*" con "*GENERO*", de ahí la creencia que las mujeres por tener un cuerpo diferente al del hombre se considera con desigualdades naturales que no lo son, por ejemplo: que sean menos inteligentes o con menos capacidades. En contrario a los hombres se les considera más inteligentes, con mucha capacidad. Lo cierto es que al hombre siempre le ha quedado más tiempo para capacitarse y prepararse para dirigir, y en contrario a la mujer le ha quedado poco, porque en su múltiple rol: atender la casa, trabajar para aportar al hogar, cuidar a los hijos, atender al esposo, etc. le queda muy poco espacio para su superación. Las mujeres que intentan y logran superarse, en muchas ocasiones se enfrentan a un hogar desintegrado o la infidelidad y hasta la acusan del mal comportamiento de los hijos o hijas por no estar pendientes, porque los hombres consideran que ellas se dedican a otras actividades a costa del descuido de su hogar, una forma egoísta de no contribuir a la superación de su pareja, viéndolo desde una perspectiva de desarrollo del hogar.

Por ello es importante comprender que género implica tanto a hombres como a mujeres, de ahí que la categoría género sirva para analizar las relaciones entre mujeres-hombres; mujeres-mujeres y entre hombres-hombres. Como el género se aprende, se puede cambiar y tener relaciones de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello hay que definir algunos aspectos que se relacionan con género.

Estos aspectos se transforman en elementos de la teoría de género, que a continuación se citan.

De acuerdo a la teoría, el género pasa por tres momentos: la asignación de género, la identidad de género y el rol de género:

La asignación de género.

Al momento que se nace, se observan los órganos genitales, se clasifica como niña o niño. A esto se le llama asignación de género, a partir de este momento comienza la identidad de género.

Identidad de género.

En cuanto a la identidad de género, Marcela Lagarde dice: que "cerca de los dos años de edad, una niña o niño ya tiene identidad de género, es decir ya se sabe y se asume como niña o niño" y es capaz de elegir juguetes, ropa y juegos de acuerdo con su identidad, aunque no distinga las diferencias anatómicas entre los sexos. Una vez la niña se siente y asume, crece y organizan su vida de acuerdo con esa identidad; al respecto la sociedad establece dos identidades de género:

1) La identidad de género que hace que las mujeres se comporten de manera parecida entre ellas: atender a la familia, ser dependientes e intuitivas, entre otros.

2) La identidad de género masculina, hace que los hombres se comporten de forma parecida entre ellos: recibir atención, ser independientes y racionales. La identidad de género es producto de la sociedad y de nuestra propia voluntad. Significa que se puede cambiar.

Rol de género.

Es el papel que toca hacer como hombres o como mujeres, según lo indica y espera la sociedad. A través de la familia, la escuela y los medios de comunicación, se imponen roles distintos y opuestos a hombres y mujeres. Por el hecho de ser la mujer quien resulta embarazada, se cree que sólo ella es la responsable del cuidado de hijas e hijos, renunciando, de ser necesario, a sus aspiraciones personales. En cambio se cree que el rol del hombre es sólo llevar dinero a la casa y tomar las decisiones más importantes del hogar, la comunidad y el país. Sin embargo en la actualidad puede constatarse que tanto mujeres como hombres pueden desempeñar funciones dentro y fuera de la casa. Cada cultura establece el modelo de lo femenino y de lo masculino que deben seguir las personas. Por ejemplo para el género³⁸ basado en la equidad, habla de una división: masculina y femenina, que es natural, por lo tanto la mujer debe tener derechos sobre la base de la equidad, pero sin salirse de esa división- natural, porque la heterosexualidad conduce a la reproducción natural humana y es la más aceptada.

Para las feministas de género, éste último es una construcción cultural con roles socialmente dados, por lo tanto no debe hablarse de sexo, sino de orientaciones sexuales, porque de lo contrario se estaría discriminando. Para el caso de lesbianas y homosexuales, éstos podrán reproducirse no de una forma natural, sino otras formas de reproducción que no son naturales pero sí científicas, como lo son casos de bebé de probeta y la clonación entre otros.

3.1.9. Feminismo.

³⁸ Jiménez. "10 palabras claves sobre mujer", 41.

3.1.9.1. Definición de feminismo.

Feminismo es un concepto polisémico, por que se usa con varios significados y en nuestro país no es la excepción puesto que la mayoría de personas cataloga como feminista cualquier idea, vivencia o situación en donde se critican las desigualdades que sufrimos las mujeres en los diversos ámbitos de la vida personal y social, y se reivindicuen sus derechos.

Pero cuando queremos ser mas especificas, tratamos de delimitar el feminismo como una sistematización coherente de ideas que conciben la realidad social como desigual en donde las condiciones de las mujeres han sido históricamente subordinadas en relación con las de los hombres, y realmente no se encuentra ningunas base natural, ni social que justifique dicha discriminación de las mujeres, dado que las diferencias no implican por sí mismas valoraciones, ser diferente no quiere decir ser mejor o peor, mujeres y hombres son equivalentes en dignidad humana y a partir de esas ideas el feminismo busca erradicar el patriarcado.

Sintetizando podríamos decir que el feminismo es una filosofía de vida que nos impulsa a trabajar por la erradicación del sistema patriarcal que sustenta y mantiene los privilegios masculinos.

Todo rompimiento con las ideas estereotipadas y las instituciones de sometimiento establecido culturalmente para las mujeres hacen también del feminismo una acción política.

En nuestro país, el termino feminismo muchas veces se ha “satanizado” y antojadizamente se le ha visto con connotaciones peyorativas para las mujeres que, de diversas formas, tratan de obtener el valor que por derecho les corresponde.

Posiblemente, en el pasado, muchas mujeres que sufrían las desigualdades de género, se revelaban, aun cuando no eran nombradas como feministas, infringían la socialización recibida, la que generalmente las inducía a considerar que muchas cosas que se les demandaba por su condición de mujer eran “naturales” y sus vidas estaban en ajeno, eran “para otros” como diría Simone de Beauvoir, y que eso, así tenía que ser.

3.1.9.2. Diferencia entre movimiento de mujeres y movimiento feminista.

En todos los movimientos sociales las personas se agrupan identificándose y adhiriendo determinadas ideas que consideran beneficiosas para la generalidad, dichas reivindicaciones no están negadas en sus sociedades y por lo tanto hay oposición a las regulaciones existentes y buscan cambiarlas para que sean justas.

Los objetivos de los movimientos sociales son específicos no siempre quieren el cambio de sistema, sino que muchas veces lo que quieren es modificar el estado de cosas y transformarlo para mejorar la colectividad que demanda los cambios.

El movimiento de mujeres se conforma con todas las mujeres que están a favor de que en las reivindicaciones sociales se tomen en cuenta los intereses de las mujeres; que se elimine la violencia contra las mujeres; que participen activamente en las decisiones fundamentales que regulan al Estado y a la Sociedad, que en el desempeño laboral se de equivalencia de salarios para igual trabajo; simplificando diríamos que se les respeten a las mujeres todos sus derechos humanos.

Desde esta perspectiva el movimiento de mujeres reivindica cambiar para mejorar sus condiciones y en eso, podría ser que todas estamos de

acuerdo, pero lo más probable es que muchas de ellas no se planteen la erradicación del sistema patriarcal ni de las concepciones que lo sustentan.

En el movimiento feminista, las mujeres que lo adhieren en la medida en van tomando conciencia de las innumerables irregularidades que genera el poder patriarcal, que atentan incluso contra los más elementales de sus derechos humanos, por ej. El derecho a la vida, el derecho a nuestra integridad personal que incluiría el derecho a nuestro cuerpo, el derecho a tener derechos y libertades humanas, y otros muchos más, entonces hay un análisis más radical que no solo se plantea cambios prácticos que faciliten nuestras condiciones enmarcadas en los patrones asignados por el poder patriarcal, sino que se busca una transformación social que reconozca a las mujeres su calidad humana en todas sus potencialidades y actualidades.

Muchas mujeres, en nuestro país, manifiestan que están de acuerdo con que a las mujeres se les den igualdad de oportunidades y desde esa perspectiva son integrantes del movimiento de mujeres; pero muchas, no se cuestiona que a las mujeres se les criminalice por decidir no procrear, hecho que si cuestionan las feministas por ser una flagrante violación a los derechos humanos de las mujeres, al obligarlas por ley a procrear aun cuando su vida está en peligro o cuando su consentimiento, como expresión de libertad humana, no ha tenido nada que ver, que es el caso de las violaciones.

Se puede entonces concluir que no es lo mismo hablar de movimiento de mujeres como sinónimo de movimiento feminista.³⁹

3.2. Aspectos específicos relacionados a la discriminación de la mujer salvadoreña⁴⁰.

³⁹ Fidelina Castro Martínez. Historia del feminismo en El Salvador. (30 de agosto de 2010).

⁴⁰ Di "No" a la Discriminación, 36.

3.2.1. Etapas de la discriminación de género de la mujer salvadoreña frente a la equidad.

3.2.1.1. Primera etapa (1860 -1949): desigualdad y discriminación legal o formal de las mujeres.

Elementos que la conforma:

Discriminación civil.

En esta etapa, las relaciones de género se basaban en un sistema de dominio masculino, debido a que tenía su fundamento en una legislación civil y penal, que estaba basada en la discriminación directa de la mujer, y en un control social mucho más disimulado, basado en los arquetipos femeninos como matrona honesta, madre abnegada, mujer de su casa, hija ejemplar. Por medio de la institución civil de la potestad marital, establecida en los artículos 73, 133 al 181 del Código Civil de 1860.

El marido ejercía dominio sobre la mujer, de las siguientes formas: Al marido se le concedían derechos sobre la vida y bienes de la mujer; la mujer debía obediencia al marido y el marido, a cambio, le debía protección a ella; el marido tenía derecho a obligar a su mujer a vivir con él y seguirle donde él fuera; la mujer no podía, sin autorización del marido, celebrar contratos, remitir una deuda, aceptar o repudiar donación o herencia, adquirir cosas a título oneroso, enajenar o hipotecar. "Existen otras disposiciones dentro de ese mismo cuerpo legal que reafirmaban la superioridad del hombre sobre la mujer, especialmente en el ámbito del matrimonio o convivencia marital. Dichas disposiciones fueron leyes vigentes en El Salvador hasta la primera década del siglo XX".

Violencia conyugal.

La violencia contra la mujer es el resultado de su discriminación, dicha violencia era considerada útil para mantenerla bajo la sumisión y la obediencia patriarcal; con el mismo fin se aplicaban las mal llamadas correcciones domésticas, que fueron institucionalizadas a favor del esposo o conviviente. Algunos ejemplos de las leyes penales que consentían expresamente la violencia intrafamiliar contra la mujer como una forma de mantener su autoridad patriarcal en la sociedad y dentro del hogar son: El Código de Instrucción Criminal de 1863, en su artículo 66 establecía: “El juez u otra autoridad que conozca de alguna persona restringida de su libertad en lugar privado, deberá inmediatamente hacerla poner en libertad valiéndose para ello de la fuerza pública. Se exceptúan las correcciones domésticas, que no deben considerarse, mientras sean moderadas, como atentatorias contra la libertad”; el Código Penal de 1893 en el artículo 11, que literalmente expresa “Constituye circunstancia agravante el que el agraviado sea el marido de la delincuente, pero no al contrario”. El esposo, incluso, podía disponer de la vida de la esposa, ya que el uxoricidio o muerte causada a la esposa por el marido era permitida, siempre y cuando la esposa hubiera incumplido el deber de fidelidad, según se desprende de los artículos 358, 359 y 379 del Código Penal anteriormente mencionado.

Discriminación social.

Los Derechos Sociales, como el derecho al trabajo y a la educación, tampoco eran gozados por las mujeres salvadoreñas en un plano de igualdad con el hombre; de hecho, la disposición que establece que la mujer debe ganar el mismo salario de un hombre ante el mismo tipo de trabajo desempeñado se consignó hasta en la Constitución de 1950, antes de esa fecha, era completamente legal que la mujer ganara menos salario que un

hombre, aunque desempeñaran la misma labor, de igual manera no existía protección especial a la maternidad.

Discriminación política.

La Constitución Política de 1886, aún vigente en 1930, establecía los derechos de ciudadanía únicamente a favor de los hombres, tanto en el lenguaje como en la práctica, tal como se apreciaba en los artículos 23 y 51, en una interpretación extensiva, se entendía que el lenguaje masculino incluía a la mujer, aunque se dijera “hombre”, “humano” o “persona”, sin embargo en la legislación secundaria, de acuerdo al artículo 25 del Código Civil de 1860, los términos “hombre”, “humano” y “persona” incluían a las mujeres, a menos que “la naturaleza de la disposición o el contexto” hiciera entendible que se refería únicamente a los hombres varones, por ejemplo, si estaban incorporados en un contexto del ámbito público como el servicio militar o los derechos políticos, en ese caso, no se incluía a las mujeres.

La Constitución Política, antes mencionada, establecía el principio de igualdad formal de “todos los hombres ante la ley”, considerando que el término “hombre” como género humano también incluía a la “mujer”, en síntesis, en esta etapa la mujer salvadoreña no era considerada ciudadana, y por supuesto no gozaba de los derechos civiles, sociales, económicos y culturales, ni mucho menos políticos de que gozaban los hombres. Por lo anteriormente planteado a esta etapa se le denomina discriminación formal o legal.

3.2.1.2. Segunda etapa: movimientos de mujeres sufragistas.

El fin de la Segunda Guerra Mundial y la posterior Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que incluye a la mujer como sujeta de los Derechos Humanos, influyeron en las corrientes humanistas que fueron el

ingrediente perfecto para motivar las demandas ciudadanas y políticas de la mujer salvadoreña. “El inicio del siglo XX (1900 a 1950) se caracteriza por la lucha de la mujer para eliminar los abusos masculinos sobre su vida y conquistar su primer derecho político: el derecho al voto, aunque solo fuera el voto a favor únicamente de los hombres”. “También se caracteriza por el apoyo de mujeres a los movimientos políticos de derrocamiento de caudillos y la protesta por las injusticias sociales, lo cual es otra participación social muy importante.”

Es entonces cuando inició la incursión masiva de la mujer al mundo público, más como una necesidad de la industrialización del mundo y de la carencia de hombres por causa de la guerra, que como una conquista a favor de la mujer. Es oportuno recordar que en esta época la mujer ingresó al mundo público del empleo remunerado fuera del hogar pero ganando un salario inferior al del hombre, sin prestaciones sociales y, en muchos de los casos, llevando con ella a sus hijos e hijas menores de edad que servían de mano de obra gratuita. Luego, cuando se creó la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (CIM/OEA) en 1928, los únicos países en las Américas donde la mujer tenía derecho al voto eran los Estados Unidos de América y Canadá. “Esta organización, liderada mayormente por maestras, sería una gran aliada por la lucha sufragista en las Américas”, “decididas a obtener el voto y a lograr cambios sociales, en el siglo XIX varias mujeres se organizaron en movimientos femeninos a favor de ser reconocidas como electoras y por el reconocimiento de su ciudadanía, incluida su nacionalidad, la cual perdían las mujeres automáticamente al casarse con un extranjero”, para la investigadora salvadoreña María Candelaria Navas de Melgar, antes del surgimiento del movimiento de mujeres feministas como tal, la participación de las mujeres se enmarcaría en dos tendencias: a) Las que se constituyeron a partir de su determinación e-

identidad de clase y, consecuentemente, sumaron fuerzas a otros movimientos hacia transformaciones más estructurales, de esta manera buscaban resolver todas las formas de opresión, incluida la de género.

b) Otra tendencia minoritaria, de mujeres feministas que no estaban ligadas a una organización, eran las que pertenecían a la academia, al ateneo, al periodismo, a las expresiones literarias, las cuales hicieron presencia desde su especificidad e identidad femenina.

“El 20 de mayo de 1947 se fundó la Liga Femenina Salvadoreña como entidad académica y sufragista”, esta etapa histórica es reconocida por la valentía de las mujeres que, aún con todo y con la adversidad de la ley formal en su contra, lograron la transformación legal de la desigualdad a la igualdad formal.

3.2.1.3. Tercera etapa: derecho al voto para la mujer.

El Salvador únicamente reconocería el derecho de las mujeres al sufragio hasta el año 1939, pero de manera restringida, según edad y estado civil. En efecto, es en la Constitución de 1939 en la que se reconoce por primera vez a las mujeres salvadoreñas el derecho al sufragio en el artículo 18, el cual establece que: “Se reconoce el derecho de sufragio a la mujer. Una ley constitutiva determinará las condiciones para el ejercicio de este derecho”. Esa ley constitutiva era la Ley Reglamentaria de Elecciones, que en su artículo 41, 45, exigía mayores requisitos a las mujeres votantes que a los hombres votantes. Ejemplo de la anterior situación es que a las mujeres se les exigía más edad y más estudio que a los hombres, pues a ellos se les exigía solo haber cumplido 18 años de edad; en cambio, a las mujeres les requería ser mayores de 25 años si eran casadas o mayores de 30 años si eran solteras; asimismo, haber finalizado la educación primaria, es decir, el

sexto grado como mínimo; a diferencia del hombre que solo se le exigía saber leer y escribir. Aún con todo ese trato diferente, ninguna mujer votó porque en lugar de elecciones hubo un golpe de Estado. Cabe destacar que desde la creación en 1928, de la CIM/OEA y “durante los 30 años siguientes, las mujeres de las Américas lograron gradualmente el derecho al voto en cada uno de sus países, iniciando con Canadá en 1918 y con Estados Unidos en 1920, este último lo hizo al reformar su Constitución federada y reconocer el derecho al voto para todas las mujeres de todos los Estados federados, aunque el estado de Wyoming ya lo había concedido desde 1869 y el estado de Utah, en 1870. El Salvador reconoció el derecho de la mujer al voto o sufragio en 1939; luego, en 1950, le reconoció todos los derechos políticos plenos.

El movimiento sufragista americano culminó en Paraguay, que otorgó el voto a las mujeres en 1961 y en Guatemala que, si bien ya lo había concedido a un número restringido de mujeres en 1945, lo concedió a la totalidad de mujeres en 1965”. Esta tercera etapa se denomina como la etapa del derecho al voto para la mujer porque fue la primera negociación exitosa de las mujeres sobre un ámbito reservado hasta entonces en un cien por ciento para los hombres.

3.2.1.4. Cuarta etapa: igualdad formal, civil, social y política.

La Liga Femenina Salvadoreña fue la asociación que pidió y logró el derecho al sufragio sin restricciones para las mujeres salvadoreñas en 1950, cuando al aprobarse una nueva Constitución Política en ese mismo año, se le reconocen los mismos derechos civiles, sociales y políticos que al hombre, eliminando al menos formalmente los obstáculos legales para ocupar puestos en los espacios públicos, en cargos electivos y por designación presidencial. Es en dicha Constitución, donde se estableció por primera vez

la igualdad jurídica de mujeres y hombres, el artículo 150 establecía de forma ad litterum “Todos los hombres son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no se podrá establecer restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”; también fue en esa Constitución donde por fin se dejó claramente establecido que los derechos ciudadanos y políticos pueden ser ejercidos por las mujeres, de acuerdo al artículo 22, después de esta conquista constitucional y solo a seis años de la conquista de los derechos políticos y ciudadanos de la mujer, en la 121ª Legislatura Ordinaria del período de 1956 a 1958 se eligieron a las primeras cuatro mujeres diputadas, siendo ellas: doña Rosa Amelia Guzmán de Araujo (sufragista, esposa del presidente Arturo Araujo que gobernó del 1 de marzo al 2 de diciembre de 1931); doctora María Isabel Rodríguez (actual ministra de Salud); doña Inés Inocente González y doña Blanca Ávalos de Méndez.

Debe recordarse que en esas fechas los períodos legislativos duraban solo dos años, por lo que fue hasta la tercera legislatura después de 1950 que se eligió a esas primeras cuatro mujeres diputadas, seis años después de la igualdad ciudadana. En la 15ª Legislatura Constituyente de 1963, se eligió a una diputada constituyente mujer, la primera de El Salvador, doña Juana Cáceres de Vides, profesora santaneca. En contraste histórico, en la 139ª Legislatura Ordinaria de 2009 a 2012, fueron electas 16 mujeres diputadas propietarias, el mayor número en 60 años de ciudadanía política de las mujeres salvadoreñas, las que constituyeron el 19.04% de representación legislativa total, de las diputadas que resultaron electas, 11 pertenecían al partido Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN); cuatro correspondían al partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA) y una al Partido Demócrata Cristiano (PDC). Luego, en junio de 2009, dos diputadas suplentes del FMLN fueron llamadas como propietarias para la representación legislativa de ese partido, con lo cual la representación de

mujeres diputadas propietarias se incrementó a 18 y el porcentaje total de mujeres diputadas a un 21.42%.

3.2.2. Antecedentes del “feminismo en El Salvador”.

He querido hablar de lo anterior para facilitar la comprensión de que en nuestro país, las organizaciones y las reivindicaciones de las mujeres en años pasados no eran feministas en el sentido que le damos en la actualidad, sino que eran planteamientos en donde protestaban por la marginación que hacían de las mujeres para no reconocerles sus derechos, a quienes se les trataba como menores de edad a las que los hombres tenían que tutelar, su padre, su marido y en última instancia su hijo mayor.

Para consolidar este estado de cosas, las instituciones socializantes (familia, escuela, iglesia y Estado) se han encargado de mantener y reproducir la subordinación de las mujeres, y sobre las mujeres que se han revelado muy poco se ha dicho o se ha escrito y lo más probable es que sus historias no se registren oficialmente.

Son limitados los casos de reconocimiento de mujeres que individual o colectivamente sentaron bases del desarrollo feminista en El Salvador, en el caso individual desde el surgimiento del Estado nacional en el siglo XIX, hubo mujeres que defendieron la causa de la independencia de C.A. respecto al dominio español son los casos de Juana de Dios Arriaga en Metapan; María Madrid en Chalatenango; Mercedes Castro en San Miguel y de María de los Ángeles Miranda quien en el siglo XX fue declarada Heroína de la Patria por decreto legislativo en septiembre de 1976, precisamente se hizo por iniciativa de una organización de mujeres: “ La Liga femenina de El Salvador”.

En el ámbito educativo universitario una pionera del derecho de las mujeres a acceder a la educación universitaria fue Antonia Navarro, primera graduada profesional (Ingeniera) del siglo XIX de la Universidad de El Salvador quien con su ejemplo moralizó a otras mujeres. Pero es en el siglo XX cuando hay más antecedentes de mujeres y organizaciones femeninas que denotaron las injusticias hacia las mujeres y se hicieron sentir por ej. El movimiento de mujeres, la mayoría vendedoras de los mercados, que en 1921 protestaron contra la dictadura de los Meléndez Quiñones, llegando incluso a ocupar un puesto de policía; la movilización de mujeres de 1922 que al apoyar a un candidato presidencial, el Sr. Miguel Tomas Molina, fueron reprimidas con armas de fuego.

Las mujeres de hecho trataban de tomar posición política, porque de derecho estaban completamente ignoradas en las regulaciones estatales, es el caso de la primera mujer que en 1930 se propuso para ser candidata a la Presidencia de la República la Sra. Prudencia Ayala, quien representa la reivindicación de las mujeres por sus derechos políticos y sociales, esta maravillosa mujer, autodidacta, fundó y dirigió una publicación denominada "Redención Femenina" y el único diputado que la apoyó fue el filósofo y escritor Alberto Masferrer quien también le publicaba sus escritos en el periódico "Patria"; a pesar de que la acción de Prudencia Ayala no fructificó, en su aceptación, la experiencia fue valiosa para concienciar a las mujeres salvadoreñas en la lucha por sus derechos, sobre todo políticos, que fueron reconocidos hasta en la Constitución Política de 1950. En El Salvador, el uso indiscriminado de la violencia para lograr metas personales o grupales no es cosa nueva y no está limitado a un sólo grupo social.

Han sido las luchas de las mujeres a nivel nacional e internacional la parte esencial de los pocos avances que las mujeres tienen en El Salvador, los

cambios internacionales han presionado para que los gobernantes comprendan la importancia de respetar a las mujeres sus derechos, muchos de los cuales, lamentablemente, todavía solo quedan a nivel formal, y aun así hay evidencias de que en el país, el reconocimiento pleno de los Derechos Humanos de las mujeres esta distante.

3.2.3. Desarrollo de la Política Nacional de la Mujer (Política de Equidad de Género).

Conceptualización.

Política Nacional: Es el conjunto de objetivos y estrategias de naturaleza pública que tiene como finalidad garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de su prevención, detección, atención y protección. Su Plan de Acción tendrá un período de cinco años.

Objetivos.

a) La detección, es decir: que tengan como fin la identificación temprana y focalización de los factores que originan los hechos de violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado, estableciendo modelos de detección de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia contempladas en la presente ley.

b) La prevención, o sea: que tengan como fin evitar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus tipos y modalidades, a partir del desaprendizaje de los modelos convencionales que históricamente han sido atribuidos a la imagen y al concepto de las mujeres, y del reaprendizaje de nuevos modelos basados en principios de igualdad, equidad, diversidad y democracia.

c) La atención a: que tengan como fin atender, proteger y restablecer, de forma expedita y eficaz, los derechos de las víctimas directas e indirectas de cualquier tipo de violencia ejercida contra las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

d) La protección: que tengan como fin atender y favorecer de manera integral los derechos de las mujeres víctimas de violencia, ya sea que se encuentren o no en situación de riesgo.

e) La erradicación de la violencia contra las mujeres: que tengan como fin la desestructuración de las prácticas, conductas, normas y costumbres sociales y culturales que vayan en detrimento de la identidad, dignidad e integridad física y emocional de las mujeres, o que las sitúen en condiciones de vulnerabilidad.

f) La seguridad ciudadana a través del diseño de estrategias: que promuevan espacios públicos seguros para las mujeres, la creación de mapas de ubicación de violencia territorial, redes ciudadanas nacionales y locales, así como instituciones que participen activamente en la detección y prevención de la violencia contra las mujeres.

g) Formación y capacitación, o sea: que facilite la inserción laboral y la generación de ingresos a mujeres que enfrenten hechos de violencia.

h) El desarrollo de estudios e investigaciones sobre violencia contra las mujeres a nivel nacional.

3.2.3.1. La Institución Rectora.

1. El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer es la Institución rectora y su objeto es:

a) Asegurar, vigilar y garantizar el cumplimiento y ejecución integral de la ley.

b) Coordinar las acciones conjuntas de las instituciones de la administración pública para el cumplimiento de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

c) Formular las Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a los Órganos del Estado, Instituciones Autónomas y Municipales.

d) Convocar en carácter consultivo o de coordinación a organizaciones de la sociedad civil, universidades, organismos internacionales y de cooperación.

3.2.3.2. La Institución de Financiamiento.

El Estado a través del Ministerio de Hacienda, deberá garantizar la ejecución y la asignación de partidas presupuestarias etiquetadas en el Presupuesto General de la Nación para cada año, a cada una de las instituciones públicas facultadas, el Fondo Especial para mujeres víctimas de violencia. Los fondos obtenidos por las sanciones económicas impuestas por infracciones cometidas, ingresarán al Fondo General de la Nación; y el Ministerio de Hacienda, deberá trasladarlos íntegramente para financiar proyectos afines.

3.2.3.3. La Institución Fiscalizadora.

La fiscalización de fondos corresponderá a la Corte de Cuentas de la República, la fiscalización posterior de la correcta utilización de los fondos asignados para la ejecución de la política nacional acerca de la mujer.

3.2.3.4. Las Instituciones Ministeriales.

1. El Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación a través de los programas y procesos educativos de enseñanza-aprendizaje formal y no formal, en los niveles de educación:

parvulario, básica, media, superior y no universitaria, incluirá dentro de la obligación que tiene de planificar y normar de manera integral la formación de las personas educadoras, así como en las actividades curriculares y extracurriculares, la promoción del derecho de las mujeres a vivir libre de violencia y de discriminación, así como la divulgación de las medidas destinadas a la prevención y erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, fomentando para tal efecto las relaciones de respeto, igualdad y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

2. El Ministerio de Gobernación establece que:

a) La Dirección General de Espectáculos Públicos de Radio y Televisión, protegerá y defenderá, la imagen de las mujeres en el más amplio sentido conforme a los principios constitucionales de respeto a la dignidad humana y los derechos fundamentales, garantizando para tal fin, que los anunciantes, medios de comunicación y agencias de publicidad, incluidos los electrónicos, informáticos y telemáticos, cuya actividad esté sometida al ámbito de la publicidad y comunicaciones, no difundan contenidos, ni emitan espacios o publicidad sexista contra las mujeres, considerándose ésta, cuando se promueva la agresividad, malos tratos o discriminación contra las mujeres, la salud, la dignidad y la igualdad, para el cumplimiento de lo anterior, el Ministerio de Gobernación, por medio de la Dirección General de Espectáculos Públicos de Radio y Televisión, garantizará la observancia y aplicación de los Códigos de Ética de los medios de comunicación.

b) El Sistema Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de desastres a través de la Comisión Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de desastres, deberá garantizar que en las situaciones de riesgo y desastre, la atención a las mujeres se diseñe y ejecute tomando en cuenta su condición de vulnerabilidad de género y las necesidades propias de su

sexo, para lo cual se deberán incorporar acciones y medidas de prevención, atención y protección de las diferentes modalidades de violencia contra las mujeres, en el Plan Nacional de Protección Civil, Prevención y Mitigación de desastres.

3. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

a) Garantizar las medidas específicas en el ámbito de los servicios de salud pública, para la prevención, detección temprana, atención e intervención en los casos de violencia contra las mujeres.

b) Incorporar las medidas necesarias para el seguimiento y evaluación del impacto en la salud de las mujeres afectadas por la violencia, dando especial atención a la salud mental y emocional.

c) La prevención y detección temprana de las situaciones de violencia contra las mujeres, será un objetivo en el ámbito de los servicios de salud pública.

d) Garantizar la no discriminación de las mujeres en cuanto al acceso de los servicios de salud, así mismo, que el personal de salud no ejerza ningún tipo de violencia a las usuarias de los servicios, sin que anteponga sus creencias, ni prejuicios durante la prestación de los mismos.

e) Registrar estadísticamente casos de violencia contra las mujeres manifestados a través de enfermedades, accidentes y padecimientos atendidos dentro del servicio de salud pública.

f) Elaborar un informe anual relativo al número de mujeres que han sido atendidas e identificadas en situaciones de violencia, el cual se remitirá al Comité Técnico Especializado y a Sistema Nacional de Datos y Estadísticas.

g) Garantizar el cumplimiento en todo el Sistema Nacional Salud, de las Normativas Internas en materia de procedimientos de atención para mujeres, así como, el conocimiento y acceso de las mismas a esos procedimientos.

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará:

- a) La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.
- b) Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
- c) La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia. En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.

3.2.3.5. Instituciones Colegiadas.

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, fomentará programas formativos con el objeto de promover la formación especializada, sensibilización e investigación en los colegios profesionales, entidades de desarrollo científico, universidades y organizaciones no gubernamentales; en especial, de las áreas social, jurídica y sanitaria. Asimismo, velará para que los colectivos, facilitadores e investigadores desarrollen los procesos de manera eficaz y por personas que por su trayectoria, garanticen conocimientos y valores coherentes con los objetivos de de la ley del INSTITUTO.

3.2.3.6. Concejos Municipales.

Los Concejos Municipales, para la aplicación de la presente ley, de acuerdo a las facultades y atribuciones conferidas por el Código Municipal, desarrollarán acciones coherentes con esta ley y con la Política Nacional, tales como:

- 1) Elaborar cada tres años, el Plan Municipal para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, el cual deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 2) Convocar y articular a las instituciones y organizaciones locales, para generar acciones de coordinación, intercambio de información y colaboración para el cumplimiento de su Plan Municipal.
- 3) Establecer dentro de su presupuesto una partida etiquetada para la ejecución de su Plan Municipal y rendir informe anual sobre el mismo, a los y las ciudadanas de sus municipios y al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.
- 4) Remitir al Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, los datos y estadísticas sobre los casos de violencia contra las mujeres de los cuales tienen conocimiento. Los Concejos Municipales no podrán mediar o conciliar ningún tipo o modalidad de violencia contra las mujeres.

3.2.3.7. Las Instituciones de Registro de Información.

1. Es el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de violencia contra las mujeres.

La finalidad del Sistema Nacional de Datos y Estadísticas, será garantizar la base nacional de datos de hechos de violencia contra las mujeres, para lo

cual deberá recopilar y homologar los datos estadísticos e información brindada, para cuyo efecto el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública en coordinación con la Dirección General de Estadísticas y Censos, tendrán la obligación de solicitar la información pertinente a las Instituciones correspondientes; así como, la de rendir mensualmente la información que se solicite.

2. La Institución a cargo de los Indicadores y Diagnósticos.

El Instituto de Medicina Legal, anualmente deberá presentar indicadores y diagnósticos basados en los peritajes realizados que deberán incluir:

- a) La prevalencia de casos de Femicidio.
- b) Los efectos de la violencia física, psíquica y sexual en las mujeres que enfrentan hechos de violencia.
- c) Los efectos de la exposición a la violencia y de las agresiones sufridas por los hijos, hijas, niñas, niños o adolescentes, a cargo de la mujer que enfrenta hechos de violencia. Valoración de la incidencia, la peligrosidad objetiva y el riesgo de reincidencia de la persona agresora.

3.2.3.8. Instituciones encargadas de la prevención y ejecución de las leyes afines ante cualquier acto de discriminación de la mujer salvadoreña.

2. La Policía Nacional Civil.

Proporciona la asistencia inmediata a las mujeres y niñas víctimas de la violencia de género y las remite a la entidad de atención médica y/o legal correspondiente. La atención inmediata puede consistir en facilitar el acceso a la atención médica de las víctimas, detención a la persona agresora, trasladar a las víctimas a un lugar seguro fuera del lugar de trabajo, informar a las víctimas sobre sus derechos, e informar al juzgado correspondiente.

3. La Fiscalía General de República.

Recibe las denuncias sobre diversos tipos de violencia contra las mujeres y las niñas cuando es constitutivo de delito, informa sobre derechos a las víctimas, procura la conciliación entre el agresor y la víctima en aquellos casos en que es procedente, proporciona asistencia legal a las víctimas, recaba pruebas, ordena exámenes médicos y forenses y remite el caso al juzgado correspondiente.

4. Juzgado de Paz.

Puede recibir directamente las denuncias de violencia hacia la mujer salvadoreña, cuando no exista en el lugar de los hechos una delegación de la Fiscalía General de la República. En este tipo de casos de violencia, el juzgado ordena las medidas de protección a las víctimas que se consideren convenientes, y da inicio al juicio por violencia contra la mujer.

5. La Procuraduría General de la República.

La Procuraduría General de la República es una instancia cuyas funciones atribuidas son exclusivas de la Ley. Tiene capacidad de procurar la conciliación en aquellos casos de violencia Intrafamiliar que sean pertinentes, por lo tanto también recibe denuncias de violencia, avisos, e informes de la Policía Nacional Civil. Otras de sus funciones es remitir diferentes casos al Juzgado Competente, y tiene la obligación de aportar pruebas si se inicia el procedimiento judicial, en materia de Violencia Intrafamiliar, finalmente también proporciona asistencia legal a las víctimas. A pesar de estar centrada en la demanda sobre violencia intrafamiliar, también tiene otras funciones en torno a la violencia de género, como defender los derechos laborales de las mujeres o representarlas en proceso de familia.

6. Juzgado de lo Laboral.

Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral.

3.2.3.9. Institución Internacional que crea los mecanismos de seguridad jurídica en materia de Derechos Laborales.

La Organización Internacional del Trabajo.

La organización busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento.

En la actualidad, la OIT está organizada para trabajar en cuatro grupos temáticos: Principios y derechos estándares en el trabajo, empleo, protección social, diálogo social, sin embargo La meta principal de la OIT hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

3.2.4. Funcionamiento del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

En 1996 fue creado el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), en el marco del cual fue presentada en 1997 la Política Nacional de la Mujer. Los objetivos estratégicos de la política cubren diferentes áreas,

entre ellas el área denominada "Medios de Comunicación y Cultura", la cual integró aspectos relacionados con la situación de la mujer en la esfera cultural y más ampliamente en los medios de comunicación, de conformidad con el Art. 1.- Créase el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, con autonomía en lo técnico, financiero y administrativo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Para los efectos de esta Ley, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, podrá denominarse "EL INSTITUTO".

Domicilio

El Instituto, tendrá su domicilio en la ciudad de San Salvador y podrá desarrollar sus actividades en cualquier lugar de la República.

Objeto.

El Instituto tendrá por objeto diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.

Para realizar efectivamente sus objetivos, el Instituto promoverá la participación de las Instituciones Gubernamentales, Organismos Internacionales, Municipalidades, Instituciones No Gubernamentales, Empresa Privada, otras entidades y personas naturales.

Atribuciones del instituto.

Al Instituto le corresponderán las siguientes atribuciones:

a) Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer;

- b) Propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil, en la prevención y la solución de los problemas que afronta la mujer;
- c) Formular, dirigir, ejecutar y dar seguimiento a programas o proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer;
- d) Realizar y promover estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a un mejor conocimiento de la situación real de la mujer;
- e) Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer;
- f) Promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales y además promover anteproyectos de Ley y Reformas a las mismas que mejoren la situación legal de la mujer, sobre todo en la legislación laboral;
- g) Proponer que se adecue la legislación nacional a las Convenciones Internacionales ratificadas por El Salvador: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Naciones Unidas; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, aprobada por la Organización de Estados Americanos y dar seguimiento a las plataformas de acción emanadas de las Conferencias Internacionales relativas a la promoción de la mujer;
- h) Divulgar, Promover y Propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador relativos al mejoramiento de la condición de la mujer;
- i) Mantener vínculos de cooperación, información con organismos nacionales e internacionales, celebrar con ellos contratos o convenios para ejecutar

proyectos o acciones de interés común, sin perjuicio de las funciones que correspondan al Ministerio de Relaciones Exteriores;

j) Realizar cualesquiera otras acciones que sean indispensables y convenientes para el mejor desempeño de sus fines; y

k) Elaborar su reglamento interno.

CAPITULO IV
MARCO JURÍDICO PROTECTOR RESPECTO A LA DISCRIMINACION
LABORAL DE LA MUJER SALVADOREÑA Y TRABAJADORA

Dicho capitulo se refiere al marco jurídico protector respecto a la discriminación laboral de la mujer salvadoreña y trabajadora, luego se pasa a explicar, el derecho interno en comparación con el derecho externo, y por ultimo aspectos relacionados a la Protección de la Maternidad.

4.1. Ordenamiento jurídico interno.

4.1.1. Constitución de la República.⁴¹

1. Nuestra Constitución manifiesta expresamente que El Estado salvadoreño es el que dictara la legislación necesaria y creara los organismos y servicios apropiados para garantizar el mayor bienestar para todos sus integrantes sin ningún tipo de discriminación.

Al regular lo referente al trabajo, el Estado Salvadoreño está obligado a proteger las fuentes de empleos por considerarlos una función social, esto según el artículo. 37. CN inc. 1, que reza: El trabajo es una función social, y goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. Dado que se considera al trabajo como tal (una función social), es el Estado mismo es el que debe diseñar y ejecutar las políticas económicas que garanticen a toda la población en edad laboral, la posibilidad de acceso a un empleo; a su vez proporcionar al trabajador y su familia, los medios legales y materiales que les aseguren un vida dignificante. Hay que tener en cuenta

⁴¹ Constitución Explicada VI edición, año 2001, FESPAD ediciones. y Constitución de la República de El Salvador.

que cuando es el Estado el obligado a proteger y fomentar las fuentes de empleos, éste además debe incentivar la inversión o actuar como empleador, el artículo.37.CN. Inc.2, a tenor literal lo establece: el estado empleara todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual.

2. Otro punto que es de suma importancia tener en cuenta en la protección laboral, es cuando se cumple el objetivo de mantener la armonía entre empleadores y trabajadores, si bien en la práctica, el trabajador está en desventaja social y económica ante el empleador; es a partir del Código de Trabajo y demás leyes laborales que se protegen principalmente los derechos de los trabajadores, las finalidades de éstas (leyes) es para compensar esta desventaja, y además garantizar la participación de los mismos (trabajadores), los cuales mediante sus asociaciones buscan la solución a los problemas nacionales de carácter económico y social, (así lo dicta el artículo 38 CN).

3. Nuestra CARTA MAGNA establece que el trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente por los servicios que presta entendiéndose este como el pago que recibe en forma periódica un trabajador de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado; además, que dicho pago deberá ser en moneda de curso legal o sea dólares de los Estados Unidos de América, tal y como lo ordena artículo 38CN. Núm. 4, cabe aclarar que dicha remuneración tendrá como finalidad satisfacer al trabajador y su familia en las necesidades básicas.

4. De igual forma las mismas leyes laborales que reconocen una serie de derechos tales como: las prestaciones sociales, por ejemplo el día de descanso semanal, las vacaciones anuales remuneradas, el aguinaldo, la jornada laboral con un máximo de ocho horas diarias; la indemnización aun

en caso de renuncia, esto de conformidad con el artículo. 38. CN. Núm.7, 8, 9, 11,12.

5. Otra de las obligaciones que tiene el Estado Salvadoreño como ente contralor, es la de regular las condiciones en que han de celebrarse los contratos y convenciones colectivas, es decir: aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre), reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. Al respecto, el artículo. 39. CN, manda a que sea la ley secundaria en materia laboral y supletoria, la encargada de hacerlo. Hay que tener en cuenta que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: sindicatos, empresas y Estado, ya sea compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patronos) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

6. La ley primaria crea una situación jurídica muy particular, tal es el caso del trabajador menor de dieciséis años a quien se autoriza a que lo haga pero cumpliendo una serie de requisitos: 1) que éste labore pero no excediendo de las seis horas diarias (y de treinta y cuatro semanales) en cualquier clase de trabajo, 2) autorizar a que trabaje siempre y cuando se considere indispensable para la subsistencia de su familia, 3) dicho trabajo no sea nocturno, y 4) no estar sometido a la enseñanza obligatoria. En caso de no cumplir con estos requisitos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene prohibido autorizarlo, esto de conformidad con el artículo. 38. CN. Num.10.

7. La CARTA MAGNA reconoce el trabajador a domicilio que de conformidad con el artículo. 41. CN, tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, también al pago de una indemnización por el retardo del patrono

en ordenar o recibir el trabajo o por suspender arbitraria e injustificadamente el mismo, además, dicho artículo reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a los otros.

8. En la protección laboral existe un apartado que es de sumo interés para el tema en estudio, a cuyo régimen legal debe de someterse obligatoriamente el empleador. Tanto la constitución como el Código de Trabajo y demás leyes afines, establecen que la mujer goce de un descanso remunerado. Al respecto, nuestra legislación regula la obligación del patrono a dar a la trabajadora doce semanas de licencia en concepto de descanso por maternidad, seis de las cuales se deben tomar obligatoriamente después del parto (conocido como periodo post-natal). Además, dicha trabajadora no puede ser despedida desde el momento en que comienza el estado de embarazo y hasta que termine el periodo post-natal; y en caso de ser despedida, no se produce la terminación del contrato de trabajo.

Otro derecho importante a resaltar es el tema de la lactancia materna, para lo cual la normativa regula que la trabajadora puede solicitar la interrupción de la jornada de trabajo hasta por una hora diaria, que también puede ser fraccionada en dos pausas, este derecho debe de ser considerado como tiempo efectivo de trabajo, el Inc.2 del artículo 42 de la Constitución de la República ordena al patrón a crear y mantener salas cunas, y lugares de custodia para los niños; salvo excepciones contadas, todavía no hay salas cunas ni mucho menos lugares de custodia para los niños de las trabajadoras, es más, ni existe una ley que haga efectiva esta obligación. También, aclara que la única forma en que puede ser despedida, es cuando termine su descanso post-natal, entonces el despido si surtirá efecto según la ley con la excepción del artículo 42CN. Inc.1. establece que si el despido es injusto, el empleador debe indemnizarla.

9. Posteriormente, reconoce al trabajador agrícola y doméstico, tal y como lo señala el artículo 45CN, que tienen los mismos derechos laborales y de seguridad social que los demás trabajadores (en general las prestaciones sociales). Según esta disposición, les deben ser reconocidos pero de acuerdo con las condiciones y peculiaridad del trabajo, por ejemplo: en el caso de los trabajadores domésticos en las empresas, se les tendrá como trabajadores manuales.

10. Por último tenemos la modalidad del trabajo a destajo o precio alzado, el cual consiste en pactar el salario en forma total, en este caso el trabajador una vez que da por finalizada la obra, el empleador debe pagarlo sin considerar el tiempo empleado. En este tipo de trabajo, los trabajadores no se someten a jornadas u horarios, el único requisito es que se les asegure que recibirán al menos los ingresos mínimos, así lo manifiesta el artículo 38CN. Num.2. inc.2.

11. Dentro la protección laboral, la Constitución de la República hace mención a que el Estado se compromete a crear un banco de los trabajadores en el cual su naturaleza debe ser social o sea propiedad de los trabajadores (artículo 46CN).

12. Facultad del derecho a la huelga para los trabajadores en caso de no llegar a un acuerdo, y al paro en el caso de los patronos, esto de conformidad con el artículo 48CN; para este caso la obligación que tiene el Estado ante un conflicto laboral es de promover la conciliación y el arbitraje, la finalidad es la de utilizar los medios pacíficos para resolver conflictos de trabajo (individual o colectivo). Amanera de ejemplo tenemos: que para la solución de un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, hay que establecer juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, esto en relación con el artículo. 49. CN.

13. Una situación jurídica especial regulada, y que opera para aquellos casos que por sus condiciones de excepcional, las empresa o establecimiento está en la obligación de proporcionar al trabajador los servicios básicos; podemos decir con certeza que de acuerdo al lugar en que la trabajadora desempeñe sus labores, y se le hace difícil para ella y para su familia ciertos servicios esenciales (vivienda, educación, servicios médicos), el empleador debe proporcionárselos obligatoriamente. De manera clara lo establece el artículo. 51. CN en relación con los artículos 78 y 94 CT, que de alguna manera desarrollan este precepto constitucional.

14. Igualmente se encuentra plasmado, el mandato constitucional que prohíbe que el obrero renuncie a los derechos laborales, ya que por su condición de necesidad puede verse obligado hacerlo, a si lo ordena el artículo 52CN. Inc.1. Además, dicho artículo reconoce la fuerza expansiva que tiene el derecho laboral, ya que puede descubrir otro derecho deducido de los principios laborales, inclusive crearlos por alguna de sus múltiples instituciones, por ejemplo: los contratos individuales, el código procesal laboral (artículo 52.Inc.2).

4.1.1.1. Prohibición de discriminación en la Constitución de la República.⁴² El artículo 3CN establece que todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrá establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.

4.1.2. Código de Trabajo y previsión Social.

El Código de Trabajo de la República de El Salvador contiene normas especiales que determinan las clases de contratos para los trabajadores de la empresa privada o gobierno. Este documento legal establece los roles entre

⁴² Código de trabajo y Previsión Social.

los Gerentes o Representantes frente al personal que tiene bajo su mando. Pero ¿Quién regula este código? Para el cumplimiento de éstas normas, el ente regulador es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador que vela por el buen desempeño de las relaciones empleado empleador, personal-patrón u obrero-patronales, con el fin de establecer leyes que procuren mantener un equilibrio y respeto entre los dos agentes involucrados. Además, El Código de Trabajo salvadoreño tiene el fin de contribuir a la paz social, a fomentar la productividad y el desarrollo social.

El Código de Trabajo de la República de El Salvador es el encargado de establecer las normas para el desarrollo de la persona que labora, y abarca todo tipo de especialidades profesionales y oficios como: Administración, Arte, Periodismo, Educación, Turismo, Artesanías, Asesorías Legales, Secretarios administrativos, Call-Center, Cocineros, etc., estos y todo aquel trabajo desempeñado se rige bajo los siguientes derechos: tiempo de contratación, descanso y vacaciones, alimentación y vivienda y, salarios e indemnizaciones. Todos estos factores son de gran importancia del conocimiento del trabajador ya que se debe estar preparado para cualquier situación que se pueda presentar dentro de la empresa. En el momento de concluir un contrato laboral se debe tener conocimiento acerca de la justificación por la cual las autoridades respectivas dan por terminada una relación de trabajo como pueden ser: despido intempestivo, abandono de trabajo, riesgos de trabajo y enfermedades.

El Código de Trabajo de la República de El Salvador, concordado con Normas Internacionales del Trabajo” sirve de herramienta de consulta frecuente y facilite a sus lectores la mejor comprensión de la relación entre la normativa nacional e internacional en materia de trabajo y se realice de manera natural el nacionales, así como la institucionalidad y los procedimientos que regulan y tutelan la dinámica laboral.

El Código de Trabajo de la República de El Salvador, se relaciona con las Normas Internacionales del Trabajo”, porque constituye una herramienta de referencia y capacitación relevante en la labor de promoción y defensa de los derechos laborales, el cual puede ser utilizado tanto por los funcionarios responsables de la aplicación de la legislación, por las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como por profesores de derecho laboral. Representa un importante apoyo en la interpretación del derecho interno y una fuente de inspiración que contribuya al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en El Salvador.

4.1.2.1. Fundamento Constitucional.⁴³

De conformidad con el artículo 2CN. Toda persona tiene derecho al trabajo, para el caso se debe tener en cuenta que no debe de existir ningún tipo de discriminación a la hora de emplearse, así lo establece el artículo 3CN, que hace referencia al principio de igualdad jurídica y al de no discriminación. Con relación a ambas disposiciones el artículo 38CN. Establece que el trabajo estará regulado por un código, que tendrá por objeto principal armonizar la relación entre el patrono y el trabajador. Nuestra CARTA MAGNA en dicha disposición se refiere al Código de Trabajo.

4.1.2.2. Objeto del Código de Trabajo y Previsión Social.⁴⁴

Según Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.

⁴³ Constitución Explicada, 72.

⁴⁴ Código de Trabajo y Previsión Social.

4.1.2.3. Principios rectores.⁴⁵

Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación.

De acuerdo al Art. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

Principio Pro operario: Concurrencia de normas o duda sobre aplicación.⁴⁶

El Art. 14.- Manifiesta: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

El Principio de Irrenunciabilidad de derechos: El código de trabajo prohíbe tajantemente la irrenunciabilidad de los derechos y se enfoca en la etapa de la conciliación.

4.1.2.4.Ámbito de aplicación.⁴⁷

El Art. 2.- establece que Las disposiciones de este Código regulan:

- a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados.
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.
- c) No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado-

⁴⁵ Ibíd.

⁴⁶ Ibíd.

⁴⁷ Ibíd.

en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma.

4.1.2.5. Alcance de la ley.⁴⁸

- 1) Establecer la armonía entre trabajadoras y trabajadores sin discriminación.
- 2) Establecer la armonía entre empleadores y trabajadoras.
- 3) Proteger los derechos de las trabajadoras.
- 4) Proteger los derechos de la niñez y adolescencia.
- 5) Proteger los derechos de la mujer embarazada.
- 6) Fomentar el respeto a los derechos fundamentales de la persona.
- 7) Condenar y castigar cualquier atropello que menoscabe la dignidad de la trabajadora.

Continuando, al respecto de los alcances de código de trabajo, este busca armonizar la relación laboral entre los trabajadores y empleadores pero del sector privado. Dichos alcances abarca solamente la actividad productiva y la relación laboral privada, mas no la pública, ya que para dicha relación pública existe un Ley especial que los determina, dicha ley es conocida como: Ley del Servicio Civil. Entonces se puede decir con certeza que el código de trabajo no regula nada respecto de las relaciones públicas o sea la relación entre el Estado Salvadoreño y los servidores cuando la relación de servicio o el acto ser de naturaleza administrativa. Tal y como lo establece el artículo 2 del código de trabajo. 5.1.2.7.

⁴⁸ *Ibíd.*

4.1.2.6. Prohibición de discriminación en el Código de Trabajo y Previsión Social.

Art. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

4.1.3. Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.

La ley desarrolla el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamente la Política de Estado para articular la acción de los Órganos Públicos a favor de la igualdad de mujeres y hombres de El Salvador.⁴⁹

4.1.3.1. Fundamento Constitucional.⁵⁰

El artículo 3 de la Constitución, establece como principio, que todas las personas son iguales ante la Ley, lo cual se reitera en el texto constitucional, donde también se indica que, para el goce de los derechos que este principio implica, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Es obligación del Estado la eliminación de todas las formas de discriminación que de manera directa e indirecta, impiden a las mujeres salvadoreñas el pleno ejercicio de la ciudadanía y el disfrute de los derechos que esta condición admite

4.1.3.2. Desarrollo de la ley.⁵¹

⁴⁹ Ley de igualdad, Equidad, Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

⁵⁰ Constitución Explicada, 72.

⁵¹ Ley de igualdad, Equidad, 81.

De acuerdo al Art. 1. 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. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.

4.1.3.3. Objeto de la ley.⁵²

Según el Art 2. Su objeto es crear 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.

4.1.3.4. Principios Rectores⁵³.

El Art. 5, establece que la presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres y Transversalidad. Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.

Según el legislador refiriéndose al Art. 5 se entenderá para la presente Ley.

⁵² *Ibíd.*

⁵³ *Ibíd.*

1. Igualdad:

a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.

b) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.

c) La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.

d) Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.

e) Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

2. Equidad

Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el

empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

3. No discriminación.

Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

La discriminación será:

a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.

b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.

4. Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres.

Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

5. Transversalidad

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.

4.1.3.5. Finalidad de la ley.⁵⁴

Además, el Art 2. Establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, socio político y cultural que exigen la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones entre las y los ciudadanos salvadoreños. También, orienta la actuación de las instituciones nacionales y municipales responsables de su ejecución y regula además las iniciativas que promuevan la igualdad efectiva y la erradicación de discriminación en instituciones del Estado.

4.1.3.6.Ámbito de aplicación de la Ley.⁵⁵

Según el artículo 3. La presente ley es de interés social y de aplicación general e involucra a todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural de la República de El Salvador. Las disposiciones, derechos y obligaciones establecidas en esta ley son de aplicación a toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes gozarán de la protección de sus derechos conforme lo establecen los acuerdos internacionales y las normas nacionales aplicables. Otros entes y

⁵⁴ *Ibíd.*

⁵⁵ *Ibíd.*

organizaciones de carácter estatal, independientemente de su naturaleza, quedarán obligados a lo que en cada caso disponga la presente ley.

4.1.3.7. Alcances de la ley.⁵⁶

Tal y como lo dicta el Art.4.de la presente Ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

I- La eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.

II- Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.

III- Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.

⁵⁶ *Ibíd.*

IV- Por la eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.

Y por último. V- La armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

4.1.3.8. Organismo en cargado de garantizar el cumplimiento de la Ley.⁵⁷

Según el Art. 7. El Organismo Rector para promover y apoyar la implementación de la presente ley en todas las instancias del Estado, es el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, en adelante ISDEMU, que deberá adecuar sus funciones para garantizar el cumplimiento de la misma. Para lograr que su desempeño sea eficiente, el Estado deberá fortalecerlo política, administrativa y técnicamente; así como, dotarlo de los recursos estructurales y financieros necesarios para su funcionamiento.

4.1.3.9. Organismo responsable de defender a la mujer salvadoreña y trabajadora ante cualquier violación a los derechos laborales.⁵⁸

De conformidad con el Art. 38. La Procuraduría General de la República, será la encargada de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual deberá crear la dependencia pertinente dentro de su estructura y organización.

⁵⁷ *Ibíd.*

⁵⁸ *Ibíd.*

4.1.3.10. Prohibición en la Ley.⁵⁹

El Art. 5, establece que la presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres y Transversalidad. Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.

4.1.4. Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

Su función consiste en legislar de manera integral a través de medidas que incluyan la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.

4.1.4.1. Fundamentación Constitucional.⁶⁰

La Constitución reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. En consecuencia es obligación del Estado asegurar a las personas habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social. Así mismo, el artículo 144, establece que los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República.

4.1.4.2. Objeto de la ley.⁶¹

De conformidad con el artículo 1. La presente ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ Constitución de la República de El Salvador.

⁶¹ Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las Mujeres.

violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

4.1.4.3. Principios Rectores (art.4 de la Ley).⁶²

El principio de especialización.

Es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

El principio de favorabilidad.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.

El principio de Integralidad.

Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

El principio de Intersectorialidad.

Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.

⁶² Ley Especial Integral. 88.

El principio de laicidad.

Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.

El principio de Prioridad absoluta.

Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

4.1.4.4.Ámbito de Aplicación.⁶³

Según el artículo 3. La presente ley se aplicará en beneficio de las mujeres que se encuentren en el territorio nacional, sean estas nacionales o no, o que teniendo la calidad de salvadoreñas, estén fuera del territorio nacional, siempre que las acciones u omisiones de que trata la presente ley puedan ser perseguidas con base en parámetros de extraterritorialidad.

4.1.4.5. Clasificación según la Ley.

1. Ámbito de aplicación para los sujetos de derechos.⁶⁴

Tal y como lo establece el artículo 5. La presente ley se aplicará en beneficio de las mujeres, sin distinción de edad, que se encuentren en el territorio nacional; para ello se prohíbe toda forma de discriminación, entendida ésta, como toda distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo, la edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier causa análoga, sea que provenga del Estado, de sus agentes o de particulares.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ibid.

2. Ámbito de aplicación para los sujetos obligados.⁶⁵

Son sujetos obligados para efectos de esta ley, toda persona natural o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio salvadoreño, quienes deberán cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta ley, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

4.1.4.6. Organismo encargado de garantizar el cumplimiento de la Ley.⁶⁶

Según el artículo 12. El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer es la Institución rectora de la presente ley.

4.1.4.7. Objeto de la institución rectora.

- a) Asegurar, vigilar y garantizar el cumplimiento y ejecución integral de la ley.
- b) Coordinar las acciones conjuntas de las instituciones de la administración pública para el cumplimiento de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- c) Formular las Políticas Públicas para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, a los Órganos del Estado, Instituciones Autónomas y Municipales.
- d) Convocar en carácter consultivo o de coordinación a organizaciones de la sociedad civil, universidades, organismos internacionales y de cooperación.

4.2. Ordenamiento Jurídico Internacional.

4.2.1. Convenio.100 año 1951(c.100.ratificado:12:10:2000).⁶⁷

Efectos

⁶⁵ Ibíd.

⁶⁶ Ibíd.

⁶⁷ convenio número 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Según el artículo 1 lit. a) 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; además la igualdad de remuneración equivale a la expresión tal y como lo establece el lit. b) de dicho artículo. A la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que a su vez designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Organismos obligados

De acuerdo con el artículo 2. Num.1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Aplicación del principio de igualdad de remuneración.

Según el artículo 2.Num. 2 lit. a),b),c) y d). Este principio se deberá aplicar ya sea por medio de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; los contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Excepciones al principio de igualdad de remuneración.

Evaluación objetiva del empleo: De manera específica y según artículo 3.Num. 1. Establece que se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste

entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio.

Dicho sea de paso el número 2 del mismo artículo. Manifiesta además: que los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. Además, el número 3 del mismo artículo. Hace referencia a 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.

4.2.2. Convenio 111 año 1956 (c.111. ratificado: 15:06:1995).⁶⁸

Efectos.

Por disposición del artículo 1.numero 1. A los efectos de este Convenio, el término " discriminación " comprende:

- a) 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;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u

⁶⁸ convenio #111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958). ratificaciones y reservas adoptado el 25 de junio de 1958 por la conferencia general de la organización internacional del trabajo en su cuadragésima segunda reunión entrada en vigor: 15 de junio de 1960.

ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Excepciones a la discriminación en búsqueda del empleo.

De conformidad con el artículo 1. Núm. 2. Del convenio 111. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Continuando, al respecto al Art.4.hace referencia a que no se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.de la misma manera no se consideran medidas discriminatorias.

La mencionadas en el Artículo 5.Num.1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias. Se puede decir que esta medida opera según el Artículo 5. Num.2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las medidas particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Organismos obligados.

Tal y como lo dicta el artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Igualmente para el Art.3. Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales a:

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

A los efectos de este Convenio tenemos:

- l) El art. 4. Núm. 3 del convenio, establece que los términos " empleo " y " ocupación " incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y

la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

A tenor del artículo 6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Registro: Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (artículo 7).

4.2.3. Convenio 156 año 1981. (C.156. Ratificado. 12:10:2000).⁶⁹

Aplicación.

De conformidad con el artículo 1 del convenio.

Establece que se aplica:

- 1) hacia los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo.
- 2) se aplicará también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.
- 3) El artículo 2 del Convenio, señala además se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

⁶⁹ C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:08:1983.). Lugar: Ginebra Fecha de adopción: 23:06:1981. Sesión de la Conferencia: 67. Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio CHILE: 14/10/1994. Visualizar el documento en: Ingles - Frances Estatus: Instrumento actualizado. En: International Labour Organization (ILO) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C156>

Objetivos.

El artículo 3 del presente convenio señala para el caso, permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o dejen de desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación.

Tipos medidas a adoptar en las políticas nacionales.

Según el artículo 4 tenemos:

- 1) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Alcances.

Según el Art. 5 del convenio:

- 1) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales.
- 2) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.
- 3) la orientación y la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo (Art.7).

Responsables de adoptar medidas adecuadas para una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores con responsabilidades familiares.

Según el artículo 6 del presente convenio. Las autoridades y organismos competentes de cada país.

Prohibiciones.

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (Art.8).

Disposiciones finales.

Según el artículo 9 del convenio. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4.2.3.1. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.⁷⁰

Campo de aplicación de la recomendación 165.

Para la R.I.1.lit.4. Num.2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Medios de aplicación de la recomendación.

La presente Recomendación podrá aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales (Rec.I.1.lit.4.Num.3).

⁷⁰ Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares RECOMENDACION: R165 Lugar: Ginebra. Sesión de la Conferencia: 67 Fecha de adopción: 23:06:1981. Visualizar el documento en: Ingles Frances Estatus: Instrumento actualizado. En: International LabourOrganization (ILO) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R165>

Recomendación acerca de los objetivos de La política nacional.

Según la R.II.Num.6. Los objetivos de su política nacional son de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Medidas a adoptar de las políticas nacionales ante la formación y empleo según la R.III.Num 14.

En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una formación apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Condiciones de empleo y la posibilidades nacionales.

Según la recomendación IV. Núm. 17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares. Continuando, de acuerdo a la recomendación IV. Núm. 18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las-

condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

- a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;
- b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

Organismos responsables de adoptar las medidas apropiadas para asegurar los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

Según la recomendación V.núm 25.Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consideración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales.

Para el caso tenemos:

- a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleadores o en busca de empleo.
- b) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean.
- c) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

La protección del trabajador y la seguridad social.

De acuerdo a la Rec.VI. Num.29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

Ayuda en el Desempeño de las responsabilidades familiares.

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas domésticas esto según la recomendación VII.num. 34.

Efectos sobre las recomendaciones existentes.

La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (Rec.VIII.Num.35).

4.2.4. Convenio 183 años 1981 (c. 183Pendiente de ratificar).

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad.

4.3. El derecho interno en comparación con el derecho externo.

4.3.1. La protección laboral constitucional.

Argentina.

Artículo 14. Bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo;

recurrir a la conciliación y al arbitraje .El Estado argentino reconoce que para garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas, es necesaria la protección y garantía normativa y dentro de esta contempla los métodos alternativos de solución, manifestando expresamente la conciliación.⁷¹

Colombia

Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho. Entre los principios mínimos está la irrenunciabilidad de beneficios, además de la posibilidad de conciliar sobre derechos inciertos, excluyendo con estos los derechos ya establecidos y aquellos que ya han sido declarados judicialmente por tribunales laborales.⁷²

Constitución Comentada de Colombia Art 53⁷³.

La Constitución colombiana incluso enmarca los principios mínimos en los que se basa la igualdad, la irrenunciabilidad de beneficios mínimos, y refiere que solo se puede conciliar con base a derechos inciertos y/o sobre aquellos que se presuman tengan la expectativa de ser titulares de dichos beneficios durante un proceso judicial. Pero en relación a la actual legislación salvadoreña, el Oficial de la Oficina de Acceso a la Información manifiesta que la conciliación “desde que está contemplada como una etapa del proceso, se entiende que todas las pretensiones son conciliables, porque al momento de la demanda son pretensiones; el demandante cree tener el derecho”.

⁷¹ Constitución de Argentina.

⁷² Constitución de Colombia.

⁷³ Constitución Comentada de Colombia

El Salvador

Artículo 49.- Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses. La Asamblea Constituyente garantiza a través de la legislación secundaria la promoción y procedimiento de los medios alternativos de solución, como es la conciliación; sin embargo, en sede administrativa tiene vacíos como el caso de las atribuciones y el rol de la persona conciliadora y su deber frente a las partes.⁷⁴

Guatemala⁷⁵.

En la República de Guatemala, se establece una protección constitucional al derecho al trabajo en el Artículo 101, en el cual se determina que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; en este artículo también se define que el régimen laboral de Guatemala se debe organizar de acuerdo a principios de justicia social. Enumera en el Artículo 102, los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, se incluye una mención sobre la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. Asimismo, se protege constitucionalmente, la maternidad en el artículo 52, como parte de un derecho social. En el Artículo 106 se desarrolla la protección constitucional de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales y el In dubio pro operario.

⁷⁴ Constitución de El Salvador

⁷⁵ Constitución de Guatemala

Honduras.

La Constitución⁷⁶ de la República de Honduras, establece una protección del derecho al trabajo y de trabajadores, en su artículo 135 establece que las leyes laborales están inspiradas entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe proteger los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador. Se determina la obligación de promover, organizar y regular la conciliación. El Artículo 134 enuncia que “Quedan sometidas a la jurisdicción de trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre patronos y trabajadores. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y a los organismos que hayan de ponerlas en práctica”; y el Artículo 139 obliga al Estado a promover, organizar, y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Costa Rica.

“El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.” Es el inicio del Artículo 50 de la Constitución Política de Costa Rica, referente a las Garantías Sociales; el Artículo 56 sobre el derecho al trabajo y el 73 determina la irrenunciabilidad, entendida como principio de justicia social.⁷⁷

4.4. La Protección de la Maternidad.⁷⁸

Nuestra legislación salvadoreña contempla el Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación según rezan los Arts. 12.- El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de

⁷⁶ Constitución de Honduras.

⁷⁷ Constitución de Costa Rica.

⁷⁸ Código de Trabajo y Previsión Social.

oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, Incluyendo el acceso a la formación profesional, Art.3CN. Principio de igualdad y Art.37CN.el trabajo una función social. Este tema solo últimamente ha sido objeto de debate, algunas modificaciones recientes, y otras que se esperan, responden a una inquietud de la sociedad actual de encontrar formas modernas de compatibilizar el papel de la mujer en la reproducción con su creciente participación en las actividades productivas.

Puedo decir con total certeza que hasta hace poco se incorporó un conjunto de nuevos derechos para la mujer salvadoreña y trabajadora considerándolo como un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos.

De nuestro ordenamiento jurídico salvadoreño se destaca lo siguiente:

1) Prohibición de discriminar a la mujer por estado de gravidez.

2) Fuero maternal para la mujer salvadoreña y trabajadora.

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

3) Extensión del derecho de sala cuna, reemplazando el concepto de establecimiento por el de empresa.

A pesar de que la mujer salvadoreña y trabajadora tiene un conjunto de derechos que se generan por el sólo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. La única exigencia que la ley establece es el certificado facultativo que acredite el estado de

embarazo y los trámites propios de una licencia médica para el pago de los períodos de permiso que la ley otorga.

4.4.1. El Fuero por Maternidad como excepción al principio de igualdad.

Se puede decir con total certeza que protege a la mujer trabajadora y surte efecto jurídico desde que se inicia su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, es un derecho fundamental sobre el que se sostienen las demás protecciones. Este fuero impide que se ponga término al contrato individual de trabajo durante este periodo, excepto por causales determinadas y contando con autorización judicial. Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación. De conformidad con el Art. 12.CT. El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional y Art.42CN.la mujer embarazada y trabajadora, y su derecho a un descanso remunerado.

El Gobierno de la República de El Salvador a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social considera que de este modo, contribuye al respeto y cumplimiento de las normas laborales y, por ende, a la profundización de la democracia en nuestro país.

4.4.2. Desarrollo del fuero por maternidad.

La ley protege la maternidad reconociendo una serie de derechos a la mujer que se encuentra en estado de embarazo por un tiempo determinado, ya sea durante dicho estado o bien después del nacimiento de un hijo o hija.

1. Los titulares de este derecho son:

La trabajadora o trabajador dependiente de los servicios de la administración pública, semifiscales, administración autónoma, de las municipalidades, de

todos los servicios, establecimientos o empresas públicas y privadas incluyendo sus sucursales o dependencias, así como la trabajadora o trabajador independiente, y todo aquel que esté acogido a algún sistema previsional.

En caso de duda sobre si procede alguno de los derechos mencionados, la trabajadora afectada y el empleador pueden recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que en el ejercicio de sus facultades ésta se pronuncie abierta y legalmente.

2. Requisitos para gozar de licencia por maternidad según nuestra legislación son:

I) Presentar constancia médica de embarazo.

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

II) Un mínimo de tiempo de laboral para el mismo empleador sea de seis meses anteriores.

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

III) La aplicación de la suspensión suplementaria previa constancia medica.

El Art. 312.CT.Reza de la siguiente manera: Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, que dando obligado el patrono a pagarle las

prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo. Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una. Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales.

3. Prestaciones por maternidad de acuerdo a nuestra legislación son:

- 1) Descanso pre y postnatal.
- 2) Permisos por enfermedad de una hija o de un hijo menor de un año.
- 3) Permiso por enfermedad de un niño o una niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.
- 4) Permiso por un hijo menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.
- 5) Permiso para dar alimento a los hijos.
- 6) Trabajos que legalmente y sin declaración previa alguna se consideran perjudiciales para la mujer embarazada son:
 - A) Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
 - B) Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie.
 - C) Laborar en horario nocturno.
 - D) Laborar en horas extraordinarias.
 - E) Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.
 - F) Medidas que se pueden tomar si la trabajadora desempeña una de las actividades anteriormente señaladas y queda embarazada.
 - g) Debe ser trasladada a otra labor que no tenga tales características, sin que sus remuneraciones sufran una disminución, por ser esto considerado perjudicial para su estado o salud posterior.

4. las excepciones del otorgamiento de licencia por maternidad al hombre son:

I-Cuando la madre fallece en el parto o bien posteriormente a éste y antes de finalizar el período postnatal.

II-Cuando la hija o hijo menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.

III-Cuando el trabajador (el padre) tiene a su cuidado por tuición o cuidado personal a una niña o niño menor de un año, por resolución judicial, y éste presenta una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.

IV-Cuando el trabajador tiene a su cuidado por tuición o cuidado personal a una niña o niño menor de seis meses, por resolución judicial.

Medidas a adoptar previa.

5. Prohibiciones de Ley a favor para la mujer embarazada.

i) El Art. 110.- Prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.

ii) Ningún empleador podrá exigir certificado o exámenes para verificar si la trabajadora se encuentra o no en estado de gravidez.

4.4.3. Terminación del contrato individual de trabajo protegido por el fuero por maternidad.

Un juez puede autorizar al empleador para poner término al contrato en los siguientes casos:

a) Vencimiento del plazo del contrato

b) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- c) Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- d) Negociaciones que ejecute la trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- e) No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en igual período de tiempo. También por la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- f) Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose por tal: la salida intempestiva e injustificada de la trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien le represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- g) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
- h) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- i) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

4.4.4. Reformas pendientes con efecto del convenio 183 no ratificado.

4.4.4.1. Continuando con la teoría – jurídica moderna, para dar pasó a una verdadera legislación laboral a favor de la mujer salvadoreña y trabajadora. La mujer debería tener derecho a los subsidios de maternidad en los siguientes casos:

- 1 Subsidio por el período prenatal.
- 2 Subsidio por el período prenatal suplementario.
- 3 Subsidio en caso de enfermedad antes del inicio del período prenatal y cuya causa sea el embarazo.
- 4 Subsidio por el período postnatal.
- 5 Subsidio por el período postnatal suplementario, por enfermedad de la mujer cuya causa sea el nacimiento.
- 6 Subsidio por enfermedad grave de un hijo o hija menor de un año.
- 7 Subsidio por enfermedad grave de un menor de un año que se tenga por tuición o cuidado personal otorgados judicialmente.
- 8 Subsidio por un menor de seis meses que se tenga por tuición o cuidado personal otorgados judicialmente.

En la actualidad solo algunos empleadores reconocen estas prestaciones laborales pero es a título personal.

4.4.4.2. Otro punto de discusión de esta teoría –jurídica moderna que se centra en la exigencia de cambios a la legislación laboral actual con respecto a la extensión de los beneficiarios.

Actualmente los beneficiarios de los derechos por maternidad son:

1-La mujer.

2-La niña o niño con la limitante de la edad.

Quedando pendiente en la extensión del beneficio.

3-El hombre.

4-El trabajador o la trabajadora que tiene a su cuidado a un menor.

4.4.4.3. Desde la perspectiva de la teoría –jurídica moderna que plantea la idea de modificación en cuanto al concepto de la maternidad.

Hay que reconocer que un aspecto novedoso de la legislación laboral salvadoreña, surgió a partir de la idea del otorgamiento de algunos permisos y subsidios por maternidad en favor del padre. Por ejemplo: en caso de fallecer la madre, los permisos y subsidios del período postnatal corresponden al padre; y el permiso para cuidar al hijo enfermo de hasta un año de edad⁷⁹.

Estas disposiciones al legislarse serán, sin duda, un avance y una novedad jurídica, en cuanto se modifica la concepción tradicional de la maternidad como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es importante considerar que estos derechos se otorgaran al padre cualquiera que sea la calidad jurídica reconocida, digamos natural o legítima del hijo. Continuando, sigue pendiente además la discusión que consiste en el otorgamiento de estos permisos en razón de la maternidad, a quienes tengan la tuición o el cuidado de una niña o niño sin ser los padres. Planteados jurídicamente que

⁷⁹ La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión; Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales; Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

para el caso en particular el único requisito exigido es que la tuición o el cuidado personal hayan sido otorgados judicialmente. Por último está pendiente la ratificación del convenio 183 que hace referencia a la revisión del convenio sobre protección la protección de la maternidad.

CAPITULO V

LA INVESTIGACION DE CAMPO, EL ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Este capítulo comprende: la definición de la encuesta, concepto de encuesta, definición del cuestionario, ejecución de la encuesta, el análisis de la investigación de campo e interpretación de los datos. En resumen la parte práctica de la investigación.

5.1. Definición de la encuesta.

Procedimiento que consiste en establecer las mismas preguntas, a una parte de la población, que previamente fue definida y determinada a través de procedimientos estadísticos de muestreo. La información a través de la interrogación escrita. Esta técnica puede aplicarse a grupos o individuos, estando presente el investigador o el responsable de recoger la información; también puede enviarse por correo a los destinatarios. El instrumento de la encuesta es el cuestionario.⁸⁰

5.1.1. Concepto de la encuesta.

Es una técnica de investigación que permite al investigador conocer la información de un hecho a través de las opciones que reflejan ciertas maneras y formas de asimilar y comprender los hechos.

5.1.2. Definición del cuestionario.

El conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación.

⁸⁰ Eladio Zacarías Ortez: métodos para hacer una investigación, 81 -83.

En este cuestionario se pueden formular tres tipos de preguntas:

- 1) –Cerrada.
- 2) –Categórica.
- 3) –Abierta.

Las preguntas cerradas, plantean dos opciones a la persona interrogada.

SI –NO

Las preguntas categóricas ofertan una riqueza técnica más amplia, las encuestas tienden a ser mas objetivas, en tanto el encuestado se le presentan opciones, siendo difícil que se niegue a responder.

Ejemplo: la casa donde usted vive

- a) Es propia
- b) La está pagando.
- c) Es alquilada.
- d) Otra forma.

Las preguntas abiertas, son difíciles de formular, pro difícil de tabular, cuando no se define un plan específico para ello.

Por ejemplo: ¿Por qué no posee usted casa propia?

5.2. Ejecución de la encuesta.

Como muestra de la seriedad que envuelve esta investigación, presento el desarrollo de la misma, la cual comenzó a desarrollarse a partir del día 4 de febrero y termino el día 27 de marzo de 2015, y que consistió en la presentación de dos cuestionarios de preguntas; el primero de naturaleza jurídico –político, bajo la clasificación de preguntas categorizadas (total 4) y el segundo de naturaleza socio –cultural, bajo la clasificación de preguntas cerradas (total 5).Además, la muestra se obtuvo exclusivamente de personas del sexo femenino que labora en oficios varios. Cabe aclarar a su vez que

quien le dio lectura a todas las preguntas, tenía la opción de marcar una o varias, quedando a la libre elección de la encuestada. Continuando, a mi juicio considero que esta técnica de preguntar, me resulto de mucha utilidad, primero porque abarque un mayor número de personas del sexo femenino que laboran, sin tener que tabular una gran cantidad de datos que tiende por lo general a confundirlo y desgastarlo física y mentalmente a la hora de hacerlo; y segundo porque a través de la libre elección, da lugar a que la encuestada sepa de lo que se le está preguntando y así obtener una respuesta más objetiva. Y por último, solicite a cada una de las féminas encuestadas algunos datos personales, y su firma en ambos para darle legitimidad al ejercicio práctico realizado.

5.3. El análisis de la investigación de campo e interpretación de los datos.

Tal y como lo demuestran las tablas de datos, la tendencia de todo el desarrollo de la investigación de campo realizada a la mujer salvadoreña y trabajadora, manifiesta claramente que existe el desconocimiento parcial o total de algunos temas de vital importancia y que se supone forman parte de su diario vivir. Además, que el fundamento de mi punto de vista no es coyuntural, sino que se basa en el análisis de algunas preguntas que se hicieron de manera personalizada a cada encuestada; ya sea: bajo clasificación de pregunta categorizada o bajo la clasificación de pregunta cerrada.

Continuando, durante el desarrollo de la investigación de campo, pude notar que son pocas las mujeres que saben acerca de lo que se le está preguntando y que respuesta deben dar, pero el factor común sigue siendo el de desconocer de que se trata la temática de la discriminación laboral a profundidad, digo esto porque a pesar de que la pregunta hecha a cada una de ellas, no da lugar a equivocarse, sin embargo en la mayoría de los casos,

todo lo relacionaron con la falta de interés por parte del Estado Salvadoreño de tomar cartas en el asunto de manera responsable.

Igualmente, he llegado a considerar que es a partir de la ejecución de esta investigación de campo, que pude obtener información básica acerca del tema. También, que es justo desde ese contacto directo con las mujeres que laboran, que se me permitió comprender mejor adonde radica el problema.

Por otro parte se puede asegurar que si bien el Estado ha creado leyes en pro –de la protección laboral, como también programas socio –económicos a favor del sector femenino, penosamente, en la mayoría de los casos, no son plenamente del conocimiento público, cabe aclarar que si bien el Estado salvadoreño da a conocer la ejecución de algunas leyes y proyectos en beneficio del sector femenino, pero en el plano real, se desconoce quiénes fueron las destinatarias de dichas leyes o proyectos y de qué manera se desarrollaron ambos, o sea cuál era la finalidad de dichas leyes, o cuáles fueron los beneficios que se obtuvieron de la ejecución de dichos proyectos.

Con esta investigación de campo he podido observar que se dedican solamente a vender la imagen del Presidente y la de su partido político, mientras tanto, del proyecto o ley solamente hacen mención por un brevísimo espacio de tiempo a la hora de hacerles publicidad. Además, que es a partir de allí que la información yerra y es esta la que provoca que el sector femenino desconozca no solamente que debe de hacer en caso de que sean vulnerados sus derechos laborales, sino que también como beneficiarse de esos proyectos de desarrollo socio –económicos. Condeno abiertamente la pasividad del Estado Salvadoreño en la lucha por erradicar todas las formas de discriminación laboral hacia el sector femenino, como también el antagonismo y la poca intervención de este mismo en el desarrollo de la actividad productiva y económica de la Empresa Privada, entidad que

amparado en la ideología de libre mercado contrapone sus intereses particulares sobre el bien común.

Desde este punto de vista, lo único que le interesa a ambos es acusarse mutuamente de los errores cometidos en la actividad productiva y económica del país, mas no hacen nada por tratar garantizar un empleo digno al sector mayoritario del país, como lo es el femenino que constituye casi el 60% de población económicamente activa y que no goza de un empleo dignificante.

Continuando con el análisis, con respecto a la pregunta número 1⁸¹, el dato que se obtuvo refleja que de un total de 100 mujeres encuestadas 20 lo calificaron de bueno y 20 más de muy buena la implementación de dichos mecanismos, mientras que de ese total de encuestadas 40 mujeres más consideran que regular, quiere decir que dicho sector aprueba al gobierno ya que por cada 100 mujeres solamente el 20 lo han reprobado y que no constituyen la mayoría, a pesar de esta aprobación siguen considerando que la prevención y control judicial de la discriminación laboral está dando resultados, pero muy lentamente, caso contrario sucedió con el papel que juegan las ONG's cuya finalidad es la prevenir y denunciar cualquier conducta discriminatoria a que se refiere la pregunta 2⁸² ya que de un total de 100 mujeres solamente 30 calificaron su rol de malo y 30 calificaron su rol de regular, el resto da una calificación positiva para estas, quiere decir que es el mismo sector femenino es el que aprueba a estos organismos no gubernamentales y que a título personal pude constatar que en la mayoría de casos, dicho sector sabe a que se dedican, solamente unas pocas argumenta que no pero tiene la idea de que protegen a la mujer del machismo, mas no la naturaleza para la cual fueron creadas. Un dato curioso

⁸¹ Véase 139.

⁸² Véase 140.

sucedió con la calificación que le dieron a la OIT en la pregunta 3⁸³, de la cual de un total 100 mujeres, 60 calificaron de bueno su trabajo en la meta principal que es: la de promover empleos para mujeres y hombres, y para obtenerlos en condiciones de libertad, equidad y seguridad, a mi juicio esa aprobación indica que el sector femenino cree en el trabajo que realiza la OIT. Sin embargo obtuvo un revés en la pregunta cuatro 4⁸⁴, ya que de un total de 100 mujeres, 50 calificaron de regular el papel protagónico que tiene la OIT (es decir 50 por cada 100 mujeres la reprueban). A- mi entender la desaprobación surge a la hora de intervenir para dirimir un litigio laboral entre el empleador y el trabajador ante la negativa de querer resolverlo el Estado y de la cual la mayoría que califico esta pregunta, cree que es una institución extranjera que vela solamente por el derecho al trabajo de todos en el país. Además, que no creen que está facultado para resolver demandas de la gente que trabaja en las empresas en caso de que el Estado salvadoreño no quiera. Sin ofender a nuestras mujeres laboriosas, lastimosamente esa es la realidad que se manifiesta en el diario vivir, y para ser más específico en el de nuestro país, cuyo desconocimiento total o parcial hace más vulnerable a la mujer salvadoreña y trabajadora ante cualquier atropello que menoscabe su dignidad a la hora de establecer una relación laboral. A mi juicio, todo esta problemática surge a partir, primeramente por la poca información que brinda el Estado, y segundo, por la falta de interés de querer informarse a título personal por parte de las mujeres que laboral, quiero decir con ello que a nivel cultural a nuestra sociedad no le gusta leer.

A través de esta investigación, he podido darme cuenta que las instituciones responsables solamente denuncia públicamente, cuando es un caso que afecte a una figura pública, mientras tanto, ese fenómeno no suceda, no

⁸³ Véase 141.

⁸⁴ Véase 142.

existe un verdadero control de aquellos lugares de trabajo, adonde constantemente se violenta derechos laborales de la mujer, tal y como me lo hizo saber una persona del sexo femenina que recientemente quedo desempleada y que paso una situación penosa de acoso laboral. “Ella dijo: Uno para hacer una denuncia pública, siempre le ponen la traba de que primero ellos evalúan si vale o no la pena, caso contrario no lo hacen y si lo hacen no le dan mayor importancia, no lo hacen público, y todo el problema se resuelve silenciosamente conciliando con el dueño en un juzgado, o sea... ahí queda”.

siguiendo con el diagnóstico y profundizando un poco más en el tema, el desarrollo del segundo cuestionario cuya clasificación corresponde a las preguntas cerradas, existe una variante con respecto al diagnóstico del primero con relación a lo que se le está preguntando a las diferentes mujeres que decidieron regalarnos un poquito de su tiempo para responder ante las interrogantes planteadas, si bien esta vez no se trata de calificar el trabajo que realizan el Estado salvadoreño y las diferentes instituciones, lo que me interesa por hoy es saber en este cuestionario que tanto saben acerca del tema aunque sea de manera empírica, para ello a continuación presento el resultado de las mismas.

Con respecto a la pregunta 1⁸⁵, se tiene que de un total de 100 mujeres, 60 marcaron que sí existe libertad laboral para la mujer, es de entender que la mayoría lo asocia a la hora de buscar un trabajo o de constituir un empleo informal. Caso contrario sucedió con la pregunta 2⁸⁶ y de la cual de un total de 100 mujeres, 60 marcaron que no existe libertad laboral para la mujer, esta parte del cuestionario es la que más me gusta, ya que las mujeres trabajadoras tiende a solicitar menos información con respecto a que se

⁸⁵ Véase 143.

⁸⁶ Véase 144.

refiere la pregunta, es decir, a diferencia del primer cuestionario de preguntas categorizadas que presenta un mayor grado de dificultad para contestarlo. Y de ahí la insistencia de querer informarse más a profundidad. Siguiendo con la temática, me lleno de satisfacción al saberlo que refleja la pregunta 3⁸⁷ ya que de un total de 100 mujeres, 60 marcaron que no han sido discriminadas por el simple hecho de ser mujer, es decir que solamente 4 de cada diez mujeres han sufrido algún tipo de discriminación y si esto está ocurriendo, que bien, quiere decir que se ha comenzado a tomar conciencia de cambiar este tipo de cultura estigmatizadora, volviendo al punto, en la pregunta 4⁸⁸ de un total de 100 mujeres, 60 marcaron que no han sido discriminadas por el simple hecho de trabajar, esto indica que solamente 40 mujeres por cada 100 mujeres han sufrido algún tipo de discriminación laboral, si bien es poco lo que se ha avanzado hacia la igualdad laboral, pero ya es un gran avance, lo que indica que el país va por buen camino cuando se trata de cambiar esa idea arcaica de que la mujer solo sirve para los quehaceres del hogar. Siguiendo con el desarrollo de la temática, la pregunta 5⁸⁹ del cuestionario 2 es lo bastante desconcertante ya que de un total de 100 mujeres, 80 marcaron que no tienen conocimiento de cómo opera legalmente el fero por maternidad, lo que indica que cuando se trata de preguntar al sector femenino acerca de estos temas de vital importancia en el plano académico, no sabe contestar, eso es lo que pude percibir en esta encuesta, y es que todas las féminas encuestadas solo responden correctamente a lo que pueden percibir en su entorno, y que forma parte de su diario vivir; caso contrario desconocen acerca de temas de suma importancia y que en un determinado momento pueden servirles de mucho a la hora de que se vean vulnerados sus derechos laborales en su lugar de trabajo.

⁸⁷ Véase 146.

⁸⁸ Véase 146.

⁸⁹ Véase 147.

Al profundizar un poco más, y gracias al análisis de los resultados, he podido observar que a la hora de establecer una relación laboral en razón de la igualdad de género, la discriminación hacia la mujer, opera más en aquellos lugares que el Estado ejerce poco o ningún tipo de control. Me llama mucho la atención que el Estado no quiera tomar cartas en el asunto cuando se trata de establecer reglas claras sobre el sector informal, ya que este al igual que la empresa privada, instituciones de gobierno y autónoma, emplea a un número considerable de mujeres. En mi opinión, el sector que más viola esa relación laboral ya no solo lo conforma el sector formal (la empresa privada, algunas instituciones públicas y autónomas) el crecimiento paralelo e incontrolado del sector informal producto del desempleo masivo es otro, y sin ser vacilante, considero que es el más discriminativo ya que en nada garantiza a sus trabajadoras algún tipo de prestación laboral, son contados los negocios que lo hacen. Aparte, de que dicho sector obliga a sus trabajadoras a jornadas laborales maratónicas con bajos salarios y quienes en muchas ocasiones se ven obligadas de hacerlo por la necesidad de conservar el empleo.

Continuando con el análisis, está la de que el Estado salvadoreño brinda poca información pública a la población; especialmente la femenina de cuando se está ante un evidente caso de discriminación laboral, por decirlo así, la mujer nuestra desconoce o no sabe que hacer cuando se han violentado sus derechos laborales, todo esto sucede debido a la falta de información.

Otro de los aspectos que me llamo mucho la atención es el poco interés de formar una cultura que aprenda a conocer sus derechos laborales, el Estado mismo no adquiere el compromiso social de motivar a la mujer a conocer en qué consisten sus derechos laborales. Y por último, si bien existe libertad laboral para nuestras mujeres, lastimosamente en el plano de igualdad

laboral, casi en todos los lugares de trabajo que he visitado, la mayoría de mujeres aseguran que se respeta más al hombre que a ellas cuando se trata de retribuir salario por trabajo, a pesar de que hay lugares adonde se trabaja por igual y el trabajo es pesado.

CAPITULO VI

. LA CONCLUSION Y LAS RECOMENDACIONES

El capítulo es referente a la conclusión y recomendaciones derivadas de la respuesta obtenida de la investigación de campo y el problema planteado.

6.1. La conclusión.

De todo el desarrollo de la investigación, considero que es de vital importancia, señalar que cuando uno define los parámetros del planteamiento del problema, de éste necesariamente se tiene que obtener una respuesta que satisfaga nuestras dudas acerca del tema, en verdad me llena de satisfacción el haber obtenido más de una respuesta diferente respecto al tema que estuve investigando teórica y prácticamente. Para ser sincero, si bien pensé por un momento que a la hora de abordar el tema las respuestas que obtendría serían las mismas que obtienen casi todo los trabajos de investigación referentes a temas acerca de la discriminación laboral de la mujer salvadoreña, jamás me imagine que existan formas poco comunes de discriminación y que son no muy perceptibles la manera de cómo se manifiestan, sin embargo han estado ahí durante muchos tiempo. Además, dichos datos obtenidos apuntan a que existe una doble moral por parte del Estado salvadoreño, primero porque por un lado lucha por erradicar todas las formas de discriminación hacia la mujer salvadoreña y trabajadora y por otro lado no informa y ni motiva a la mujer a conocer sus derechos laborales; a mi juicio considero que esta es una forma de exclusión de dicho sector y poco común de cómo se manifiesta la discriminación. Desde mi punto de vista, otra forma poco común es la de no regular al sector informal

que emplean un número considerado de mujeres, y de la cual doy fe de que las violaciones a los derechos laborales de las mujeres que allí se comenten, y ponen en la mira el rol del Estado de no intervenir directamente a estos negocios. Por último, además está decir que si bien la discriminación a nivel cultural respecto a la idea que se tiene de la mujer ha cambiando, por ejemplo: en el plano libertad laboral a la hora de buscar un empleo, la mujer puede hacerlo libremente. Caso contrario sucede cuando se trata de reconocer la igualdad laboral para la mujer, la situación cambia abruptamente, el antagonismo entre ambos sectores es visible. A mi parecer, esto indica que si bien algunas formas de discriminación han cambiado pero no todas y esas que no cambian son las que más perjudican a los derechos laborales para la mujer salvadoreña y trabajadora.

En el presente trabajo de investigación se concluye con asegura plenamente que mientras el Estado salvadoreño no adquiera un compromiso serio a la hora de garantizar la supremacía de los derechos laborales, ante cualquier manifestación de discriminación laboral y no regule cualquier tipo de relación laboral a favor de la mujer; no puede haber un Estado de derecho pleno. A mi juicio, omitir el deber de educar a la trabajadora en materia laboral es una de las manifestaciones más graves de discriminación que sufre este sector.

6.2. Las Recomendaciones.

- 1) Que el gobierno salvadoreño desarrolle una política socio –cultural cuya función sea única y exclusivamente para la enseñanza del derecho laboral igualitario frente a la discriminación laboral por razón del género.
- 2) la creación de una normativa por parte del gobierno salvadoreño que regule el mal llamado empleo informal, que al igual que la empresa privada genera empleo.

- 3) la cooperación del gobierno salvadoreño debe ser más directa con las ONG's en pro – de la mujer. Y a su vez, promover a éstas (las ONG's) en espacios publicitarios para que su rol sea protagónica y conocido a nivel social.
- 4) El involucramiento directo por parte gobierno salvadoreño, de educar periódicamente a través de espacios publicitarios dirigidos a la mujer salvadoreña y trabajadora, para que conozca acerca de sus derechos laborales. Igualmente, darle a conocer en qué consiste el rol permanente de la O.I.T.
- 5) Agilizar aquellos trámites burocráticos que afecten la capacidad de respuesta por parte del gobierno salvadoreño ante cualquier denuncia de atropello laboral hacia la mujer salvadoreña y trabajadora.

BIBILOGFARIA

LIBROS

Zacarías Ortiz Eladio. Métodos para hacer una investigación.

TESIS

Carmona Martín, Karla yasmin, Véliz Fuenzalida Hugo Fernando, discriminación laboral (aspectos doctrinarios y situación en Chile) universidad de Chile facultad de ciencias económicas y administrativas escuela de economía y administración. Santiago año 2005. Seminario de título para optar al título de ingeniero comercial, mención administración.

López Monjaras, Nereyda Mercedes, "Discriminación Laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango." tesis de grado trabajo presentado al consejo de la facultad de humanidades, previo a conferírsele el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada Huehuetenango, enero de 2014 campus "San Roque González de Santa Cruz, S. J." de Huehuetenango.

Portuguez Astúa Denia Lucrecia: efectos socio –emocionales de la discriminación por género en el estudiantado de I y II ciclos y su influencia en el proceso de aprendizaje: tesis para optar al grado de licenciatura del programa educación general básica I y II ciclos. Universidad estatal a distancia Pérez Zeledón, vicerrectora académica, dirección de docencia – escuela, ciencias de la educación, año 2010.

ribas bonet maría antonia desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. departamentd'economia aplicada universitat de les illes balears
marian.ribas@uib.es

Ruiz Carbonell Ricardo, el principio de igualdad entre hombres y mujeres del ámbito público al ámbito jurídico familiar. tesis que presenta como candidato para la obtención del título de doctor en derecho.

LEGISLACION

Código de Trabajo y Previsión Social.

Constitución explicada cuarta edición: FESPAD (1997).

Constitución explicada sexta edición. FESPAD (2001).

Constitución de la República de El Salvador

Constituciones de: Argentina, Colombia, Guatemala, Honduras, Costa Rica.

Convenio número 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio #111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958). Ratificaciones y reservas adoptado el 25 de junio de 1958 por la conferencia general de la organización internacional del trabajo en su cuadragésima segunda reunión entrada en vigor: 15 de junio de 1960.

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (nota: fecha de entrada en vigor: 11:08:1983.). Lugar: ginebra fecha de

adopción: 23:06:1981. Sesión de la conferencia: 67. Ver las ratificaciones que ha recibido este convenio chile: 14/10/1994. Visualizar el documento en: ingles - francés estatus: instrumento actualizado. En: internationallabourorganization (ilo) <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?c156>

Convenio sobre la Protección de la Maternidad adoptado el día 15 de junio de 2000.

Cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Beijing (1995)

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).

Fundación de estudios para la aplicación del derecho. Constitución explicada de El Salvador cuarta edición (1997).

Fundación de estudios para la aplicación del derecho. Constitución explicada de El salvador sexta edición (2001).

Ley de igualdad, equidad, erradicación de la discriminación contra las mujeres.

Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

41° período de sesiones, la comisión de la condición jurídica y social de la mujer de las naciones unidas (1998).

Reglamento de la Procuraduría General de la República.

Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares recomendación: r165 lugar: ginebra. Sesión de la conferencia: 67 fecha de

adopción: 23:06:1981. Visualizar el documento en: ingles frances estatus:
instrumento actualizado. En: internationallabourorganization (ilo)
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?r165>.

JURISPRUDENCA.

Núñez Mancía Ena Lilian Jurisprudencia –Laboral: Sentencias de la Corte
Supremade Justicia de El Salvador. San Salvador, El Salvador2008.

REVISTAS

Calvo Ana (05 mar. 2009). Artículo principal: incendio en la fábrica de
camisas trianleshirtwaist de nueva york.

Artículo principal: feminismo. Recuperado de.
<http://www.muheresaqui.com/opinion/definicion-mujer.html>

Para una definición más completa del concepto de igualdad, recomiendo el
análisis de Ángeles Jiménez Perona en “10 palabras claves sobre mujer”
dirigido por Celia Amorós. ed. verbo divino, navarra 1995.

DICCIONARIOS

Diccionario de la RAE vigésimo tercera edición. "feminismo"

CONFERENCIAS, ENSAYOS O ARTICULOS PRESENTADO EN UN EVENTO ACADEMICO.

Castro Martínez. Fidelina. Historia del feminismo en el salvador. (Ponencia:
30 de agosto de 2010).

SITIOS WEBB

Gonzales Fonseca Jesús (consultado: martes, 19 de abril de 2011). la mujer a través de la historia. Fuentes: ciencia escolar, iesdolmendesoto, acfilosofia, mujeresenred, bduimp, ruc.udc.es, mujeres-celtas publicado por jpgfonsecaen20:41.

Orantes Ruth Blanca. la situación de la mujer salvadoreña en el marco de la teoría de género. Revolución francesa y situación de la mujer. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador.shtml#ixzz3csntlxsm>.

Orantes Ruth Blanca, la situación de la mujer salvadoreña en el marco de la teoría de género. Las relaciones entre hombres y mujeres en el derecho feudal. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador.shtml#ixzz3csntlxsm>.

Orante Ruth Blanca. La situación de la mujer salvadoreña en el marco de la teoría de género. El rol de la mujer en el salvador. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos53/mujer-el-salvador/mujer-el-salvador.shtml#ixzz3csntlxsm>.

Definición de mujer y concepto >> definición abc .recuperado de <http://www.definicionabc.com/generahttp://concepto.de/genero/#ixzz3cssdh9ag>.

Di "no" a la discriminación». Consultado: 18 de septiembre de 2013. Recuperado de. <http://www.mujeresaquí.com/opinion/definicion-mujer.html>
Godio Julio (2001), sociología del trabajo y política, buenos aires: corregidor. Véase también trabajo (sociología). Recuperado de. Sitio web de la carrera de relaciones del trabajo de la facultad de ciencias.

Naciones unidas (2009). Departamento de información pública de las naciones unidas. US.

Sagan Carl. Mujer (desambiguación) y mujeres (desambiguacion).Recuperado de. <http://www.muheresaqui.com/opinion/definicion-mujer.html>

.Acharte Susana Reyno. Discriminación de la mujer. © monografias.com.s.a.leermás:[http://www.monografias.com/trabajos82/discriminacion-laboral-mujer/discriminacionlaboral mujer.shtml#ixzz3al7tbp2s](http://www.monografias.com/trabajos82/discriminacion-laboral-mujer/discriminacionlaboral%20mujer.shtml#ixzz3al7tbp2s).

Relaciones internacionales de trabajo. Fuente: organización internacional del trabajo (OIT). Dirección ejecutiva de diálogo social. Sitio web www.ilo.org.

ANEXOS

CUESTIONARIO 1: PREGUNTAS CATEGORIZADAS.

Encuesta correspondiente a: febrero – marzo, año de 2015. Titulada: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER SALVADOREÑA Y TRABAJADORA EN EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN RAZÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

¿Cómo califica usted, los mecanismos preventivos y judiciales de control utilizados por parte del Estado para erradicar cualquier tipo de discriminación laboral hacia la mujer salvadoreña y trabajadora?

Marque con una x

Malo Regular Bueno Muy bueno Excelente

¿Cómo

califica usted, la intervención por parte de la ONG´s para prevenir y denunciar cualquier conducta discriminatoria contra la mujer salvadoreña y trabajadora en su lugar de trabajo?

Marque con una x

Malo Regular Bueno Muy bueno Excelente

¿Cómo califica usted, el papel de la Organización Internacional del Trabajo hoy en día, cuya meta principal es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana?

Marque con una x

Malo Regular Bueno Muy bueno excelente

¿Cómo califica usted la intervención de la O.I.T, internamente para dirimir un litigio laboral entre el empleador y el trabajador, ante la negativa del Estado de querer resolverlo?

Marque con una x

Malo Regular Bueno Muy bueno excelente

FIRMA:

CUESTIONARIO 2: PREGUNTAS CERRADAS.

Encuesta correspondiente a: febrero – marzo, año de 2015. Titulada: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA MUJER SALVADOREÑA Y TRABAJADORA EN EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN RAZÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

¿Considera usted que existe libertad laboral para la mujer salvadoreña y trabajadora?

Marque

SI NO

¿Considera usted que existe igualdad laboral para la mujer salvadoreña y trabajadora?

Marque

SI NO

¿Alguna vez ha sido discriminada por el simple hecho de ser mujer?

Marque

SI NO

¿Alguna vez ha sido discriminada laboralmente?

Marque

SI NO

¿Sabe usted como opera legalmente el fuero por maternidad?

Marque

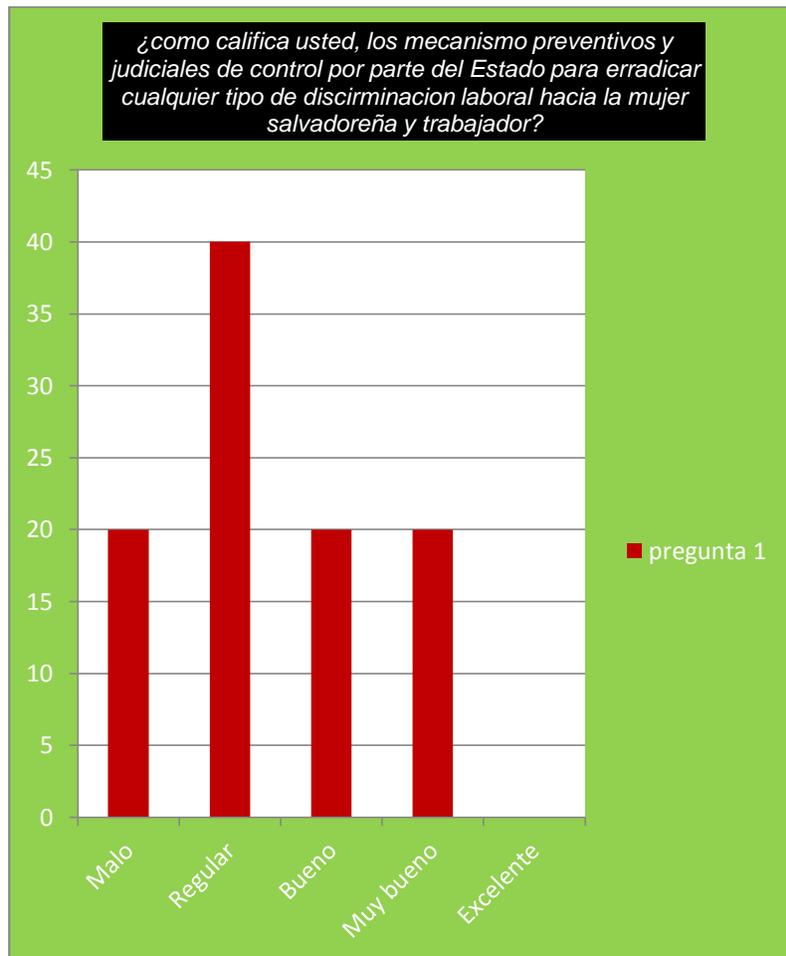
SI NO

FIRMA:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 1 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Calificación	Número de mujeres que contestaron
Malo	20
Regular	40
Bueno	20
Muy bueno	20
Excelente	
Total: 100 personas del sexo femenino.	

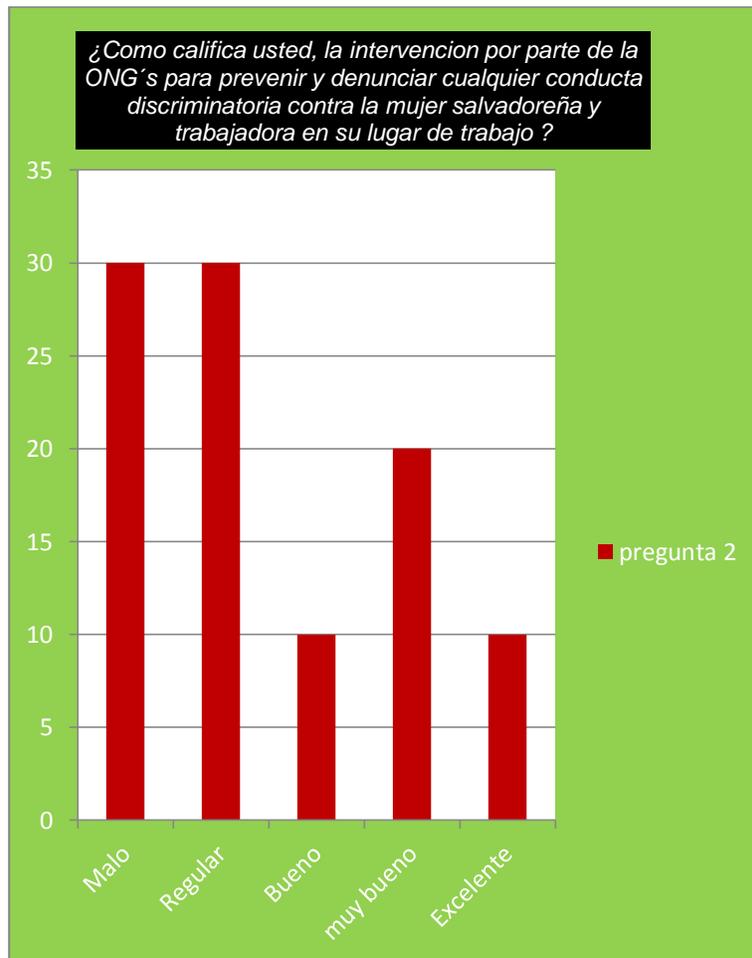


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 2 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Calificación	Número de mujeres que contestaron
Malo	30
Regular	30
Bueno	10
Muy bueno	20
Excelente	10

Total: 100 personas del sexo femenino.

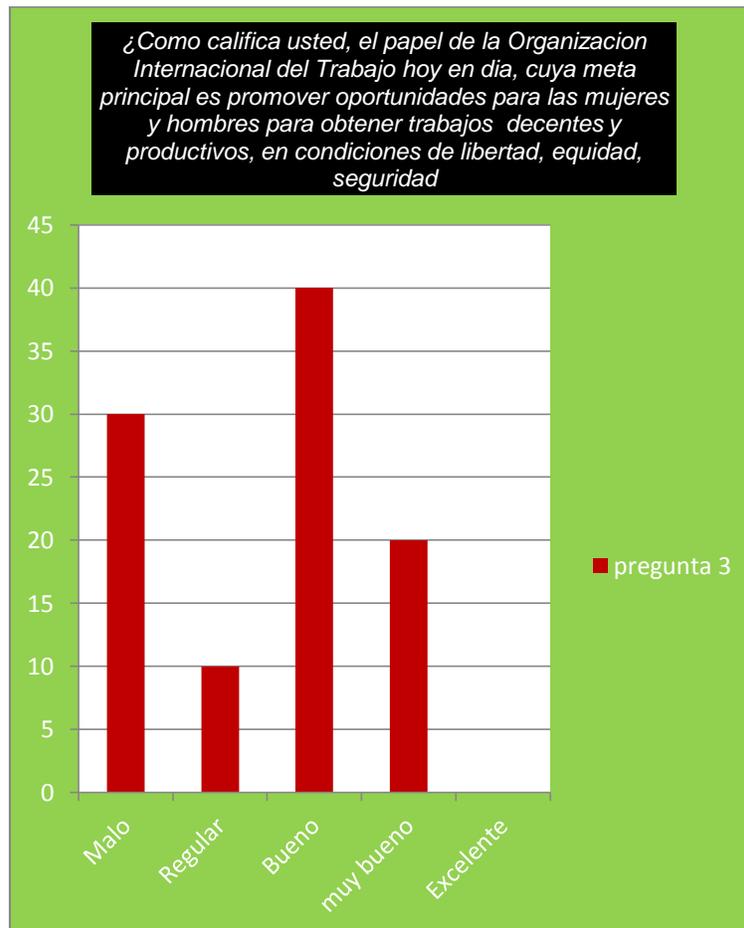


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 3 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

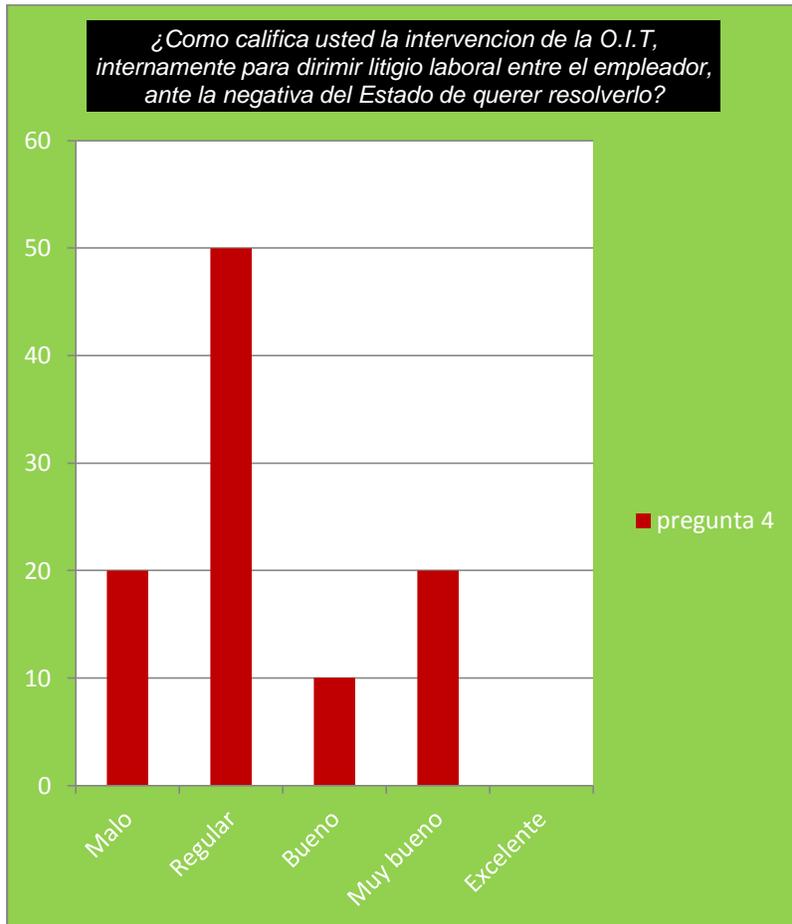
Calificación	Número de mujeres que contestaron
Malo	30
Regular	10
Bueno	40
Muy bueno	20
Excelente	

Total: 100 personas del sexo femenino.



La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 4 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Calificación.	Número de mujeres que contestaron.
Malo	20
Regular	50
Bueno	10
Muy bueno	20
Excelente	
Total: 100 personas del sexo femenino.	

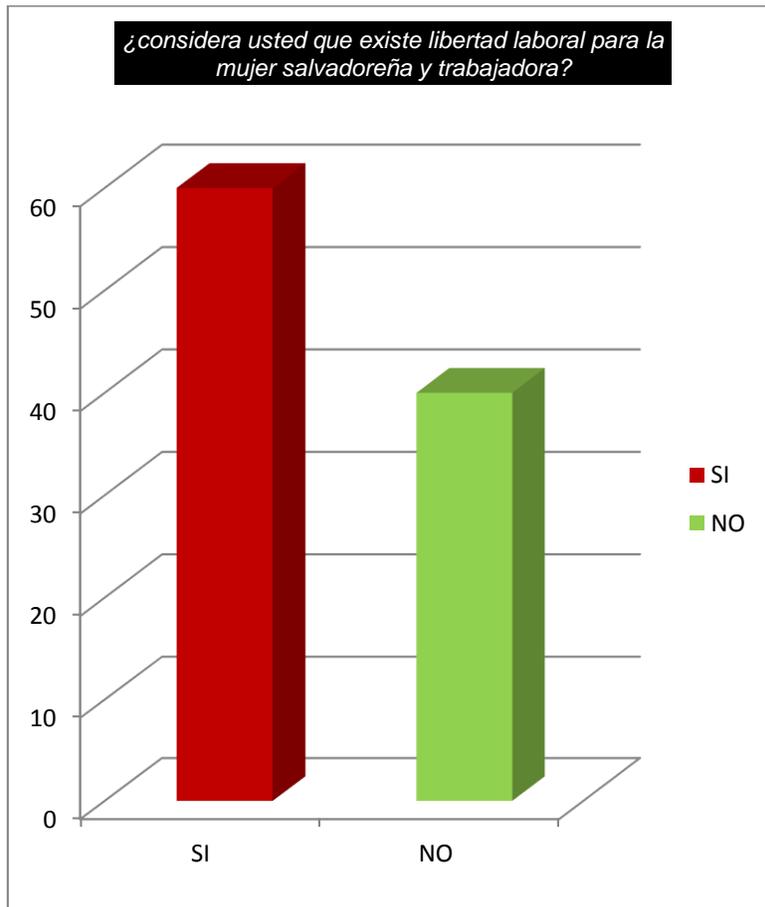


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 1 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Número de mujeres que contestaron	SI	NO
	60	40

Total 100 personas del sexo femenino.

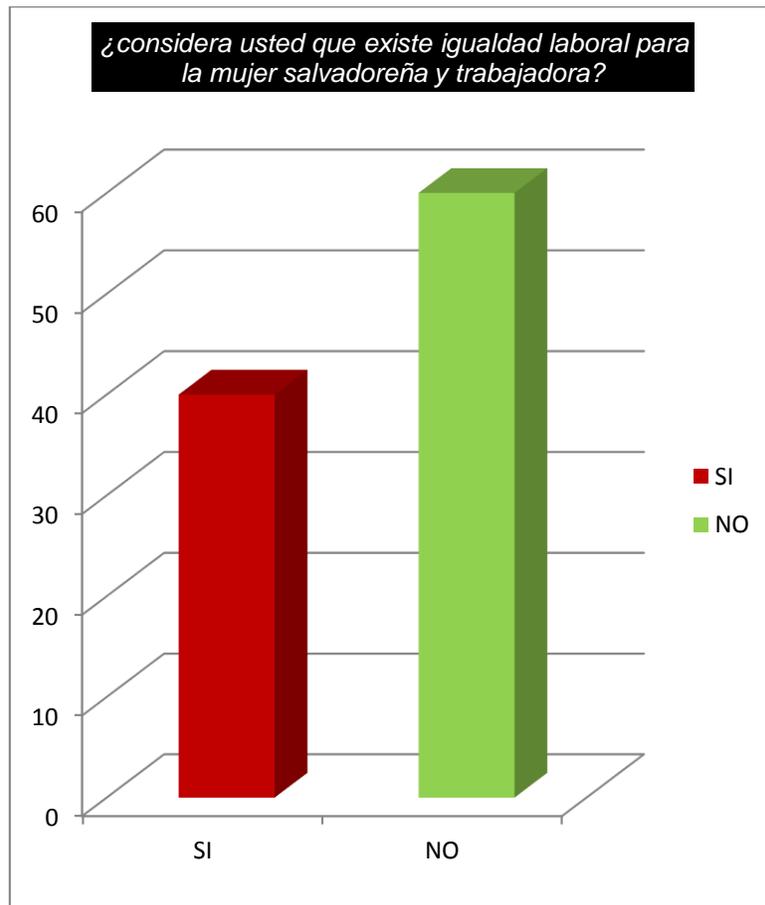


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 2 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Número de mujeres que contestaron	SI	NO
	40	60

Total 100 personas del sexo femenino.

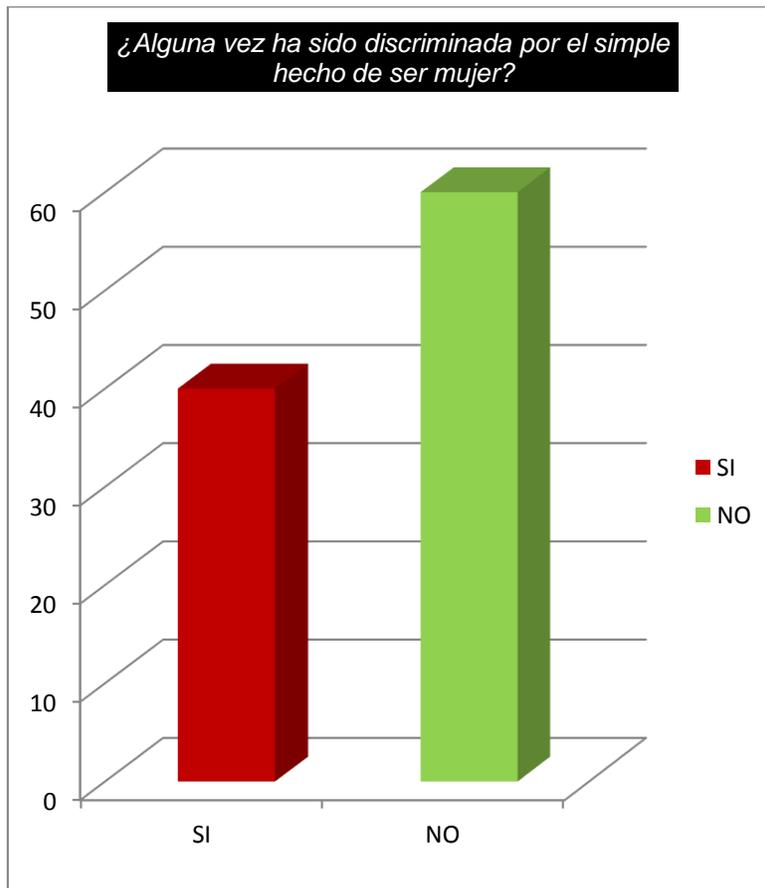


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 3 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Número de mujeres que contestaron	SI	NO
	40	60

Total 100 personas del sexo femenino.

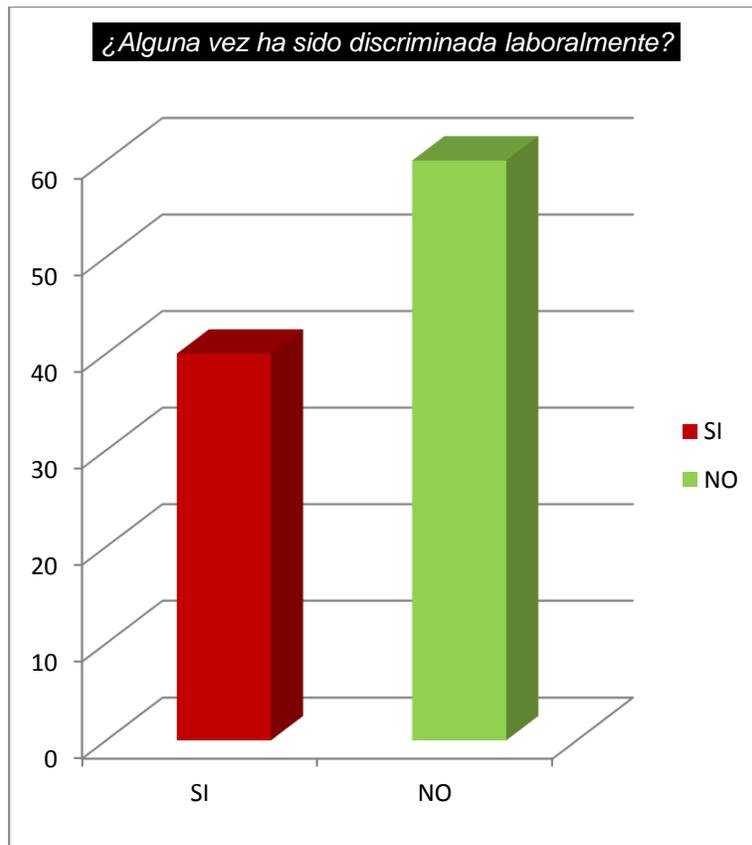


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 4 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Número de mujeres que contestaron	SI	NO
	40	60

Total 100 personas del sexo femenino.

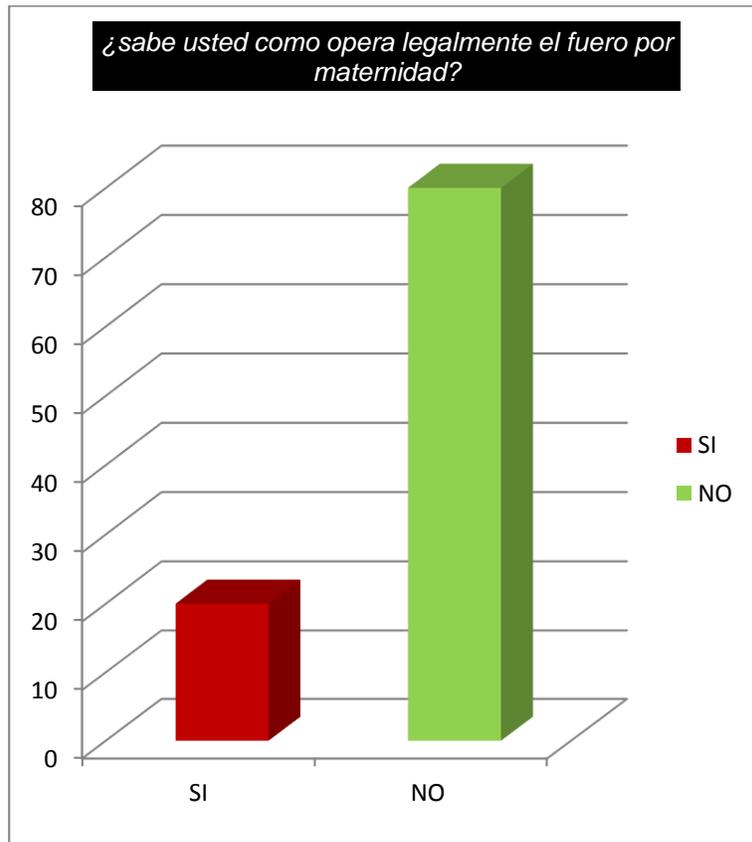


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

La siguiente tabla muestra los datos de la pregunta número 5 realizada a 100 mujeres de diferentes oficios.

Número de mujeres que contestaron	SI	NO
	20	80

Total 100 personas del sexo femenino.



Relativos al capítulo 4.

Caso 1: Testimonio de una trabajadora doméstica, mujer adulta mayor, sin actual empleo ni trabajo formal o informal.

Yo soy de Sonsonate, Trabajé quince años en casa con la señora María (...), acá en San Salvador. Ella era una señora sola, a la vez es soltera y no tiene familia. Después, cuando se casó, en veces nos agarrábamos; una vez me agarró del cuello, la última vez me dijo que me quería matar, sino hubiera sido por el papá a saber, ella estaba como que era el demonio. Yo seguía trabajando con ella porque quería que mis hijos estudiaran, todos sacaron noveno grado, aguantando, hasta que sacara bachillerato mi hijo. Sacó bachillerato en salud y me dijo que quería ir a la Universidad y yo ya no le podía ayudar. Mi madre estaba enferma y yo le pedía permisos y ella ya no me quería dar permisos, cuando yo tenía permiso yo buscaba quien le hiciera el día a la señora y yo le pagaba.

La señora me decía entonces que me fuera pero que no me iba a dar el tiempo. Un día al fin me despidió y yo fui al Ministerio de Trabajo en San Salvador, y ahí nos citaron después. La señora dijo que yo por gusto me había ido, que ella no me había despedido; la señora decía que no quería estar a la par mía.

La licenciada se la llevó a otro lado a ella –la patrona– y después regresaron y dijo que ella no debía nada, que había entregado un cheque a mi hijo y la licenciada vio en la computadora y le dijo que no había salido ningún dinero de la cuenta de ella.

Después saco el pisto y dijo que aunque ella no me debía nada pues me lo iba a dar, pero después dijo que no me lo iba a dar, que cuando ella quisiera me lo daría”. La licenciada me dijo que le diera el número de teléfono para llamarme,

para decirme si la señora había llevado el dinero .En el Ministerio de Trabajo fueron dos las audiencias. De ahí solo salí y me fui a la Procuraduría a poner la demanda. Allá me dieron unas fojas para ir. A mí, ahí en el Ministerio, me dijeron que me fuera para la Procuraduría a poner la demanda.

El procurador me dijo qué derechos tenía, cuánto me iban a dar y que tenía que estar yendo cada tres meses para que me diera lo que me iba a estar dando por año, que en suma eran como tres mil y algo, yo lo que quisiera es que me pagaran los tres años que tengo de estar dando vuelta y vuelta.

Del juzgado ni cuenta me daba para lo de las audiencias. Fue por mis mismos medios. No sé qué me agarró que fui a preguntar, y bien me acuerdo que fue un día viernes y me fui a preguntar.

Cuando llegué a la Procuraduría ahí me dijeron que no está bala licenciada que me llevaba el caso, así que agarré camino para donde yo trabajaba a buscar una amiga, cuando yo iba cerca de mi trabajo vi un carro que estaba de la Procuraduría y cuando yo vi se montó la abogada mía, eso fue un día viernes y cuando vi que ella se fue yo me fui para la Procuraduría, y ahí a preguntar qué cuándo iba a ser la audiencia y que no me había puesto ningún mensaje en el teléfono.

Ella me dijo que me había puesto un montón, y que el lunes era la audiencia.

Caso 2: Mujer adulta, caso de despido a trabajadora y actualmente sin empleo.

Mujer adulta, caso de despido a trabajadora y actualmente sin empleo a mí me despidieron, y de ahí de la Procuraduría no me sacaron el dinero, y si me di cuenta que se vendían porque él tenía comunicación con él.

El delegado del Ministerio de Trabajo me decía lo que debía hacer pero hacía otra cosa al final, para mí que ninguno de los dos me sirvió a mí.

El señor (patrono) cayó preso, dejó sin su dinero a la gente de la empresa, el señor es israelita y ahorita está en Estados Unidos.

Cuando fuimos a audiencia conciliatoria con el juez, pasamos con el juez, nos dijo que habíamos ganado el caso, pero igual no se ha hecho cumplir nada a las audiencias el señor no se presentó, una audiencia la suspendieron, a la otra llegó el señor a hablar con una persona y el abogado de él me dijo que no me iban a dar nada porque yo había abandonado el trabajo.

Yo le dije que no, que cómo era eso. Ya el señor no pudo llegar porque estaba preso en el hospital y el abogado llevó una constancia. Ya me habían dado la hoja de embargo después, y nunca encontraba al señor (ex patrono), me dijo que conciliáramos y fuimos a la Procuraduría.

Dijo que me iba a dar \$350 en pago, cuando eran \$1,500 y no me estaba pagando dos años de AFP ni seguro.

De la Procuraduría me dijeron que denunciara porque no me había pagado AFP y seguro. Yo le agarré los \$350 porque yo sabía, por medio de un amigo, que él se iba del país, así que mejor le agarré el dinero.

Caso 3: Trabajadoras de maquila, sin actual empleo, sin trabajo formal.

Nos despidieron, pero solo nos ofrecieron el 40% y habíamos negociado el 80%, pero a la hora de que nos pagaron todos teníamos diferenciada la cantidad, nos hicieron creer que nos darían el 80%, solo una quizás le dieron cabal, de ahí a todos nos faltaba.

Había fechas de ingreso diferentes a lo que trabajadores habían dicho, pero eso no quitaba que les darían el 80%. Fue bien difícil eso porque estuvimos negociando contrato colectivo y después quedándonos sin trabajo ni nada, y no encontramos trabajo porque estamos en las famosas listas negras.

Ahí sale que somos de “Gamma”. Cuando se tomó una denuncia formal, de una vez nos fuimos a negociar, cuando pasó todos fuimos a los juzgados de lo laboral en San Salvador no hubieron conciliaciones.

Pero ya no seguimos, porque todo lo resolvimos en el Ministerio de Trabajo tenemos un amparo en la Corte Suprema de Justicia y ya dos años y no han resuelto nada, y es sobre de que nos obligaron de desistir del contrato colectivo y de que tiene que continuar el contrato colectivo, y por lo que hizo el Ministerio de Trabajo de ponerse de parte de la patronal.

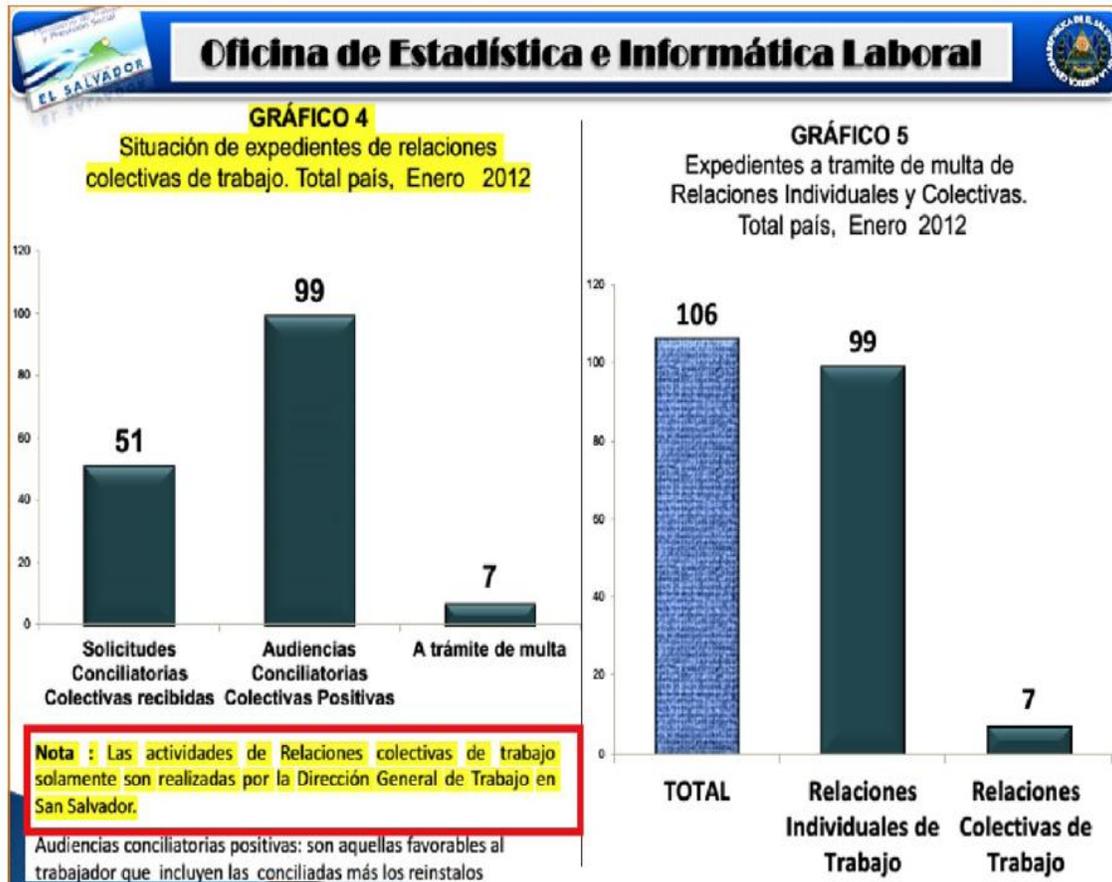
Documento elaborado sobre control de datos que se recolectaron

La siguiente tabla es un control sobre lo que se solicitó en datos estadísticos a las instituciones públicas.

MTPS	Disponible	desagregado por sexo	nacional o local	Observaciones
Número de conciliaciones y sus causas de terminación de los casos atendidos por los delegados del MITRAB, desagregados por sexo.				
Total de los desistimientos en vía administrativa sobre conciliación desagregados por sexo.	Si	Si	No se sabe	
Total de casos resueltos a favor de la persona trabajadora, desagregados por sexo.	No	No	No	
Total de casos no resueltos en conciliación, desagregados por sexo.	Si	Si	No se sabe	
Total de ausencias de la parte patronal a las citas de conciliación (si hay registro de asistencia total en primera audiencia y en segunda audiencia), desagregados por sexo.	No	No	No	
¿Cuántas ausencias por la parte trabajadora existen? (desagregados por sexo).	No	No	No	
Cuál es el total reclamado por la parte trabajadora y cuál es el monto con el que finalmente se concilió, desagregados por mes y sexo.	No	No	No	
Cuántía de total en multas recolectadas por el MTPS, según la infracción puesta y que rubro, por mes en el periodo señalado.	Si	Si	No se sabe	
Total de casos atendidos por delegados del Ministerio de Trabajo para la conciliación.	En entrevista	En entrevista	En entrevista	No hay claridad del total y se mandó una tabla de colectivos e individuales aparte.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

JDL	Disponible	desagregado por sexo	nacional o local	Observaciones
Número de conciliaciones y sus causas de terminación, desagregados por sexo.	solo concilia- ciones	no	solo laboral	No están desagregados por sexo, solo el total de conciliaciones, se supone que son los que si llegaron a arreglo conciliatorio y no está tomado como etapa.
¿Cuántas denuncias laborales que se resuelve en la audiencia conciliatoria a favor de las trabajadoras/es?	no	no	solo laboral	
¿Cuántas denuncias laborales no se resuelven en audiencia conciliatoria y pasan a la etapa probatoria en sede judicial?	no	no	no hay	no se proporcionó el dato
Total de ausencias de la parte patronal a las citas de conciliación (si hay registro de asistencia total en primera audiencia y en segunda audiencia) desagregadas por sexo.	no	no	no	no se proporcionó el dato
Número de desistimientos del proceso judicial (desagregadas por sexo)	Si	no	no se sabe	
Cuál es el total reclamado por la parte trabajadora y cuál es el monto con el que finalmente se concilio, desagregado por mes y sexo	no	no	no	



Punto a resaltar: “Las actividades de Relaciones colectivas de trabajo solamente son realizadas por la Dirección General de Trabajo en San Salvador.” Lo que manifiesta la posición de la institución en no intervenir fuera de San Salvador en conciliaciones colectivas, las razones no se saben porque la institución no dio entrevistas solicitadas. Estadística correspondiente al mes de enero 2012. Tomado de la página de Transparencia del MTyPS, junio 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

Conciliaciones individuales	2011		2012		Enero 2013 a Abril 2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Conciliaciones atendidas individuales	4,435	2,172	4,520	2,258	1,631
Conciliaciones resueltas individuales	4,423	2,175	4,515	2,214	1,722	873
Casos desistidos individuales	672	320	725	337	230	101
Casos no resueltos o sin conciliar individuales	1,790	785	1,837	836	752	352
Cantidades acordadas en conciliación individual	\$ 852,643.96	\$ 463,782.36	\$ 850,222.38	\$ 443,820.64	\$ 291,583.45	\$ 182,227.21

Conciliaciones colectivas	2011		2012		Enero 2013 a Abril 2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Conciliaciones atendidas colectivas	559	474	474	174	174
Conciliaciones resueltas colectivas	572	451	451	168	168	168
Casos desistidos colectivos	35	39	39	10	10	10
Casos no resueltos o sin conciliar colectivos	225	189	189	86	86	86
Cantidades acordadas en conciliación colectiva	\$ 1,019,698.51	\$ 468,558.18	\$ 468,558.18	\$ 83,655.54	\$ 83,655.54	\$ 83,655.54