

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



**LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA  
EJECUCION DE UN TRABAJO IGUAL**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS.**

**PRESENTADO POR:**

**LEÓN LÓPEZ, ELIO DAGOBERTO  
MARTÍNEZ IRAHETA, MARIO DAVID  
SOSA COREAS, LUDWIN ALEXANDER**

**DOCENTE ASESOR:**

**LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE 2016**

**TRIBUNAL CALIFICADOR**

**DR. MATEO ALVAREZ GUZMAN  
(PRESIDENTE)**

**LIC. RENE ALBERTO SANTACRUZ  
(SECRETARIO)**

**LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE  
(VOCAL)**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**MSc. Roger Armando Arias  
RECTOR**

**Dr. Manuel de Jesús Joya Abrego  
VICERRECTOR ACADEMICO**

**Ing. Agr. Nelson Bernabé Granados Alvarado  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO**

**Lic. Cristóbal Hernán Ríos  
SECRETARIO GENERAL**

**Licda. Licda. Dina Alhely Castellón Cruz  
FISCAL GENERAL INTERINA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**Dra. Evelyn 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 JURÍDICAS**

**Lic. Miguel Ángel Paredes B.  
DIRECTOR DE PROCESOS DE GRADUACIÓN**

**Licda. María Magdalena Morales  
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA  
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer en un primer lugar a Dios, pues con sus fortalezas me ha permitido llegar a esta etapa de mi vida y de mi carrera.

A mis padres Ana Tilia López y Elio León, por haber puesto su confianza en mí, brindándome lo necesario para culminar con mi licenciatura, por mostrarme de manera incondicional apoyo, amor y muchos consejos que me han servido y me seguirán sirviendo a lo largo de la vida; por encausarme a vivir con principios de conciencia de clase.

A mis hermanas por brindarme el apoyo y ánimo que siempre he necesitado en el transcurso de mi carrera; a toda mi familia puesto que la confianza que me han demostrado me ha servido de motivación a esforzarme y poder así culminar mi carrera.

A nuestro asesor de tesis Licenciado José Luis Alberto Monge, quien con mucha tolerancia, ética y profesionalismo fue muy accesible en todas las asesorías que necesitamos para culminar nuestra investigación.

**Elio Dagoberto León López**

## **AGRADECIMIENTOS**

Le agradezco a Dios por haberme permitido vivir hasta este momento y haberme permitido que culminara con éxito este proceso de graduación.

Le doy gracias a mi madre Vilma Iraheta por brindarme todo su apoyo a lo largo de mi vida y en especial por darme la oportunidad de iniciar y culminar esta licenciatura brindándome siempre fortaleza y ánimos para no detenerme de lograr lo que siempre quiero y superarme cada vez más en lo académico.

A mis hermanas que han sido un modelo profesional a seguir, ya que me demostraron que con ánimos de salir adelante y de buscar siempre sus metas todo se puede lograr, en especial a mi hermana mayor Carolina Iraheta que es y será un pilar importante en mi vida, y que sin el apoyo de ella no hubiera podido culminar mi carrera.

A mi profesor de Derecho Laboral y asesor de tesis licenciado José Luis Alberto Monge le agradezco el apoyo brindado a lo largo de la carrera y en especial por todo el tiempo que nos brindó y por los conocimientos que transmitió para la realización de la tesis.

**Mario David Martínez Iraheta**

## AGRADECIMIENTOS

*“Todos los días hay que luchar porque ese amor a la humanidad viviente se transforme en hechos concretos, en actos que sirvan de ejemplo, de movilización.”*

*Ernesto Guevara*

Gracias...

A mi madre y a mi padre por ser fuente de inspiración, por los valores y cualidades que me enseñaron, tan necesarios para conseguir los afanes y propósitos en mi proyecto de vida, les amo y les honro.

A mi familia por brindarme refugio y ayuda incondicional.

A mi compañera por su cariño, paciencia y apoyo incondicional, cuando te amo, amo la vida, amo a la humanidad, amo a las mujeres y hombres sencillos de mi bello y horrendo país.

A mis camaradas, amigos y amigas, de siempre y de hace poco por ser y hacerme y por enseñarme que mis venas no terminan en mí sino en la sangre unánime de los que luchan por la vida.

A mi pueblo y mi vanguardia por becar mis estudios y por enseñarme la claridad del mundo y la posibilidad de la alegría.

A mi Alma Mater, a sus estudiantes y a sus docentes, por tolerarme y por todas sus enseñanzas que nunca olvidarè.

A todas las personas que han formado parte de mi vida, que han influido para que llegara a ser este humano en gran medida perfectible y con un millón de proyectos por hacer.

**Ludwin Alexander Sosa Coreas**

# ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>i</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....</b>	<b>1</b>
1.1    La desigualdad en la historia universal entre hombres y mujeres .....	1
1.1.1 La Prehistoria.....	4
1.1.2 La Edad Antigua.....	9
1.1.3 La Edad Media .....	12
1.1.4 Edad Moderna y Contemporánea .....	14
1.2 La Desigualdad entre hombres y mujeres en el contexto salvadoreño. ....	16
1.2.1 La época precolombina .....	17
1.2.2 La época colonial .....	19
1.2.3 La época Post Independencia.....	21
1.2.4 Antecedentes a nivel nacional.....	27
1.3 El Salario.....	32
1.3.1 Etimología e Historia del Salario.....	33
1.3.2 Marco conceptual del salario. ....	36
1.3.3 Naturaleza jurídica del Salario.....	38
1.3.4 Clases de salarios.....	42
1.3.5 Principio de Igualdad Salarial .....	48
1.3.6. Concepto de Discriminación Laboral .....	49

1.4 El Salario de la mujer trabajadora .....	50
1.5 Aspecto social y cultural sobre la desigualdad salarial .....	51
1.5.1 Socio-familiares .....	51
1.5.2 Culturales .....	52
1.5.3 Económico coyunturales .....	54
1.6 Aspectos que determinan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual. ....	54
1.6.1 El Sistema Patriarcal, machismo y androcentrismo como valores ideológicos en la discriminación de la mujer. ....	55
1.6.2 La educación como factor que incide en la desigualdad de la mujer. ....	56
1.6.3 La exclusión social y económica como aspecto determinante en la discriminación de la mujer. ....	57
1.6.4 La dificultad en el acceso a un empleo, el desempleo y subempleo en la discriminación de la mujer. ....	59
1.7 Factores que contribuyen para que exista la desigualdad de la mujer en el trabajo. ..	61

## **CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL AMBITO**

<b>LABORAL.....</b>	<b>64</b>
2.1 Instrumentos nacionales .....	64
2.1.1 Constitución política de El Salvador, de 1824.....	65
2.1.2 Constitución de 1841.....	65
2.1.3 Constitución de 1864 .....	66
2.1.4 Constitución de 1871.....	67
2.1.5 Constitución de 1872.....	67
2.1.6 Constitución de 1880.....	68
2.1.7 Constitución de 1883.....	68

2.1.8 Constitución de 1886.....	68
2.1.9 Constitución de 1939.....	69
2.1.10 Constitución de 1944 y 1945 .....	70
2.1.11 Constitución de 1950.....	71
2.1.12 Constitución de 1962.....	72
2.1.13 Constitución de 1983.....	73
2.2 Instrumentos internacionales. ....	78
2.2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	81
2.2.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. ....	83
2.2.3 La Declaración Universal de los Derechos Humanos. ....	84
2.2.4 Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer .....	85
2.2.5 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración (número 100) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951.....	87
2.2.6 Convenio de la O.I.T., sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (número 111). ....	91
2.2.7 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). ....	93
2.2.8 Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). .	96

### **CAPÍTULO III: INSTITUCIONES QUE PROMUEVEN LA EQUIDAD DE LA MUJER Y**

#### **LUCHAN POR LA ERRADICACION DE LA BRECHA SALARIAL DE GENERO. .... 99**

3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	100
3.2 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) .....	102
3.3 Procuraduría General de la República (PGR) .....	105
3.4 Instituto Salvadoreño Para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) .....	108

3.5 Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes “LAS MÉLIDAS” .....	110
3.6 Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES). .....	112
3.7 Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA). .....	113
3.8 Fundación de Estudios Para la Aplicación del Derecho (FESPAD).....	115
3.9 Comentario Final a Este Capítulo .....	116
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA</b>	
<b>INVESTIGACIÓN DE CAMPO. ....</b>	<b>118</b>
4.1 Datos recolectados por medio de la encuesta realizada a mujeres trabajadoras de la zona franca de San Bartolo, Ilopango. ....	119
4.2 Datos recolectados por medio de las entrevistas realizadas a funcionarios y a representantes de las instituciones de gobierno y organizaciones que se dedican a la erradicación de la brecha salarial de género. ....	136
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>140</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>144</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>146</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>151</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas, se realizó la investigación y estudio de la “LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA EJECUCION DE UN TRABAJO IGUAL”, cuyo trabajo de investigación consta de cuatro capítulos.

El primer capítulo consta del marco histórico, en el cual se analiza desde la antigüedad cuales son los factores que permiten tener dicha desigualdad salarial en la actualidad; el segundo capítulo consta del marco jurídico nacional e internacional, realizando el análisis minucioso desde la primera Constitución promulgada en El Salvador, hasta la Constitución que se encuentra vigente del año 1983; de igual forma en el ámbito internacional para verificar cuales tratados velan por desaparecer la brecha salarial que existe; el tercer capítulo identifica las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que velan y tienen un rol activo en la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y como cuarto y último capítulo se plasma el resultado de la investigación de campo en la cual se realizaron encuestas a trabajadoras de la zona franca de San Bartolo, Ilopango y a funcionario que trabajan en pro de los derechos de las mujeres trabajadoras, dichas encuestas para conocer de primera mano los factores causantes de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Con la investigación realizada y las hipótesis planteadas se verifico para concluir que la brecha salarial es la consecuencia de la división sexual del trabajo, donde a las mujeres se les traslada a un segundo plano y no se les reconoce y remunera por sus capacidades físicas o intelectuales, asignando a las mujeres roles milenarios que solo por su condición de mujer son discriminadas sin ninguna causa justificada.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el informe final de investigación sobre “La Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en la Ejecución de un Trabajo Igual”, y se presenta a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

Dicha investigación tuvo por objetivo presentar un estudio científico de carácter socio jurídico buscando identificar causales que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual, en El Salvador.

Se espera que este trabajo de investigación se convierta en un aporte para todos los sectores que tengan interés en la protección de los derechos laborales de las mujeres y cumplir así con el requisito de graduación para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas.

En este trabajo de graduación, que plantea un tema de gran importancia para la sociedad, el tipo de investigación fue bibliográfica, documental y empírica o de campo. Además, para la investigación de campo fue necesario utilizar instrumentos de investigación tales como la encuesta y la entrevista, las cuáles nos permitieron recabar la información idónea para revelar qué tanto afecta la discriminación de la mujer y si se está cumpliendo o no el marco normativo nacional e internacional en el ámbito laboral, que protege a la mujer de la discriminación por parte de la sociedad y más aún, de parte de los empleadores; comprobar además de esta forma la hipótesis general de la investigación que fue planteada así: “La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres en la ejecución de un trabajo igual está íntimamente relacionada con la desigualdad que existe entre mujeres y hombres, producto de factores histórico-culturales, sociales y económicos”;

contrastando dicha hipótesis con la opinión de mujeres empleadas en la zona franca de San Bartolo, municipio de Ilopango, recabada mediante encuestas breves, que permitieron comprobar las siguientes hipótesis específicas:

Históricamente la mujer ha sido valorada con menos capacidades físicas que un hombre;

La fuerza de trabajo masculina es más valorada que la femenina y los esfuerzos en cuanto a la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres son lentos o sin ninguna tendencia definida hacia la baja;

Las mujeres que son jefes de hogar son vulnerables en recibir un salario inferior que el de un hombre;

Algunas mujeres aceptan salarios inferiores al de los hombres, debido a la falta de empleo y a la difícil situación económica en la que viven para alimentar a sus hijos;

La falta de una supervisión técnica por parte de las autoridades pertinentes, fortifica la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.

Esta investigación tuvo como ámbito de aplicación temporal los años 2013 – 2014; tiempo en el cuál se consideró necesario dar a conocer que es una temática que afecta al sector laboral femenino, viéndose vulnerable debido a que no existe un control efectivo para hacer valer los derechos de las mujeres; considerando que este es el espacio temporal más inmediato en el cuál podríamos encontrar información reciente, sobre estadísticas, censos, investigaciones y artículos de personalidades que se han interesado en la importancia de esta problemática.

Para efecto de la presente investigación se tomó como unidad de observación a las mujeres de la zona franca de San Bartolo, municipio de

Ilopango, debido a la cantidad de industrias que ahí están establecidas, así como también el gran número de mujeres que laboran en esa zona; además de eso, la existencia de organizaciones no gubernamentales que nos brindaron su apoyo, ayudando así a identificar las causales que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual, en El Salvador, retomando de tal forma el objetivo general de la investigación del proyecto.

El contenido capitular de este trabajo está estructurado así:

En el Primer Capítulo se hace mención del marco histórico sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, haciendo un recuento de la discriminación de la mujer desde la antigüedad, hasta la actualidad; se busca además, conocer las causas sociales, culturales y jurídicas que conllevaron, según la historia, a un trato diferente para este sector; y las posibles soluciones que pueden plantearse para lograr que no se violenten sus derechos.

Posteriormente se teorizó sobre el salario, sus orígenes históricos y marco conceptual sobre el termino salario, su naturaleza jurídica y clasificación; y aspectos sociales y culturales que inciden en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual; cómo son las diferentes manifestaciones de la discriminación, abordándola desde sus raíces sociales, familiares, culturales y económicas; analizamos el papel del machismo, la educación en la ideología imperante en la sociedad capitalista y la incidencia de ésta en las relaciones laborales, dichas desigualdades remiten siempre a la permanencia de prejuicios sociales, como el que, las tareas domésticas de cuidado y crianza de hijos pertenecen a las mujeres; los cuáles hacen suponer que no podrían desenvolverse el mismo tiempo que se desenvuelve un hombre en el mismo trabajo y por lo

tanto su incursión en el mercado laboral es inferior a la del hombre. El deseo de éstas por emanciparse de la opresión económica y de ser incluidas en el marco laboral para obtener un trabajo que fuese remunerado e igualitario al hombre, ha hecho posible que a lo largo de la historia las mujeres tengan un rol activo en la defensa de los derechos culturales, sociales y laborales en las diferentes esferas productivas; logrando así identificar los factores históricos que dieron inicio al surgimiento de una desigualdad salarial entre hombres y mujeres en El Salvador.

El Segundo Capítulo trata sobre el marco jurídico nacional e internacional que vela por la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, comenzando por el análisis constitucional, identificando cuál fue la primera Constitución que dio pauta para reconocer un trato igualitario entre hombres y mujeres en materia laboral, análisis que se desarrolla de forma cronológica y específica en cuanto se trata de derechos laborales de las mujeres; dicho análisis permitió identificar en qué momento se creó un cuerpo legal que ordenara sistemáticamente las leyes dispersas en materia laboral que beneficiaría a las mujeres trabajadoras, dando como resultado la creación del Código de Trabajo, para lo cual fue necesaria la Constitución de 1950.

Se elabora posteriormente, un análisis comparativo a nivel internacional, en el cual se identifica que Tratados Internacionales reconocen y velan por la igualdad salarial entre hombres y mujeres, robusteciendo el cuerpo normativo nacional de conformidad a lo establecido en el artículo 144 de la Constitución de la República, en el cual se reconoce que todo tratado al ser ratificado por el Estado Salvadoreño entra en vigencia y se vuelve ley de la República.

El Tercer Capítulo reúne las instituciones nacionales y organizaciones no gubernamentales que velan por el cumplimiento de los derechos que reconocen las leyes laborales salvadoreñas en favor de las mujeres trabajadoras, se establece cuál es su participación y los procedimientos que dichas instituciones realizan en su rol activo en la protección de estos derechos.

En el Cuarto Capítulo se expone el análisis de resultados de la investigación de campo, se presenta cada una de las preguntas y respuestas de las mujeres encuestadas, así como de los funcionarios y representantes, de fundaciones y asociaciones entrevistadas, que respalda los objetivos planteados, debido a que la opinión de las encuestadas representa los factores actuales que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres, tales como el machismo como factor socio-cultural y la pobreza como factor económico.

Se identifica cuál es el actuar de las instituciones y que tan efectivo es el control que se ejerce sobre la problemática, tomando de referencia las entrevistas realizadas a los representantes de las instituciones.

Finalmente se realizan conclusiones y recomendaciones con el fin de sintetizar los factores que generan la existencia de la brecha salarial teniendo en cuenta los resultados de la investigación obtenidos mediante los instrumentos tales como las entrevistas y encuestas, además de la información bibliográfica.

## **ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS**

Art.: Artículo.

Cn.: Constitución de la República.

C. Tr.: Código de Trabajo.

D.L.: Decreto Legislativo.

D.O.: Diario Oficial.

Inc.: Inciso

Lit.: Literal.

Ob. Cit.: Obra citada.

Ord.: Ordinal.

D.C. Después de Cristo

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PDDH: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

PGR: Procuraduría General de la República

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

Las Mélicas.: Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes

FEASIES: Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador

ORMUSA: Organización de Mujeres Salvadoreñas

FESPAD: Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho

CEDAW. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

ISSS. Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

## **CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

*“No sé por qué continúa, en un país civilizado, la discriminación de la mujer; ¿por qué no va a tener igual sueldo si trabaja igual?” Monseñor Romero (8 de julio de 1979)*

El presente capítulo es desarrollado en siete partes; en la primera se hace referencia a la desigualdad salarial que ha existido a lo largo de la historia universal, desde la edad antigua hasta la edad moderna y contemporánea; en la segunda se da una explicación de cómo ha funcionado la desigualdad salarial en el contexto salvadoreño; en la tercera se ha hecho un resumen histórico sobre el salario con el fin de comprender sus orígenes y como está clasificado; la parte cuarta es una explicación del salario de la mujer; la parte quinta sexta y séptima es una reseña de los diferentes aspectos y factores que determinan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.

### **1.1 La desigualdad en la historia universal entre hombres y mujeres**

Por historia se entiende el relato de los acontecimientos ordenados, para deducir de sus causas sus consecuencias, acercándose lo más posible a la verdad, los sucesos que han sido verificados, examinados y han sucedido en algún lugar y tiempo determinado en el universo, por lo que las ciencias cronológicas, geográficas y antropológicas auxilian principalmente a la historia<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Susana del Tránsito Gonzales Ramos, “Discriminación Laboral a la Mujer Infectada con VIH/SIDA”, (tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2009). 1

El estudio de la desigualdad de la mujer en el contexto de la Historia Universal ha sido enfocado desde diversas clasificaciones históricas. La Historia Universal suele ser dividida en períodos históricos. La más conocida clasificación, aunque también cuestionada por eurocéntrica,<sup>2</sup> es la que inventara el historiador alemán Cristóbal Cellarius en 1685, estableciendo tres edades: antigua, media y moderna.<sup>3</sup> Las periodizaciones de la Historia es un asunto ideológico, por tanto, los historiadores no europeos han sostenido que dicha periodización es sólo válida para la historia europea. Los historiadores marxistas distinguen cuatro grandes períodos: comunismo primitivo, esclavismo, feudalismo y capitalismo. Y a su vez consideran que la clasificación de Cellarius es eurocéntrica y sin ningún fundamento científico<sup>4</sup>

En este trabajo de grado se utiliza la periodización creada por Cellarius, añadiendo la Prehistoria y actualizándola con la “Edad Contemporánea”.

La Prehistoria, es el período de tiempo transcurrido desde la aparición de los primeros homínidos, antecesores del Homo Sapiens, hasta que tenemos constancia de la existencia de documentos escritos, algo que ocurrió en primer lugar en el Oriente Próximo hacia el 3300 A. C.; en el resto del planeta, posteriormente.

La Edad Antigua, comprende desde la aparición de las sociedades clasistas que dieron lugar a los primeros estados y civilizaciones, desde el año 3000 A.C. hasta alrededor del siglo VI, para Europa, Oriente Medio, el

---

<sup>2</sup> Walter Mignolo (2000), La Colonialidad del Saber, Eurocentrismo y Ciencias Sociales. Buenos Aires: CLACSO. pp. 55–86. ISBN 9509231517.

<sup>3</sup>Manuel Riu, Prólogo a la Edición Española de La Historia del Mundo en la Edad Media de Cristóbal Cellarius, (Madrid, Editorial Sopena, tomo I, 1978). 24

<sup>4</sup> Enrique Dussel, Política de la liberación. Historia mundial y crítica, (Madrid, Editorial Trotta, 2007), 551

Mediterráneo, China y la India. En América, la Edad Antigua se extiende hasta la Edad Moderna sin pasar por una "Edad Media" variando en las diferentes culturas el momento de paso de una a la otra.<sup>5</sup>

La Edad Media, desde el siglo VI hasta finales del siglo XV. En Europa, habitualmente se ha tomado la fecha de la caída del Imperio romano de Occidente (476) como el momento en que finaliza la Antigüedad y empieza la Edad Media. Unos siglos después, a mediados del siglo XV, la Caída de Constantinopla en 1453, impulsa la migración masiva de intelectuales bizantinos, impulsando el Renacimiento europeo y la subsiguiente Revolución Científica<sup>6</sup> que daría nacimiento al capitalismo.

La Edad Moderna, desde finales del siglo XV con el surgimiento del capitalismo hasta 1789, con la revolución francesa, incluyendo el Renacimiento europeo. En América, el fin de la Edad Moderna varía según las naciones, desde la Independencia de los Estados Unidos en 1776, la Independencia Hispanoamericana (1809-1824) y la Independencia de Brasil (1822). La Edad Contemporánea, iniciada en 1789, con la Ilustración, la Revolución industrial y los movimientos de independencia en América y que

---

<sup>5</sup> Andre Gunder Frank, Introducción la historia mundial real frente a la teoría social eurocéntrica. Reorientar: la economía global en la era del predominio asiático. (Valencia, España, Ediciones PUV, 2008), 31–82.

<sup>6</sup> No se debe confundir la Revolución Científica del Siglo XV con la Revolución Industrial del Siglo XVIII: “Con el termino Revolución Científica se conoce un proceso iniciado en Europa en el Siglo XV para alcanzar su madurez en el Siglo XVII... Sus antecedentes se encuentran en la aparición del humanismo como fenómeno intelectual caracterizado por el libre examen de los hechos, la actitud crítica frente a la tradición cristiana y la recuperación de los clásicos griegos. Las consecuencias se aprecian en el establecimiento del método científico basado en la observación, la lógica y la experimentación... Al mismo tiempo se pasó de concebir el cosmos como una estructura estática e inmutable a ser visto como un ser vivo y cambiante: fue el trascendental paso de conocer por la razón antes que por la fe... El Sabio renacentista se convierte en un ser curioso y observador, impulso que se ve fortalecido tras los grandes viajes y exploraciones que ofrecen un “nuevo mundo” al mismo tiempo distinto y similar...” Varios Autores, Historia Universal, (Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2002), 605 y 606

llega hasta la actualidad. Por razones metodológicas hemos decidido fusionar la Edad Moderna y la Edad Contemporánea en un solo apartado, puesto que su característica central es que es la Edad del Capitalismo según los historiadores marxistas.

### **1.1.1 La Prehistoria**

La Prehistoria de la mitad de la especie humana, “las mujeres”, ha sido escasamente investigada; traerla a la luz requiere una investigación de la historia, la antropología, la geografía y la cronología, donde el papel y las realizaciones de las mujeres en la sociedad prehistórica requieren especial atención.

Según Federico Engels: “El estudio de la historia de la familia comienza en 1861, con el "Derecho materno" de Bachofen.

El autor formula allí las siguientes tesis:

1) primitivamente los seres humanos vivieron en promiscuidad sexual, a la que Bachofen da, impropriamente, el nombre de heterismo; 2) tales relaciones excluyen toda posibilidad de establecer con certeza la paternidad, por lo que la filiación sólo podía contarse por línea femenina, según el derecho materno; esto se dio entre todos los pueblos antiguos; 3) a consecuencia de este hecho, las mujeres, como madres, como únicos progenitores conocidos de la joven generación, gozaban de un gran aprecio y respeto, que llegaba, según Bachofen, hasta el dominio femenino absoluto (ginecocracia); 4) el paso a la monogamia, en la que la mujer pertenece a un solo hombre, encerraba la transgresión de una antiquísima ley religiosa (es decir, el derecho inmemorial que los demás hombres tenían sobre aquella mujer), transgresión que debía

ser castigada o cuya tolerancia se resarcía con la posesión de la mujer por otros durante determinado período.”<sup>7</sup>

Algunos historiadores como Lewis Morgan <sup>8</sup> y Edward Tylor, <sup>9</sup> consideraban a la antropología como un estudio del origen de la sociedad y de las fuerzas materiales que operaban para su progreso; trazándose así tres etapas de la evolución social, desde el salvajismo, pasando por la barbarie hasta la civilización; cada una de ellas se caracterizó por avances decisivos a nivel de la actividad económica; así tenemos que la etapa más rudimentaria, o sea el salvajismo, se caracterizó por la caza de alimentos; mientras que a la civilización se llega con el desarrollo del mundo antiguo al alcanzar el aumento de la producción y el intercambio de mercancías<sup>10</sup>.

En el salvajismo, considerado para el sociólogo norteamericano Lewis Morgan, la primera etapa de la historia de la humanidad, la estructura social estaba configurada en un sistema tribal y de clanes, basado en el parentesco materno y en el que las mujeres jugaban un papel dirigente, contrastando con la sociedad moderna que pone en primer plano al hombre; además, se descubrió que en la sociedad salvaje se tenían relaciones sociales y sexuales igualitarias que emanaban de la reproducción colectiva, de la posesión colectiva de los medios de producción y de la ausencia de clases sociales. <sup>11</sup>

El sistema de clan maternal, en el cual la mujer tenía un lugar honorable, era también de orden colectivista, debido a que los miembros de ambos sexos

---

<sup>7</sup>Federico Engels, El Origen de la Familia la Propiedad Privada y el Estado, Obras Escogidas de Carlos Marx y Federico Engels, (Tomo III, Editorial Progreso Moscú 1974), 207

<sup>8</sup> Lewis Henry Morgan, La Sociedad Primitiva, (Ediciones Quinto Sol, México, 1984), 32

<sup>9</sup> Edward Burnett Tylor, Antropólogo Británico, (1832- 1917), Lewis Henry Morgan, Antropólogo Norteamericano, (1818-1881).

<sup>10</sup> Gonzales, Discriminación Laboral A La Mujer, 1-2

<sup>11</sup> Morgan, La Sociedad Primitiva, 33

gozaban de igualdad y no sufrían de opresión y discriminación. Con la teoría evolucionista de Carlos Darwin y las tesis de Federico Engels, expuestas en sus obras tituladas: “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre” y “El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado”<sup>12</sup> escritas en 1876 y 1884 respectivamente, Robert Briffault, en 1927, con su trabajo “Las Madres” demostró que el cuidado maternal propio de los monos (hembras) superiores contribuyó a impulsar al sexo femenino a convertirse en la base social<sup>13</sup>.

Se constituye así el matriarcado como la primera forma de organización social, ya que las mujeres no solo eran las creadoras de la vida, sino también las principales productoras de lo necesario para la misma. Ensamblando la teoría matriarcal de Briffault con la teoría del trabajo de Engels, se llega a la conclusión de reconocer a las mujeres el mérito de traer la humanización y la socialización a nuestra especie.

En la época del salvajismo no se encuentran indicios de desigualdad social, discriminación ni división de la sociedad en clases, debido a que la sociedad era comunalista e igualitaria, caracterizándose por el papel que las mujeres jugaron en la economía social, ya que éstas eran el fundamento de la familia y por consiguiente de la comunidad primitiva.

Sobre esto último, Briffault escribe lo siguiente: “En la mayoría de las sociedades primitivas no existió nada equivalente a la dominación que existe en las sociedades avanzadas, debido a que éstas son ejercidas por individuos con clases o por un sexo sobre otro, además de la existencia de una noción

---

<sup>12</sup> Federico Engels, El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre, (Tomo 3, 1981), 66-79

<sup>13</sup> Gonzales, Discriminación Laboral A La Mujer, 2

de autoridad o del derecho privilegiado”<sup>14</sup>, lo que nos hace concluir que durante la época matriarcal la desigualdad sexual, social, cultural, la propiedad privada y las clases sociales no existieron.

Durante el matriarcado, el sistema de parentesco era matrilineal, ya todo estaba circunscrito en relación a la madre; por lo que los descubridores de dicho sistema, lo refieren como un resabio de un período pre familiar, donde los padres eran desconocidos , deduciéndose que los lazos de parentesco y la línea de descendencia pasaba a través de las madres, sin reconocer a los padres; en consecuencia, el origen de la familia y la sociedad solo puede establecerse por parte de la madre y la única línea de parentesco admitida era la femenina.

En el matriarcado, las mujeres tenían en sus manos la economía de toda la Gens; la caza era la ocupación de los hombres y muchas veces no proporcionaba los medios seguros de subsistencia, debido a que éste tenía que ausentarse de los clanes y a veces ya no regresaba. Del trabajo agrícola, en un principio, se ocuparon las mujeres, así como del cuidado de los hijos(as), de la vivienda, de las reservas alimenticias, etc.

Con la aparición y con la introducción de la alfarería, la agricultura y la ganadería, disminuye el papel de las mujeres, marcándose la línea divisoria entre el salvajismo y la barbarie.

El rasgo característico del período de la barbarie es la domesticación y cría de animales y el cultivo de las plantas. <sup>15</sup> Surgiendo la primera gran

---

<sup>14</sup> Evelyn Reed, La evolución del Matriarcado al Patriarcado, (Editorial Crítica, Barcelona 1990), 20.

<sup>15</sup> Engels, El Origen de la Familia, 244.

División social del trabajo, entre hombres y mujeres, mientras los hombres se dedicaban a la ganadería, la mujer se especializaba en la agricultura y la alfarería.

“Con arreglo a la división del trabajo en la familia de entonces, correspondía al hombre procurar la alimentación y los instrumentos de trabajo necesarios para ello; consiguientemente, era, por derecho, el propietario de dichos instrumentos y en caso de separación se los llevaba consigo, de igual manera que la mujer conservaba sus enseres domésticos. Por tanto, según las costumbres de aquella sociedad, el hombre era igualmente propietario del nuevo manantial de alimentación, el ganado, y más adelante, del nuevo instrumento de trabajo, el esclavo. Pero según la usanza de aquella misma sociedad, sus hijos no podían heredar de él, porque, en cuanto a este punto, las cosas eran como sigue.

Con arreglo al derecho materno, es decir, mientras la descendencia sólo se contaba por línea femenina, y según la primitiva ley de herencia imperante en la gens, los miembros de ésta heredaban al principio de su pariente gentil fenecido. Sus bienes debían quedar, pues, en la gens. Por efecto de su poca importancia, estos bienes pasaban en la práctica, desde los tiempos más remotos, a los parientes más próximos, es decir, a los consanguíneos por línea materna.”<sup>16</sup>

Los excedentes permanentes de alimentos dieron origen a que el hombre se fuera asentando, surgiendo la más completa división del trabajo; el hombre se convierte en la principal fuerza productiva, propietarios de los instrumentos de producción y del ganado y posteriormente de esclavos; con

---

<sup>16</sup> Ibíd. Pág. 244

los avances como la metalurgia, la rueda, el calendario y la escritura, se dio origen a la civilización.<sup>17</sup>

### **1.1.2 La Edad Antigua**

#### **Grecia**

Las mujeres en Grecia se encontraban en una situación de dependencia del hombre, pero es menester mencionar que en Grecia hubo una división de Estados; destacan dos de ellos: Atenas y Esparta, estos Estados constituían dos mundos totalmente diferentes para las mujeres.

Las mujeres de Atenas eran consideradas 'las eternas menores de edad' ya que pasaban del dominio de sus padres al de sus esposos; no tenían derecho a la educación; se dedicaban a las labores del hogar, como la crianza de los hijos, a la elaboración de la vestimenta de los suyos, al cultivo de alimentos básicos; las mujeres de Atenas no tenían derecho a poseer propiedad, excepto por sus joyas.

Mientras que las mujeres de Esparta tenían mayores derechos y libertades al casarse que las de Atenas; las mujeres espartanas tenían derecho a poseer bienes, e incluso tenían derecho a la educación.

Tal como lo dice Rafael Parra Machío: "La mujer ateniense tenía incluso prohibido salir de casa sin el consentimiento de su marido; por el contrario, en Esparta estas tenían libertad de movimiento y se sabe que practicaban ejercicios gimnásticos y recibían cierta información."<sup>18</sup> Se puede observar, de

---

<sup>17</sup> Reed, La evolución del Matriarcado al Patriarcado, 25

<sup>18</sup> Rafael Parra Machío, Grecia: La civilización olvidada, (Editorial Alianza Barcelona 1975), 40.

manera relativa, que la mujer en Esparta gozaba de ciertos derechos más que la mujer en Atenas.

## **Roma**

En Roma eran los hombres los que llevaban el mando de la vida política, social y económica y familiar pues la mujer romana estaba sometida a su padre o a su marido y carecía de derechos políticos. Las niñas tampoco recibían la misma educación que los niños, raramente iban a la escuela media y nunca a la superior, aunque algunas alcanzaron un alto nivel cultural gracias a que sus madres les enseñaban desde su hogar; se casaban generalmente entre los trece y los diecisiete años.

Una vez esta salía del seno familiar y de la subordinación de su padre, pasaba su dependencia a las manos de su esposo, quien ejercía el control del hogar, limitándosele a ésta en todo lo concerniente a la independencia en el hogar. Luis Rodolfo Arguello fundamenta esta situación estableciendo como relación, el hecho de que si la mujer "estaba excluida del ejercicio de las funciones públicas y por la naturaleza patriarcal de la familia se hallaba privada de todo poder familiar. "<sup>19</sup>

Para los hombres romanos la mujer ideal, era la que estaba lejos de su independencia económica y personal, debía recluírse en un mundo doméstico en su casa y dedicar todos sus esfuerzos en trabajos delicados como era el emplear su tiempo en hacer bordados y dar la educación a sus hijos, de transmitirle los valores de la cultura romana, sin que esta pudiera independizarse económicamente hablando, "cualquiera que fuese su edad,

---

<sup>19</sup> Luis Rodolfo Arguello, Manual de Derecho Romano. Historia e Instituciones, (Buenos Aires Argentina. 3ra. Edición corregida, 6ta reimpresión, 1998), 147.

fuese o no púber, estaba sometida a la tutela perpetua del sexo; era incapaz de obrar, no le estaba permitido realizar todos aquellos actos que pudiesen producirle beneficio patrimonial".<sup>20</sup> Esa sumisión no terminaba para la mujer romana, pues siempre se ubicaba en un plano inferior al hombre, y su libertad era muy limitada debido a la figura del paterfamilia.

El pater, evocaba la idea de protección o poder. Era el ciudadano sui iuris que no dependía más que de sí mismo. Sin él, no había familia o domus. Pero él solo constituía una domus. Sobre todo, lo que integraba la familia, tanto personas, como cosas, tenía no solo un derecho emanado de la costumbre o de la ley, sino un poder (potestas) cuya fuente originaria y definitiva era el propio paterfamilias.<sup>21</sup>

El poder unitario del pater comprendía, cuatro potestades: la patria potestas sobre los hijos; manus maritalis; sobre la esposa; la dominica potestas, sobre los esclavos y el mancipium o cuasi servidumbre de personas libres vendidas al paterfamilias. A tales potestades había que añadir como emanación de su poder, el dominium o señorío absoluto sobre las cosas.<sup>22</sup>

Durante largo tiempo la potestad sobre las personas y el poder sobre las cosas fueron considerados de la misma naturaleza y el Derecho Romano los reconoció y rodeó de garantías. Estos poderes sobre las personas tuvieron carácter absoluto, tanto que ni la autoridad pública podía intervenir. Frente a los individuos libres y no libres sujetos a potestad, el señorío del pater le

---

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Ibid.

otorgaba el derecho de vida y muerte (*ius vitae necisque*)<sup>23</sup> entre otros derechos.

Una de las instituciones *jus civita* que ha sintetizado la situación jurídica de la mujer, es la *dote*. La *dote* es una figura que tuvo sus orígenes en Roma,<sup>24</sup> consistía en que el padre o familia de la novia debían aportar ya sea bienes o dinero al novio, debido a que la mujer era considerada ‘una carga’, que al casarse la debía soportar el marido, por ello se le imponía la dote a la familia de la novia; significaba eso que una mujer de una familia pobre, no podía casarse.

### 1.1.3 La Edad Media

Una vez estudiadas las diferentes concepciones de la mujer en la antigüedad, llegamos a una época en que había una extrema confusión y una gran desigualdad hacia la mujer en todos los ámbitos; debido a que, en las ruinas del antiguo mundo Romano, nacieron tres grandes civilizaciones; la Bizantina, la Árabe y la Occidental, esta última señalada con la marca del catolicismo.<sup>25</sup>

Durante esta época, la familia constituía una pequeña sociedad cerrada que tenía su religión propia, su culto particular en el que no se admitía a ningún

---

<sup>23</sup> Ibid. pág. 413

<sup>24</sup> Se denominaba dote *al conjunto de bienes o cosas particulares que la mujer, su paterfamilias u otra persona en su nombre aportaban a causa del matrimonio, con el fin de atender los gastos que demandaban al marido la vida matrimonial*. Luis Rodolfo Arguello, *Manual de Derecho Romano. Historia e Instituciones*, (Buenos Aires Argentina. 3ra. Edición corregida, 6ta reimpresión, 1998), 439.

<sup>25</sup> Rosa María Molina Ayala, “Discriminación de la Mujer en la Legislación Salvadoreña”, (tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1993). 5

extraño; a la mujer no se le daba participación política y se le marginaba en la sociedad en lo cultural y laboral.

En la Edad Media, la primogenitura del varón era muy importante para efectos de herencia, los títulos honorarios, puestos en la corte, etc. La mujer era recluida en conventos y si ésta se casaba le era otorgada una dote.<sup>26</sup>

Conforme al transcurso de la historia de la discriminación de la mujer, también ésta se ha ido organizando y armando de fuerzas para que le respeten sus derechos; en la edad media sobresalió Juana de Arco, que se sublevó de los franceses por la opresión y marginalidad que se le daba a su pueblo, sobre todo a ella como mujer, quemándola en la hoguera, acusándola de bruja y de herejía.

Martin Lutero, relevante personalidad de la reforma religiosa del siglo XVI-XVII, manifestaba: “una mujer nunca es verdaderamente su propia dueña, Dios creo el cuerpo de la mujer para que le perteneciera al hombre, para que tuviera hijos y los criara; dejad que vaya poniendo hijos hasta que ello provoque su muerte”<sup>27</sup>.

Por otra parte; Fray Luis de León, uno de los representantes del pensamiento sexista, en su obra “La Perfecta Casada”, publicada por primera vez en 1583, hace del silencio una virtud de las mujeres, además consideraba, que Dios no hizo a las mujeres para el estudio de las ciencias, ni para los negocios, sino para un oficio simple y doméstico. A juicio de Fray Luis, por

---

<sup>26</sup> Ibid..

<sup>27</sup>Ander Egg, Opresión y Marginalidad de la Mujer, (Buenos Aires. Editorial Hvnmitas 1972), 40

naturaleza, las mujeres no hablarían por Dios; colocó a las mujeres en relación con el marido en su estado humilde que requiere mesura y vergüenza.<sup>28</sup>

Es de resaltar que no todas las mujeres aceptaron ser víctimas de su propia biología, no aceptaron su estatus secundario; esta crítica contra los padres de la iglesia provino de ella misma, en las enseñanzas de Santa Teresa de Ávila, promotora de la contrarreforma del siglo XVI. Santa Teresa, conocida como la Doctora de la iglesia, manifestaba: “Cuando tú estabas en el mundo señor, no despreciabas a las mujeres, sino que encontrabas fe y no menos amor en ellas que en los hombres; no es correcto rechazar las mentes que son virtuosas y valientes, aún cuando sean mentes femeninas”<sup>29</sup>.

El trabajo de las mujeres atadas al hogar no consta en los registros, ya que en los documentos oficiales, por ejemplo, sólo registran la producción del granjero, sin tomar en cuenta el trabajo realizado por las mujeres; quienes además de ser esposas creadoras del hogar, tienen que desempeñar otro tipo de labores como: doméstico, social, médico, educativo, emocional y sexual; por lo que puede decirse que el trabajo de las mujeres en la época primitiva y en la edad media era agotador, continuo, variado y duro.

#### **1.1.4 Edad Moderna y Contemporánea**

El capitalismo es un fenómeno económico-social que surgió en el siglo XV, alcanzando su estadio superior, el imperialismo<sup>30</sup>, a finales del siglo XIX.

---

<sup>28</sup> Yadira Calvo, A la Mujer por Palabra, (Editorial de la Universidad Nacional, Costa Rica, 1990), 9

<sup>29</sup>Ibid. 7

<sup>30</sup> A fines del Siglo XIX y comienzos del XX, el capitalismo entra en una fase nueva de su desarrollo: la imperialista. Un análisis genuinamente científico del imperialismo es el que Lenin expuso en 1916, en su famosa obra “El Imperialismo, fase superior del capitalismo” y otros

El capitalismo viene a suceder al feudalismo de la Edad Media; este sienta su base sobre la propiedad privada de los medios de producción, en el trabajo asalariado y en la obtención de plusvalía.

La raza humana había llegado hasta el siglo XX del mundo cristiano, sin haber cambiado en absoluto la creencia universal de superioridad masculina; hacia finales del mismo siglo, en Francia revolucionaria, se mantenía la tradición que durante las comidas primero se sirviera al señor de la casa, después le tocaba el turno de los hombres en función de su edad, puesto; la señora de la casa y sus hijas no se acercaban hasta que el último de los trabajadores del campo tomaba parte.

Una declaración escrita por Elizabeth Cody Stanton para la convención de los derechos de la mujer del año 1948, en Senca Fall, Estados Unidos, expresa las injusticias que los hombres de esa época imponían a las mujeres, así: “El hombre, nunca ha permitido que la mujer pueda ejercer voto en las elecciones, ha convertido a la mujer casada en civilmente muerta, le ha negado el derecho de propiedad, incluso el salario que gana es inferior al del hombre, le ha denegado los medios para una formación completa; ha creado un falso sentimiento público dando al mundo un código moral para el hombre distinto a las mujeres”<sup>31</sup>.

Dicha declaración constituye una de las primeras ideas que abogan por la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre. Con el apogeo del

---

trabajos. Lenin señala que el imperialismo es una fase especial, superior y última, en el desarrollo del capitalismo, y da de él la siguiente definición: “El imperialismo es una fase histórica especial del capitalismo que tiene tres particularidades; el imperialismo es 1) capitalismo monopolista; 2) capitalismo parasitario o en descomposición 3) capitalismo agonizante”, Vladimir Ilich Ulyanov, *Contra el Revisionismo*, (Edición en español, Editorial Progreso, Moscú 1979). 379

<sup>31</sup> Citada por MILES, Rosalina, *La Mujer en la Historia del Mundo*. (Ediciones Civilizaciones. Barcelona, 1989), 223

capitalismo las mujeres no solo se dedican a las labores domésticas, sino que se ve en la necesidad de trabajar en las fábricas, enfrentándose por primera vez a la segregación sexual en el ámbito laboral.

Aún en el ámbito de las post-guerras, cuando la mujer disfrutaba del derecho al voto en apenas 31 países, la igualdad de los derechos del hombre y de la mujer se consagró en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, en donde por primera vez en la historia se establece la igualdad de los sexos como derecho fundamental<sup>32</sup>

## **1.2 La Desigualdad entre hombres y mujeres en el contexto salvadoreño.**

Al investigar los manuscritos que nos describen los acontecimientos de los pueblos indígenas de Centro América, nos damos cuenta que los únicos que hablan del origen de la raza indígena son: *El Popol Vuh*, el *Memorial de Tecpan-Atitlan*, *El Título de Totonicapán*, *La Historia de Xpantzay de Tecpan Goathemala* y *La Isagoge Histórico General de Todas las Indias y en especial de la Provincia de San Vicente Ferrer de Chiapa y Goathemala de la Orden de los Predicadores*; ya que debido al fanatismo religioso que imperaba en tiempos de la conquista, se quemaron muchos manuscritos que nos darían una luz sobre el papel de la mujer en esa época.

La historia de El Salvador y Centro América se divide en tres épocas: la época precolombina, que comprende desde tiempos más remotos hasta la llegada de los españoles; la época colonial, desde la llegada de los españoles hasta la independencia y la época moderna que va de esa fecha hasta la actualidad.

---

<sup>32</sup> Gonzales, Discriminación Laboral a la Mujer, 7-8

### **1.2.1 La época precolombina**

En un primer momento las tribus de América eran Nómadas. Posteriormente, con el descubrimiento de la agricultura, algunas tribus se dedicaron a explotar las bondades de la tierra, produciéndose una división sexual del trabajo, gozando la mujer agrícola de un status más elevado, que las mujeres de las tribus de los cazadores y nómadas, dándose en las sociedades agrarias el sistema de Matriarcado, ya que eran las mujeres las que se quedaban al frente de la agricultura mientras que el hombre se dedicaba a la caza y a la recolección de frutas y verduras, y eran las que perpetuaban a las tribus, mediante la reproducción de la especie.

Los pueblos nómadas se convirtieron en hordas de guerreros y saqueadores que en su principio solo robaban animales, posteriormente se llevaban a los hombres como esclavos y a las mujeres las raptaban para poseerlas.

Con el apareamiento de la propiedad privada y los conflictos de intereses engendrados entre los miembros de las tribus surge el patriarcado que contribuyó a despojar de sus derechos a las mujeres, perdiendo su importancia en el proceso productivo con motivo de la aparición de la división del trabajo, quedando las mujeres relegadas a desempeñar oficios domésticos y al cuidado de los hijos.

Los investigadores no se ponen de acuerdo sobre el origen de los indígenas de El Salvador, unos dicen que descienden de los Mayas; otros que descienden de los Nahuas; aún cuando no se tienen documentos precisos para fijar con certeza absoluta el origen de los primeros pobladores de El Salvador, numerosos historiadores sostienen que fue poblado en épocas remotas por los Nahoas, llegados a Centro América probablemente de

California, de la mítica Aztlán, o del valle de Anáhuac fundamentándose esta tesis por dos aspectos: a) El uso de la letra “T” del idioma Nahoas en lugar de la letra “TL” de los aborígenes Mejicanos y b) El hecho de que los descendientes de los Nahoas que llegaron a El Salvador con el conquistador Pedro de Alvarado, encontraron en uso su propio idioma, con la sola diferencia de una pronunciación irregular.<sup>33</sup>

Según Jorge Lardé y Larín, los aborígenes del El Salvador, son descendientes directos de los nahoas, que arribaron al país a partir del siglo VI D.C. en oleadas sucesivas; a fines del Siglo X de la Era Cristiana, el Imperio Tolteca de Anáhuac se encontraba en guerra civil y tras largas y sangrientas batallas en la que pereció la flor y nata de la juventud tolteca y de la caída de Tula, comandados por el último Rey Tolteca Ce Ácatl Topiltzin Quetzalcóatl, que era hijo natural de Tecpan Caltzin, Rey del imperio Anáhuac, cuya capital era la ciudad de Tula, se produce un éxodo masivo hacia el futuro Reino de Cuzcatlán, en su éxodo desde la Tula del Anahuac hasta la Tula del Güija, el destronado monarca fundó varias poblaciones tales como Cempoal, Cholula, Escuintla, Tecpan Izalco y en 1054 Cuzcatlán<sup>34</sup>.

El nombre Cuzcatlán significa en idioma náhuatl “el país de las preseas” o “ciudad joya”, durante 470 años se desarrolló Cuzcatlán como el núcleo Pipil más sobresaliente del actual territorio salvadoreño. Durante esas 47 décadas (de 1054 a 1524) se desarrolló la ciudad y creció considerablemente desde las faldas del cerro de San Jacinto (Amatepec) y Lomas de Candelaria (Tzuyatepec) hasta la actual Santa Tecla<sup>35</sup> Las clases sociales estaban

---

<sup>33</sup> Julián Guerrero, Historia de América, (Centro Editorial José de Pineda Ibarra Guatemala, 1962), 98.

<sup>34</sup> Jorge Lardé y Larín, El Salvador: Historia de sus pueblos villas y ciudades, (CONCULTURA, San Salvador, 2000), 54 y 55

<sup>35</sup> Ibid.. Pág. 55

constituidas de la siguiente forma: **la clase alta**: formada por nobles, a los que pertenecían el Rey, los guerreros y los principales del gobierno; **la clase media** estaba formada por los comerciantes, artistas y demás trabajadores urbanos; y **la clase baja**: los plebeyos que eran los hombres del campo y la servidumbre. La familia era monogámica, es decir, la unión de un hombre y una mujer, aunque se le permitía a un hombre tener varias mujeres, pero una sola mujer era considerada legítima, las demás eran concubinas; el matrimonio tenía carácter civil y religioso, el cual constituía la base de la familia y de la sociedad<sup>36</sup>

### 1.2.2 La época colonial

Las mujeres, durante el proceso de conquista y colonización, sufrieron violentamente el choque cultural, fueron víctimas de las violaciones masivas de los conquistadores; la dignidad, la entereza y capacidad de las mujeres indígenas fue pisoteada por los conquistadores; terminada la conquista en El Salvador e iniciado el proceso de colonización, a los españoles no les fue difícil edificar sus casas, ni asentarse en el territorio; los materiales de construcción no eran escasos y la mano de obra la tenían en abundancia entre los indígenas conquistados.

El 20 de noviembre de 1542, se promulgan las ordenanzas de Barcelona que crea nuevas jurisdicciones, como la real audiencia de los confines, que vino a aglutinar las provincias de Chiapas, Guatemala, San Salvador, Honduras y Nicaragua, bajo un solo gobierno originando lo que hoy conocemos como Centroamérica.

---

<sup>36</sup> Guerrero, Historia de América, 98.

Durante la época colonial el actual territorio de El Salvador estaba compuesto por dos espacios administrativos autónomos entre sí, nada más dependientes en lo judicial y político de la ciudad de Guatemala, capital del Reino que llevaba el mismo nombre. Estos eran: la Intendencia de San Salvador, cuya capital era San Salvador, y la Alcaldía mayor de Sonsonate, con su centro administrativo denominado Santísima Trinidad de Sonsonate.<sup>37</sup>

Al analizar el aspecto económico social imperante en la Colonia, se encuentra que España exportó a las tierras conquistadas el sistema feudal, ya que durante la colonia se dieron condiciones generales de opresión económica y marginación social; la mujer indígena fue usada e instrumentalizada por el conquistador y por el colonizador; las indias además de hacer los oficios domésticos, eran usadas por los españoles, procreando hijos con ellas e incrementando así el número de mestizos.

La estructura de la tenencia de la tierra se fue modificando. Con el despojo de los indígenas de sus tierras y la concentración de las mismas en pocas manos, se originó una nueva forma de producción denominada la hacienda.<sup>38</sup> La hacienda fue el germen de los grandes latifundios.

Al emigrar muchos españoles a América en busca de riqueza, dejaron sus familias. Considerando la corona española que la familia constituye el núcleo primordial para una completa colonización, el 7 de octubre de 1544, dicta la real cédula que manda a las autoridades de la real audiencia de los confines que investiguen a los varones que se encontraban bajo su jurisdicción y que estuvieran separados de sus esposas; y en caso de comprobarles dicha

---

<sup>37</sup> Sajid Alfredo Herrera Mena, San Salvador y Sonsonate durante las Revoluciones Hispánicas 1808 1821 (artículo del libro: Varios Autores El Salvador Historia Mínima 1811 2011 SECULTURA, San Salvador 2011), 27.

<sup>38</sup> Silvia Dutrénit, El Salvador. Una historia breve, (Instituto de Investigaciones Dr. José María Luís Mora. Universidad de Guadalajara. alianza Editorial Mexicana. 1988. México), 33.

situación se les recomendará hacerlas venir, bajo pena de ser enviadas a España como prisioneras.<sup>39</sup>

Las autoridades civiles como reales, pusieron su empeño en -que los españoles organizaran sus hogares tratando de evitar el amancebamiento, o sea el trato ilícito sexual entre el español casado y la india, que constituye una negación a la información de un hogar, según las normas establecidas de la época, además de ser una flagrante discriminación hacia las mujeres indígenas.<sup>40</sup>

Sobre la vida de la mujer criolla se cuenta con escasa información, pero se supone, según las costumbres de esa época, que se encontraban dedicadas a los oficios domésticos, a la procreación de los hijos y cumpliendo sus deberes religiosos; el estatus de la mujer seguramente no fue muy elevado, pues aún para los hombres debió haber sido muy difícil educarse, ya que tenían que viajar a México o a España para poder estudiar; a la mujer le era factible estudiar como religiosa de alguna orden específica.

### **1.2.3 La época Post Independencia.**

El 15 de septiembre de 1821, en una reunión en la Ciudad de Guatemala, los representantes de las provincias del Reino de Guatemala, declararon su independencia de España. Inmediatamente estallan las pugnas entre liberales y conservadores (1821-1876), fenómeno que causara la Anexión al Imperio Mexicano (1821-1823), la creación y disolución de la República Federal de Centro América (1823-1838).

---

<sup>39</sup> Molina, Discriminación de la Mujer, 20

<sup>40</sup> Ibid.

En 1838 todas las provincias centroamericanas se independizan, menos Guatemala y San Salvador. Guatemala se retiró en 1840 y San Salvador en 1841. Desde el 18 de febrero de 1841, día en que la Asamblea Constituyente del Estado del Salvador, aprueba la primera Constitución como Estado soberano e independiente de la República Federal de Centroamérica surge el Estado Salvadoreño<sup>41</sup>, durante el siglo XIX estuvo caracterizado por las pugnas entre liberales y conservadores y el surgimiento de la “República Cafetalera”.

Indagar sobre la participación de la mujer en la historia de El Salvador, involucrando todos los ámbitos del quehacer social, político y económico es todo un reto, principalmente porque el sistema ha privilegiado la hazaña desde lo masculino, sin notar en la mayoría de casos la labor de las mujeres. No obstante, existen investigaciones a la luz de la teoría de género, sobre etapas históricas importantes, tal como la que realizó Carlos Cañas Dinarte<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> La primera Constitución que rigió en territorio salvadoreño, de 1812 a 1814 y de 1820 a 1823, fue la Constitución española de 1812 o Constitución de Cádiz la cual fue decretada por las Cortes Generales, en la que figuró como representante de la Intendencia de San Salvador: José Ignacio Ávila; mientras que como representantes de la Alcaldía Mayor de Sonsonate estuvo José Mariano Méndez. (Fuente: Ricardo Gallardo: Las Constituciones de la República Federal de Centro América, Libro digital consultado el 5 de noviembre de 2016 [https://memoriacentroamericana.ihnca.edu.ni/uploads/media/las\\_constituciones\\_republica\\_federal\\_CARG1958.pdf](https://memoriacentroamericana.ihnca.edu.ni/uploads/media/las_constituciones_republica_federal_CARG1958.pdf))

En 1823 la Asamblea Constituyente de las Provincias Unidas del Centro de América derogó la Constitución de Cádiz y emitió las Bases de la Constitución Federal, que rigieron como Constitución provisional hasta noviembre de 1824 que entró en vigencia la Constitución de la República Federal de Centroamérica. De conformidad con uno de los preceptos de las Bases de Constitución Federal, los representantes de la Intendencia de San Salvador y la Alcaldía Mayor de Sonsonate reunidos en Asamblea Constituyente, dictaron su constitución estatal del 12 de junio de 1824, la “Constitución del Estado del Salvador” y por ella se erigió en Estado libre e independiente dentro de la República del Centro de América que estaba por constituirse. Fue el primero de los cinco Estados en darse su propia constitución. (Fuente: Constitución del Estado del Salvador de 1824, Arts. 2 y 3)

<sup>42</sup> Carlos Cañas Dinarte, Historia de mujeres protagonistas de la independencia (1811-1814) (ISDEMU, San Salvador, 2010), 64

Sin embargo, la historia de la independencia esta sellada por la firma sólo por próceres y fue hasta 1975, que en el marco del Año Internacional de la Mujer y a iniciativa de la Liga Femenina de El Salvador, se reconoció la participación de una prócer: María de los Ángeles Miranda, declarada Heroína de la Patria mediante el decreto legislativo 101 (30 de septiembre de 1976).

A pesar de este contexto, fueron muchas las mujeres que formaron parte de este proceso independentista que, según la investigación de Cañas Dinarte, tuvo que intervenir activamente y haciendo aportes importantes a este momento histórico; entre ellas mencionaremos:

Las metapanecas Juana de Dios Arriaga, Inés Anselma Ascencio de Román, Dominga Fabia Juárez de Reina, Úrsula Guzmán y Gertrudis Lemus. Las dos últimas suministraron piedras y armas a los indios y mulatos que, el 24 de noviembre de 1811, participaron en enfrentamientos en esa localidad santaneca, dirigidos por el prócer Juan de Dios Mayorga.

María Madrid –viuda oriunda de Tejutla (Chalatenango), de 43 años de edad y Francisca de la Cruz López –joven de 30 años de edad, soltera y nativa del lugar, quienes fueron liberadas gracias al indulto promulgado el 3 de marzo de 1812, tras ser capturadas y sometidas a largos interrogatorios y acusaciones de alta traición contra el imperio ibérico.

Se reconoce como una mártir a Mercedes Castro –fusilada en San Miguel por sus afanes libertarios-, al igual que los de las viroleñas Josefina Barahona, Micaela y Feliciano Jerez. Entre las más destacadas en la historia salvadoreña están las hermanas María Feliciano de los Ángeles y Manuela Miranda, quienes, entusiasmadas por los afanes libertarios en San Salvador, propagaron las noticias independentistas por la campaña de Sensuntepeque,

misión patriótica llevada a cabo con sus fuertes voces y un tambor. La zona se alzó en insurrección el 29 de diciembre de 1811, en el punto conocido como Piedra Bruja. Capturadas por las autoridades españolas, las hermanas Miranda fueron procesadas en Sensuntepeque y fueron recluidas después en el Convento de San Francisco de la localidad de San Vicente de Austria y Lorenzana; las hermanas Miranda, escucharon la sentencia que las condenó a sufrir cien azotes cada una, para ingresar más tarde como siervas sin paga en el convento local y en la casa del cura párroco. María de los Ángeles murió a principios de 1812, cuando su espalda desnuda recibió las descargas del látigo de su verdugo frente a la multitud reunida en la Plaza Central de San Vicente. Al momento de su muerte, rondaba los 22 años de edad.

María Felipa Aranzamendi y Aguiar, Ana Andrade Cañas, Manuela Antonia de Arce y María Teresa Escobar, abogaron por la libertad de sus cónyuges: Manuel José Arce, Santiago José Celis, Domingo Antonio de Lara y Juan de Dios Mayorga y les apoyaron de diversas maneras – visitas, bienes, exilio, privaciones, mensajería y más- para lograr la emancipación centroamericana, mientras purgaban sus penas en las cárceles, entre 1814 y 1819.

El 15 de septiembre de 1821, en las afueras del Palacio de los Capitanes Generales, una mujer fue determinante para decidir la balanza de la historia a favor de la Independencia. María Dolores Bedoya de Molina, esposa del prócer guatemalteco doctor Pedro Molina, hizo que una banda tocara música en la plaza y llamó al pueblo a concentrarse en el lugar, mediante la quema de cohetes de vara. A los pocos minutos, una multitud se reunió frente al edificio y así los notables se vieron obligados a decretar la emancipación política de las provincias centroamericanas.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> El Acta de Independencia del 15 de septiembre de 1821 menciona estos sucesos: “...Siendo públicos e indudables los deseos de independencia del Gobierno Español, que por escrito y de palabra ha manifestado el pueblo de esta capital... leídos los oficios expresados: discutido

Las labores hechas por las mujeres como activistas, como defensoras públicas, convocantes, mensajeras, así como los registros de mujeres presas políticas y mártires, han sido hechos menos valorados, y consideradas como tareas de apoyo y no determinantes en este proceso histórico. Se confirma así el carácter sexista de la historia escrita, que ha destacado el protagonismo masculino como lo determinante para los cambios socio-políticos y desvirtúa el valor "político" del aporte y acciones de las mujeres.

La participación de las mujeres en la sociedad salvadoreña ha pasado por diferentes etapas que han dejado la huella de algunos personajes históricos y sobre todo, han hecho posible la apertura de espacios para las mujeres, más allá de la tradición en la esfera doméstica, es decir su inserción en la producción. En El Salvador, desde principios de siglo XX, las mujeres se han organizado y 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.

Un importante personaje en esta lucha fue Prudencia Ayala, reivindicó sus derechos ciudadanos y buscó participar en la esfera política proponiéndose como candidata a la Presidencia de la República, además de haber incursionado en la literatura. Por supuesto que esta notoriedad pudo ser producto también de su ubicación en la sociedad, es decir, dentro de una clase que tenía medios económicos para hacerse sentir.

---

y meditado detenidamente el asunto; y oído el clamor de Viva la Independencia, que repetía de continuo el pueblo que se veía reunido en las calles, plaza, patio, corredores y antesala de este palacio... Que siendo la independencia del Gobierno Español la voluntad general del pueblo de Guatemala, y sin perjuicio de lo que determine sobre ella el Congreso que debe formarse, el Sr. Jefe Político lo mande publicar para prevenir las consecuencias, que serían temibles en el caso de que la proclamase de hecho el mismo pueblo..." *Historia y Símbolos Patrios de El Salvador*, Publicaciones el Departamento de Relaciones Públicas de Casa Presidencial, El Salvador, Noviembre de 1964, 3-16.

Es importante mencionar lo anterior como un avance en la lucha por la igualdad de la mujer, el reconocimiento de ésta como ciudadana y su derecho al voto, contemplado en la Constitución de 1950, primera Constitución del país que consagró sin ninguna condición el derecho de la mujer a elegir y a ser electa en cargos públicos.

Desde los años de 1970 y con el auge de los Derechos Humanos, a escala internacional se han venido enfatizando los aspectos relacionados a la situación de la mujer, la necesidad de revalorizar su papel en el desarrollo de la sociedad; así como de evaluar y contrarrestar las condiciones de disparidad que condicionan su participación plena. Esto ha generado una dinámica que es impulsada tanto desde las instancias estatales como desde los organismos internacionales y del mismo sector de mujeres.

Es importante mencionar cómo, durante el proceso de guerra civil que se vivió en El Salvador entre 1980 y 1992, la mujer tuvo una participación de vanguardia, miles de mujeres y niñas se insertaron en la lucha y muchas de ellas fueron dirigentes; con la firma de los Acuerdos de Paz, muchas se incorporan a la lucha social desde la óptica del feminismo. Lorena Peña expresó<sup>44</sup> “Nosotros planteamos que para lograr la integración de la mujer al proceso de cambios es necesario, por un lado, que las mujeres cobren conciencia de la necesidad de impulsar el cambio nacional: democrático, revolucionario, antimilitar; pero que en ese cambio nacional sean capaces de insertar su propia plataforma, de manera que la agenda nacional integre la de las mujeres... te puedo decir que yo creo que no puede haber proyecto de democracia sin mujeres. Si las mujeres no tienen una alternativa de desenvolvimiento político, económico y social en el proyecto, ese proyecto no

---

<sup>44</sup> Lorena Peña Mendoza, Los Retos de la Mujer Dirigente, (Ediciones MEPLA, La Habana, 1994), 18

es viable. No es viable de acuerdo a los principios de justicia social que nos hemos propuesto.”

#### **1.2.4 Antecedentes a nivel nacional.**

El Derecho del Trabajo, en El Salvador, es producto del devenir de los últimos años; la primera ley que fue creada en el país fue la Ley sobre Accidentes de Trabajo, decretada el 11 de mayo de 1911, pero era considerada como una ley civil y no como un derecho especial; siendo así, los tribunales civiles eran los que atendían las reclamaciones surgidas respecto a esta materia; pero también se promulgaron otras leyes desde 1911 a 1935, las cuales son: la Ley Sobre Aprendizaje de Oficio, Artes Mecánicas e Industriales, la Ley de Protección a los Empleados de Comercio y la Ley de Reglamentación de las Horas de Trabajo.<sup>45</sup>

En 1939, en tiempos de General Maximiliano Hernández Martínez, se creó una nueva Constitución, donde se reguló algo relativo al trabajo, pues en su artículo 62 decía: “El trabajo gozará de la protección del Estado, por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros”; de esta fecha en adelante no hay más legislación hasta el año 1945 en que se emite una nueva Constitución que fue en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la Constitución de 1886, haciéndole nada más algunas reformas, entre las que figuraban un capítulo especial consagrado a la familia y al trabajo.

---

<sup>45</sup>Verónica Elizabeth Burgos Rivas, “El Respeto del Derecho al Trabajo de la Mujer en Estado de Gravidéz, en la Zona Franca de San Marcos, Departamento de San Salvador, 2004-2005”, (tesis de grado Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2007), 28.

Es precisamente en esta reforma a la Constitución de 1886 que por primera vez se hace mención a la igualdad salarial, antes de 1945 no encontramos ningún antecedente de esta disposición en la legislación constitucional del país. Fue el 29 de noviembre de ese año, al adoptarse con enmiendas la Constitución decretada el 13 de agosto de 1886, que se introdujo por vez primera en nuestra legislación fundamental el principio que en doctrina se conoce como “principio de la igualdad de salario”. En efecto el ordinal segundo del Art. 156 de dicha Constitución, dispuso que “a igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad”. Ningún cambio le fue introducido a esta disposición por el Decreto N° 6 del Consejo de Gobierno Revolucionario, del 20 de diciembre de 1948.<sup>46</sup>

Entre 1946 y 1950 se creó el Departamento Nacional del Trabajo y se promulgaron otras leyes como la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, la Ley de Sindicatos y la Ley de Contratación Colectiva.

En septiembre de 1950, entró en vigencia una nueva Constitución, de avanzada, moderna y en consonancia con las más recientes innovaciones jurídicas de la época. Por primera vez en la historia constitucional nacional, se establece claramente la distinción entre Estado y Nación, cuando en su artículo primero establece: “El Salvador es un Estado soberano...”, con lo que se infiere claramente que no se trata de una nación; que en todo caso y como Estado Soberano, “Siendo El Salvador una parte de la Nación Centroamericana, está obligado a propiciar la reconstrucción total o parcial de la República de Centro América” (Art. 9). Esta nueva Carta Magna, reorganiza y regula de manera específica el papel del Estado como ente jurídico-político:

---

<sup>46</sup> Armando Napoleón Albanez, “El artículo 183 de la Constitución de 1950”, *Revista Ciencias Jurídicas y Sociales*, Tomo VI, N° 30, Asociación de Estudiantes de Derecho, San Salvador (1959), 25.

y cuyo centro de actividad y razón de existir habrá de ser en todo caso la persona humana, este nuevo Estado Social y Democrático de Derecho, habrá de ser un facilitador, un garante de las libertades individuales como colectivas bajo la premisa de la suprema obtención del bien común, la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social. (Art. 2).

El Título XI representa la columna vertebral de las trascendentales innovaciones de esta Constitución, el “Régimen de Derechos Sociales”, subdividiéndolos en cuatro apartados, que abordan sus principales acepciones, a saber: Familia, Trabajo y Seguridad Social, Cultura y Salud Pública.

En la Sección Segunda de este Título, se regula lo referente al “Trabajo y Seguridad Social”; teniendo este Capítulo como antecedentes la Constitución de 1945, así como algunas Constituciones de países latinoamericanos, sobre todo la mexicana y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, conocida también como Carta de Bogotá suscrita en 1948. Lo más importante de la Constitución de 1950, en materia laboral, es que establecía, en su artículo 183, la obligación de emitir un Código de Trabajo, sin fijar plazo para su emisión, pero la Constitución de 1962 repitió el mismo principio, estableciendo el plazo de un año para que se promulgara.

Según el Dr. Armando Napoleón Albanéz, en el anteproyecto de la Constitución de 1950, elaborado por la Comisión nombrada por el Consejo de Gobierno Revolucionario, el principio de la igualdad de salario aparecía de la siguiente manera “a igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad”. En la petición dirigida a la Asamblea Constituyente por varias asociaciones de trabajadores se proponía la redacción siguiente: “toda persona tiene derecho a un salario igual en idénticas

condiciones, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. En el anteproyecto enviado por el Ministerio de Trabajo y en el anteproyecto elaborado por la Comisión de la Asamblea Nacional Constituyente se propuso así “en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza credo o nacionalidad” <sup>47</sup>

Este desarrollo, con toda probabilidad, fue inspirado por la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que en el literal d) de su Art. 2 dispone lo siguiente: “a trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza credo o nacionalidad del trabajador”.

Por tanto, es en la Constitución de 1950, en su Art. 183 Ordinal Primero donde se establece el Principio de Igualdad de Salario en razón de sexo, así: “En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza credo o nacionalidad”.

Al aludir expresamente al sexo, el Constituyente, quiso, probablemente poner fin a la situación de inferioridad en que por mucho tiempo se ha encontrado la mujer trabajadora. Partiendo de la idea de que las mujeres tienen menos obligaciones que los hombres, y aprovechando al mismo tiempo la necesidad que las impele a trabajar, se les ha venido remunerando con un salario inferior al que se paga a un hombre por igual trabajo. La situación resulta doblemente injusta porque, en primer lugar, si lo que se trata de remunerar con el salario, es el trabajo, lo único que debe tomarse en cuenta es el resultado y no la condición de quien lo presta, y, en segundo lugar, porque

---

<sup>47</sup> Ibid. 26

no es siempre cierto que las mujeres tengan menos obligaciones que los hombres.<sup>48</sup>

Razón o pretexto, aquella idea debe desterrarse del campo de las relaciones obrero-patronales, terminando con una época de inicua explotación de la mujer trabajadora. Eso es lo que ha querido garantizar el constituyente al disponer que la consideración del sexo del trabajador no podrá invocarse para introducir desigualdades en la remuneración<sup>49</sup>

Después de la Constitución de 1950, se aprobó una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales; así fue como se decretaron la ley de Jornadas de Trabajo y Descanso semanal, la nueva Ley de sindicatos de Trabajadores, la Ley de Asuetos, la Ley de aguinaldos, la segunda Ley de Contratación Colectiva de Trabajo, etc.

Es así que surge, por Decreto Legislativo del 22 de enero de 1963, el primer Código de Trabajo en El Salvador, el cual estuvo vigente hasta 1972, año en que surge el Código de Trabajo vigente, el cual ha tenido varias reformas, por la evolución de los derechos laborales.

En lo que respecta al trabajo de las mujeres, antes de que se dictara el primer Código de Trabajo en El Salvador, no existían leyes que desarrollaran los principios Constitucionales que las protegieran; lo cual permite afirmar que, en forma efectiva, se protegieron los derechos de la mujer a partir de 1963, año en que entró en vigencia el Código de Trabajo anterior.

---

<sup>48</sup> Ibid. 27

<sup>49</sup> Ibid. 27

La década de los noventa se caracterizó por cambios importantes, principalmente por los acuerdos de paz de 1992, dando lugar al surgimiento y fortalecimiento de los movimientos de mujeres, orientados fundamentalmente a la lucha por su reivindicación, lo que también les permitió expresar su descontento ante la omisión de su aporte histórico al proceso de democratización.

Es así que entre 1990 y 2000, se crea la asociación de Mujeres por la Dignidad y la vida (DIGNAS), El Movimiento de Mujeres “Melida Anaya Montes”, el Centro de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera” (CEMUJER), la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), y otros organismos gremiales, como la Asociación Nacional de Síndicas, Regidoras y Alcaldesas de El Salvador (ANDRYSAS), la Asociación de Parlamentarias y Ex parlamentarias de El Salvador y otras agrupaciones de carácter local y nacional.<sup>50</sup>

### **1.3 El Salario**

El Salario nace de la retribución que el empleador debe pagar al trabajador por motivo de la relación laboral ya que comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también las gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas de producción, comisiones, participación en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón o como consecuencia del trabajo.

---

<sup>50</sup> Burgos, “El Respeto del Derecho al Trabajo de la Mujer en Estado de Gravidéz”. (tesis Facultad de Jurisprudencia) 29-30

### 1.3.1 Etimología e Historia del Salario

El “salario<sup>51</sup>”, etimológicamente, esta palabra viene de SALARIUM<sup>52</sup>, de sal; mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción SOULDE<sup>53</sup>, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.<sup>54</sup>.

Aún cuando habitualmente se utiliza la palabra salario para designar la retribución que el trabajador recibe por su trabajo, se usan también, con variable frecuencia, otros vocablos, como los siguientes: haberm dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachuras, regalía, travesía, obvención, subvención, viático, ayuda de costa, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, merced, y mayoralía<sup>55</sup>.

---

<sup>51</sup> Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo; Código de Trabajo, aprobado por Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el D. O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

<sup>52</sup>Guillermo Cabanellas, Tratado de Política Laboral, (Tomo iii. Segunda Edición, Año 1982. Editorial Heliasta S.R.L.), 92

<sup>53</sup>Diccionario Etimológico de Roque Barcia. Editorial Heliasta, 1966.

<sup>54</sup> Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2002.

<sup>55</sup>Guillermo Cabanellas De Torres, “Compendio de Derecho Laboral Tomo I”, (Editorial Eliasta, Buenos Aires, 2002), pág. 607

No obstante la mayor o menor sinonimia de los vocablos precedentes, con el salario coinciden más, por el contenido de éstos, otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes, gratificaciones.

Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario. Con el primer vocablo se designa entonces todo cuando el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona; como ocurre por ejemplo con las propinas recibidas de un tercero; el término salario se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario; tal oposición no se encuentra realmente justificada, ya que la propina integra en ciertos casos el salario.

Dentro de la terminología de las retribuciones laborales, barajadas por los distintos autores, quizá el criterio más práctico y lógico sea adoptar la voz de “salario” para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo; reservar el termino de jornal, para la remuneración que se conviene por día; y designar como sueldo la retribución abonada por periodos de una semana al menos y más por meses completos y vencidos<sup>56</sup>.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabi, unos dos mil años anteriores a la era cristiana donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los tiempos antiguos de Grecia y Roma.

---

<sup>56</sup>Ibidem, pág. 607

En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión "no vale su sal". Es interesante notar que la sal, no solo se usaba para condimentar y preservar comida, si no también se usaba como antiséptico; la palabra sal es derivada de Salus, (diosa romana de la salud).

En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia, la sal fue el motivo de construcción de un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos 500 años A. C., este camino fue llamado "Vía Salaria". Los soldados romanos, generalmente recibían parte de su pago en sal; esta parte era llamada "salarium argentum" (agregado de sal), de allí viene la palabra "salario". En este periodo los esclavos no percibían un salario, pero su amo debía alimentarlos para mantenerlos en condiciones físicas propias para el trabajo.

Durante la Edad Media, en el feudo, extinguida la esclavitud, surge la servidumbre, el siervo de la gleba ya no pertenecía al señor feudal, pero estaba atado a su tierra y obligado a pelear en su nombre. Aún así, poseía cierta libertad para labrar parcelas propias, en los burgos el artesano alcanzaba la posibilidad de ser libre, vendiendo en el mercado los productos que él mismo elabora con sus herramientas.

A finales del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serian fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

Fue hasta la Revolución Industrial surgida en el siglo XIX, alentada por las ideas de la Revolución Francesa, que se sentó las bases del salario

moderno y su administración. A principios del siglo XX comenzaron a tenerse en cuenta factores como las vacaciones y el pago de las horas extras, aguinaldo, etc. factores que antes no se habían considerado y que contribuyeron a un mayor bienestar.

En El Salvador, el salario se rigió por el Derecho Indiano y el sistema de colonato, ambos heredados de la época colonial. La implementación de legislación salarial en el país, ha sido el esfuerzo y sacrificio de la clase trabajadora organizada, que a principios del siglo pasado comenzó a despertar del sueño feudal heredado de la colonia española y a deslumbrarse el nacimiento de una incipiente clase proletaria, por las condiciones de desarrollo capitalista de la cruel y explotadora burguesía terrateniente, de la cual el trabajador se encontraba indefenso por no existir leyes laborales que los protegieran, debido a que la relación obrero-patronal se regulaba por el Código Civil, el cual hasta la fecha defiende la propiedad privada; es así como el 11 de Mayo de 1911, durante el gobierno del progresista Dr. Manuel Enrique Araujo, se logra que por primera vez se decreta un salario mínimo en el campo, que en aquella época era de 0.50 centavos de colón, y una ley sobre accidentes de trabajo; estos hechos se consideran uno de los motivos por los cuales fue asesinado, ya que el sector dominante al verse perjudicado por esta regularización presionó para que en la práctica ésta no se cumpliera.<sup>57</sup>

### **1.3.2 Marco conceptual del salario.**

En la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo; IHERING<sup>58</sup> entiende por salario, en sentido amplio, no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres

---

<sup>57</sup> Evelyn Patricia Ciudad Real Chamorro, “Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento sindical de la Industria Maquilera”, (Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2003), 55.

<sup>58</sup> Rudolf Von Ihering, Jurista alemán, 1818-1892

y el interés del dinero; GIDE<sup>59</sup> estima que lo integra toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo; MITHOFF<sup>60</sup> declara que lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro; HENRY GEORGEVE<sup>61</sup> ve en el salario la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien la parte del producto obtenido por el trabajo; para COLOTTI y FEITO, es “la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente, en metálico o en especie<sup>62</sup>”.

Luis Fernández Molina define el salario como: “Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo.”<sup>63</sup>

El Código de Trabajo salvadoreño, en su Libro Primero, Título Tercero, Capítulo I, artículo 119, dispone que: “Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo. Considérese integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades

---

<sup>59</sup> Andre Gide, profesor en leyes de la Universidad de Paris, 1869- 1951

<sup>60</sup> Theodor Mithoff, Jurista y político alemán, 1835-1892

<sup>61</sup> Henry Georgeve, economista estadounidense, 1839-1897

<sup>62</sup> Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, 608

<sup>63</sup> Luis Fernández Molina, Derecho Laboral Guatemalteco, (Inversiones educativas, Guatemala, 2005), 187

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este código”<sup>64</sup>.

En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador o trabajadora obtiene como remuneración del trabajo igual que presta en una relación laboral subordinada; el salario constituye una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador/a ponga su actividad profesional a disposición de aquel<sup>65</sup>.

### **1.3.3 Naturaleza jurídica del Salario**

El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona; ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa; el contrato de trabajo es un contrato a título oneroso, además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener una ventaja y las dos se encuentran recíprocamente obligadas; el abono del salario es por añadidura, la obligación fundamental que contrae el

---

<sup>64</sup>CODIGO DE TRABAJO, aprobado por Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el D. O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

<sup>65</sup> Guillermo Cabanellas De Torres, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, (Editorial Eliasta, Buenos Aires, 2002), pág. 608-609

patrono, la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si desde cierto punto de vista el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo.

Esta idea nos advierte que vamos a llamar salario a lo que se da a cambio del servicio incluso a algunas prestaciones económicas que el patrono da y que son parte del salario como, por ejemplo: el séptimo día, aún cuando no se está pagando un servicio que se presta, o cuando por causa imputable al patrono el trabajador no puede prestar los servicios, esto constituye parte integral del salario.

El salario puede integrarse con una sola o con varias prestaciones, pero el salario necesita, como prestación esencial, una cantidad de dinero en efectivo. Se considera parte del salario, “todo lo que recibe el trabajador en dinero y que impliquen retribución de servicios, cualquiera que sea la forma de denominación, como: “sobresueldos, bonificaciones habituales, remuneración del trabajo extraordinario (horas extras), remuneración de días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.” (Art. 119 inc.2º del Código de Trabajo). No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como por ejemplo: los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales como: Seguro Social, AFP. (Art. 119 inc.3º del Código de Trabajo) y demás condiciones de trabajo.

Las Condiciones de Trabajo, según Mario de la Cueva, son: "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" Asimismo las clasifica en tres categorías, a saber: I Condiciones de trabajo de naturaleza individual: son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular. II Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores en general. III Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutaran todos los trabajadores en general.<sup>66</sup>

Entre las condiciones de trabajo, además del salario, tenemos:

1) la jornada de trabajo, es decir, el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, <sup>67</sup>

2) el descanso semanal remunerado, el cual responde a razones de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita de un descanso para reponer la fatiga que causa el trabajo y a razones de orden cultural pues el descanso semanal permite al obrero dedicarse a actividades culturales y religiosas y razones de carácter familiar,

3) el descanso obligatorio o días de asueto remunerado, el descanso obligatorio es distinto al descanso semanal. Pues el descanso semanal tiene como finalidad permitir al obrero reparar el desgaste de energía, mientras que

---

<sup>66</sup> Mario De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, (Editorial Porrúa, Cuarta Edición Méjico 1949), 279.

<sup>67</sup> Ibid. 616

el descanso obligatorio o días de asueto tiene como finalidad que el obrero pueda festejar algunos acontecimientos.<sup>68</sup>

4) las vacaciones, la antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones anuales pagadas era un premio a la conducta observada por el trabajador en el año de servicio, postura que, en el fondo, negaba el derecho a las vacaciones y dejaba al patrono la potestad de concederlas, previo juicio que hiciera de la conducta de los trabajadores<sup>69</sup> La OIT, define en junio de 1963 las vacaciones anuales “Como la retribución de un salario, que tiene como requisito previo un determinado número de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración”<sup>70</sup>

5) El aguinaldo, según Cabanellas, aguinaldo significa “Regalo que se acostumbraba dar en Navidad”<sup>71</sup>. Etimológicamente el vocablo “aguinaldo” parece derivar de la palabra Celta “GUINAUD”, a la que se la atribuye el significado de regalo de año nuevo. El aguinaldo, como denominación de uso popular, se concibe como el sueldo anual complementario, allí donde se ha implantado por Ley.

6) El tiempo extraordinario

7) la seguridad laboral

8) la Previsión social, etc.

---

<sup>68</sup> Ibid. 624

<sup>69</sup> Ibid. 633

<sup>70</sup> Mauricio Balmore García Rodríguez, “El Pago del Salario y otras prestaciones laborales a las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil”, (Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, UES, 2006), 55

<sup>71</sup> Ibid. 56

#### 1.3.4 Clases de salarios.

Antes de citar las especies principales que por su clase o la forma de pago admite el salario, debe señalarse que la forma de determinarlo o de hacerlo efectivo no modifica su naturaleza jurídica de contraprestación del trabajo ni altera la índole contractual de los servicios laborales subordinados.

El Código de Trabajo también regula una clasificación de modalidades de pago del salario, el cual se encuentra regulado en el Libro Primero, Título Tercero, Capítulo I, Art 126, así *“Las principales formas de estipulación de salarios son: a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo; b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido; c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo; d) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea; e) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último.*

*La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3ª del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador*

*una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda; f) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios”.*

Los aspectos de mayor importancia, el jurista Guillermo Cabanellas<sup>72</sup>, en su Compendio de Derecho Laboral, traza este cuadro diferencial de salarios: a) por la forma de retribuir el servicio: por tiempo, a destajo por tareas; b) por la naturaleza de la retribución: en dinero, en especies, mixto; c) en cuanto a la forma de percepción: jornal o diario, quincenal, mensual e incluso anual (que no está desechado del todo en la actualidad, como prueban los aguinaldos o las remuneraciones extraordinarias similares); d) por el origen determinante: convencional, legal, jurídica; e) por la naturaleza de los beneficios; en dinero, en utilidades, mixto; f) por el modo de integrarse; comisiones, propinas, salario con premios; g) por la manera de ser fijado: máximo, familiar, mínimo, entre otras clases. De todas estas modalidades, de no ser más oportuno su examen en otras partes de la obra, se incluyen ahora consideraciones complementarias<sup>73</sup>.

#### **1.3.4.1 Salario por tiempo**

Recibe el nombre de salario por tiempo, el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la

---

<sup>72</sup> Guillermo Cabanellas de Torres, historiador, abogado, editor, lexicógrafo y escritor español, 1911-1983.

<sup>73</sup> Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, 635

cantidad de trabajo que ejecuta; es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo<sup>74</sup>.

En esta clase de salario puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes e incluso el año; la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de modo que aún cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida, los riesgos por lo tanto están al exclusivo cargo del empresario.

#### **1.3.4.2 Salario por obra o a destajo**

El trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador; el salario no es fijo si no que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene; es un salario variable, ya que se modifica aumentando o disminuyendo según la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado; cada pieza terminada se abona con una retribución fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día<sup>75</sup>.

#### **1.3.4.3 Salario por tarea**

En el salario por tarea se establece la obligación por parte del trabajador de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido; se fija un tiempo determinado y se señala por ese

---

<sup>74</sup> Ibid. 636

<sup>75</sup> Ibid. 637

tiempo un rendimiento también fijo; el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado, se llega de esta manera a la seguridad de un rendimiento y al mismo tiempo a un salario que el trabajador puede percibir y tiene derecho a él con tal que alcance el rendimiento convenido de antemano<sup>76</sup>.

#### **1.3.4.4 Salario individual y salario colectivo**

El salario es individual cuando se retribuye a un trabajador considerado como unidad aisladamente; el salario es colectivo cuando se fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores, que en tal forma presta un servicio determinado; en esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo<sup>77</sup>.

#### **1.3.4.5 Salario en dinero, en especie y mixto**

El salario en dinero es el que se abona íntegramente en numerario de curso legal; el salario en especie, es el que se forma con valores que no son moneda; y el salario mixto se compone de metálico y especies; normalmente los trabajadores son remunerados en dinero, esto es, el salario se abona en metálico, en billetes, muy rara vez lo son exclusivamente en especie y con frecuencia se da el salario mixto<sup>78</sup>.

El hecho de que el salario deba pagarse en moneda efectiva de curso legal, y como precepto constitucional se establece en algunos países, no puede significar una prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer

---

<sup>76</sup> Ibid. 638

<sup>77</sup> Ibid. 638

<sup>78</sup> Ibid. 639

el pago en vales, fichas, mercadería o cualquier otro signo representativo con que se pretende sustituir la moneda de curso legal.

#### **1.3.4.6 Sistema de trueque y economatos**

Por el trucksystem, en la expresión inglesa o sistema de trueque, se paga el salario mediante el suministro de artículos de primera necesidad, sin que el trabajador pueda saber exactamente el valor de los objetos o mercaderías que recibe como salario; esta modalidad remuneratoria no hay que confundirla con el salario en especie; tiene antecedentes en Bélgica, en el siglo XIII; pero su expansión se sitúa en los siglos XVIII y XIX, en Inglaterra y en los Estados Unidos<sup>79</sup>

#### **1.3.4.7 Salario garantizado**

En una de sus acepciones, salario garantizado designa el que se le concede al trabajador con independencia de la producción real que obtenga, es un salario básico o mínimo para todos los trabajadores que despliegan su actividad por el sistema de salario incentivado o de salario con primas, de tal manera, el trabajador sabe que tiene seguro ese mínimo o básico de salario, aún cuando su producción no alcance la cifra establecida para superar el importe de aquel por el sistema de incentivación que se aplique.

En otro sentido, es garantizado todo salario mínimo obligatorio, por constituir segura retribución sin más que prestar los servicios.

---

<sup>79</sup> Ibid. 639

#### **1.3.4.8 Especies salariales diversas**

Se incluirán aquí someras indicaciones acerca de otras calificaciones salariales.

*Salario profesional:* es el que se determina por ley, reglamento o convención colectiva y que rige para aquellos trabajadores que desarrollan una misma actividad.

*Salario progresivo:* el que recibe el obrero cuando desarrolla un grado especial de actividad superior al rendimiento mínimo establecido, el suplemento consiste en una bonificación, sobresueldo o prima, que se le abona por producir más en igual tiempo o por producir algo en menor tiempo.

*Por salario sindical:* se comprende la retribución establecida por un sindicato pactante con los empresarios de una especialidad o de un lugar y aplicable en la profesión o territorio en que se ha convenido, tanto para los asociados al sindicato como a los obreros libres; aunque a estos no sea raro que se les restrinja entonces la ocupación, o que al menos queden pospuestos a los afiliados de la asociación profesional<sup>80</sup>.

*Salario efectivo:* es el que el trabajador recibe “en efectivo” en dinero; además y con mayor corrección del lenguaje, el que percibe efectivamente, o sea, sin los descuentos forzosos y regulares por jubilación, seguros sociales, montepíos, mutualidades, impuestos, cuota sindical y demás deducciones constantes que suelen efectuar los mismos empresarios, por autorizarles a tales liquidaciones la ley o las convenciones laborales.

---

<sup>80</sup> Ibid. 640

*Salario nominal:* se entiende el expresado en dinero, con independencia de su poder adquisitivo; de esa manera, con igual cantidad de retribución, está mejor pagado el obrero rural que el de la ciudad, donde la vivienda y los alimentos resultan más caros o de inferior calidad.

*Salario inmediato:* es el percibido en los plazos que el contrato estipule, que se estile por costumbre o que se determine por ley<sup>81</sup>.

### **1.3.5 Principio de Igualdad Salarial**

Este es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, que en nuestra Constitución Política aparece contemplado en el Art. 38 No 1°, y que reza así: "En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".

Este principio fue trasladado para desarrollarlo en la ley secundaria, y es así como aparece con la misma redacción en el artículo 123 del Código de Trabajo, y en el artículo 124 de este mismo Código aparece consignado el derecho del trabajador a demandar la nivelación de salarios en caso de que en una empresa no se observe lo estipulado por el principio de la igualdad de salario a que antes nos hemos referido.

Este derecho que tiene el trabajador a demandar la nivelación de salarios como consecuencia del principio de la igualdad de salarios, constituye otra de las conquistas de la clase trabajadora en su lucha a través del tiempo por tratar de que se le reconozca su dignidad y que desaparezca para siempre,

---

<sup>81</sup> Ibid. 635-641

si es posible, esa actitud egoísta, despiadada e inmisericorde, de parte del patrono de mirar al trabajador sólo como objeto de explotación de su energía o fuerza de trabajo para obtener grandes beneficios económicos, de los que disfrutan cómodamente, esta situación de injusticia es la que tratan de corregir nuestras leyes, a fin de que al trabajador se le reconozcan sus derechos.

### **1.3.6. Concepto de Discriminación Laboral**

Según la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”. El artículo 1.a de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación (Discrimination Employment and Occupation Convention) de 1958 define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación” <sup>82</sup>

Por el contrario, no todas las distinciones pueden ser consideradas discriminación. “El trato diferente basado en los requerimientos inherentes a un trabajo es una práctica perfectamente legítima”. Las distinciones basadas en los méritos individuales no son consideradas discriminación. Tampoco se pueden considerar discriminación “las medidas especiales adoptadas con el ánimo de asegurar la igualdad de trato y oportunidades en la práctica para

---

<sup>82</sup> Organización Internacional del Trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, La Hora de la Igualdad. Conferencia Internacional del Trabajo 91 edición, 2003. 15 -16

individuos con requerimientos particulares o para grupos con desventajas como consecuencia de una discriminación pasada o presente en el mercado de trabajo. Las medidas especiales pueden ser divididas en dos categorías: las medidas especiales de protección o asistencia y las medidas de acción positiva”<sup>83</sup>

#### **1.4 El Salario de la mujer trabajadora**

No puede negarse que desde la segunda posguerra mundial se ha producido una valoración de la mano de obra femenina; sin embargo, diversos países, por costumbres locales o por prejuicios antifeministas de muy difícil desarraigo, mantienen injustificadas diferencias laborales entre hombres y mujeres.

Para fijar la posibilidad de una igual remuneración por un trabajo de igual valor realizado por la mano de obra masculina y la femenina, resulta imprescindible conocer con exactitud el empleo y las condiciones en que el trabajo se realiza, porque el valor de la producción puede ser igual, pero distinto el costo de ésta; el principio de igualdad de remuneración por trabajo igual es compatible con salarios distintos cuando se cumplen tareas diferentes y de calidad o rendimiento distinto; por el contrario, se quebrantaría si se buscaran los móviles laborales y se adujera que muchas veces las mujeres trabajan sin necesidad imperiosa, en tanto que el hombre suele trabajar para mantenerse y costear su hogar; porque el destino de lo adquirido por el trabajo es del todo indiferente con respecto al rendimiento del trabajador.<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> Ibid. 21 - 22

<sup>84</sup> Ibid. 614-615

## **1.5 Aspecto social y cultural sobre la desigualdad salarial**

Existe una serie de factores de distinto origen que tradicionalmente han sido la causa del fuerte desajuste existente en la composición por sexo en la realización efectiva de un trabajo.

### **1.5.1 Socio-familiares**

Un repaso a la numerosa literatura existente que considera el trabajo de la mujer desde diversas perspectivas, muestra que tradicionalmente han existido unas actitudes patriarcales por parte de la sociedad que se reflejan en una clara subordinación de la mujer con respecto al hombre en cuanto al trabajo y en la subsistencia de una división de papeles en la esfera familiar y social; así, la función asignada a la mujer ha sido el trabajo dentro del hogar, fundamentalmente dirigido a actividades de tipo doméstico o a aquellas que de alguna manera estaban vinculadas a economías de tipo artesanal o a explotaciones agrícolas o familiares y por supuesto no remuneradas (ayudas familiares) o en el mejor de los casos de baja remuneración; en el caso de aquellas mujeres que en bajo porcentaje participaban del trabajo fuera del hogar, lo hacían como mano de obra secundaria para suplir la escasez de fuerza de trabajo masculina; el papel de los hombres, por el contrario, ha consistido en el trabajo fuera del hogar, en actividades remuneradas, puesto que ellos han sido el soporte económico de la familia; a este respecto Lourdes Benería, escribe.

*“¿Por qué las mujeres tienen una tasa de actividad inferior a los hombres?. Históricamente, cuando el capitalismo apareció, los hombres salieron a trabajar fuera del hogar y las mujeres se concentraron en las tareas dentro o en el entorno de la unidad doméstica, ya que se las asociaba más*

*con las actividades de reproducción y de cuidado familiar. En las sociedades precapitalistas, esta diferenciación de roles ya existía a pesar de que hombres y mujeres trabajaban dentro del “oikos” (casa / familia). Con el tiempo, las mujeres se han ido incorporando al trabajo remunerado, pero las normas de género y las dificultades para su participación laboral aún presentan problemas de cara a una participación en condiciones igualitarias con los hombres. El grado de desigualdad en todo caso depende de muchos factores además del género: cultura, raza, etnia, etc.”<sup>85</sup>*

### **1.5.2 Culturales**

La igualdad de las oportunidades en el acceso a la cultura, en un sentido amplio; es decir, la educación, así como el enfoque de ésta hacia la preparación para el trabajo, reduce las desigualdades sociales y económicas entre los sexos; a este respecto cabe citar las palabras de Kathleen Newland (1982): “Para muchas mujeres de todo el mundo, lo primero que les ha abierto una luz hacia el cambio ha sido la ampliación de sus posibilidades educativas; la educación capacita a las mujeres para asumir papeles más variados e independientes y es además el factor de emancipación al que menos resistencia opone la mentalidad tradicional; a diferencia de lo que ocurre con el trabajo fuera del hogar o con la participación política, los estudios son algo casi universalmente valorados en la mujer, quizás porque se considere a la vez una inversión productiva y un bien de consumo; la educación aumenta simultáneamente el capital humano de la mujer que la recibe, y la posición social de su familia”<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Lourdes Beneria, Las desigualdades que crea el capitalismo actual no son compatibles con la democracia Consultado el 03 de agosto de 2015: <https://dependamentcritic.wordpress.com/2015/04/26/lourdes-beneria-las-desigualdades-que-crea-el-capitalismo-actual-no-son-compatibles-con-la-democracia/>.

<sup>86</sup> Kathleen Newland, La mujer en el mundo moderno, (Madrid, Alianza Universidad, 1982), 16.

A lo largo de la historia y en el caso salvadoreño concretamente, el nivel cultural de las mujeres ha sido inferior al de los hombres; hay que decir también que la educación recibida por ambos colectivos era distinta, en el sentido de que las materias objeto de estudio tenían diferente contenido en función de los papeles asignados socialmente a ambos sexos; así, mientras ciertas materias eran “femeninas” y por ello se impartían a las mujeres, en la educación de los hombres esas materias no existían y por el contrario se estudiaban otras de carácter técnico y enfocadas a su ulterior utilización en su actividad laboral; esto suponía que en los casos en que la mujer trabajaba fuera del hogar, tuviese que hacerlo en puestos de más baja retribución y en situaciones de inferioridad y subordinación con respecto al hombre, al mismo tiempo que esta diferenciación actuaba como filtro para el acceso de la participación de la mujer al mercado de trabajo.

Es significativo el hecho de que, hasta épocas bien recientes, en los planes de estudio de España e Iberoamérica; las materias estudiadas en el bachillerato por hombres y mujeres, eran diferentes, lo que implicaba una discriminación legal en cuanto a la adquisición de conocimientos, e incluso hubo ciertas profesiones cuyo estudio estuvo vetada a la mujer.

A este respecto se observa que el desánimo que afecta a la mujer ante una coyuntura laboral desfavorable, y que se refleja en el no acceso al mercado de trabajo o en la retirada del mismo, tiene una incidencia menor a medida que aumenta el nivel de estudios.

Este factor ha explicado, en buena parte el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo a medida que ha aumentado su nivel educativo; en la actualidad se observa un comportamiento muy similar en

cuanto a la participación de ambos sexos para niveles de estudios superiores.<sup>87</sup>

### **1.5.3 Económico coyunturales**

La influencia de estos factores viene muy condicionada por la existencia de los factores socio-familiares y culturales, anteriormente analizados, ya que si estos últimos no actuaran, la incidencia de los primeros no tendría relevancia; de hecho, en los países más evolucionados en cuanto a la nivelación social de la mujer, los ciclos económicos apenas han tenido incidencia en la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

En las sociedades en que esta nivelación no existe o es muy incipiente, la mujer constituye un colchón o ejército de reserva, en el sentido de que se ve inducida a participar en el mercado de trabajo cuando la mano de obra masculina, es decir, la mano de obra primaria, resulta insuficiente; ello ocurre por ejemplo, en períodos de fuerte expansión económica, debido al crecimiento de la demanda de mano de obra; o bien en períodos de guerra, por la insuficiencia de fuerza de trabajo masculina, al participar los hombres en la contienda y abandonar por lo tanto la actividad económica.<sup>88</sup>

## **1.6 Aspectos que determinan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.**

Como se ha dicho anteriormente, este fenómeno es consecuencia de siglos de cultura inadecuada; en la vida laboral son muchas las mujeres que

---

<sup>87</sup> Sara Gonzales, Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Ponencia 16 de nov. de 2004)

<sup>88</sup> Molina Ayala, "La Discriminación de la mujer en la Legislación", (Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia), 23

cumplen satisfactoriamente las más difíciles actividades que pueda realizar un hombre; por ende, el pretendido prejuicio y mito de inferioridad de la mujer conlleva a que ellas reciban un salario inferior que el de los hombres. A continuación, analizaremos diferentes aspectos que determinan que una mujer sea sometida a tal desigualdad.

### **1.6.1 El Sistema Patriarcal, machismo y androcentrismo como valores ideológicos en la discriminación de la mujer.**

El sistema patriarcal es el principal generador de violencia sobre las mujeres. El sistema patriarcal divide la sociedad en dos grupos atendiendo solo al sexo de las personas, los dos grupos son desiguales en lo referente a posibilidades sociales y en las relaciones que hay entre ellos, el patriarcado establece la superioridad del grupo masculino, por tanto, se establece una relación jerárquica, puesto que los hombres son los que deciden sobre el comportamiento y las posibilidades sociales de las mujeres. Todo ello entraña un sometimiento de los hombres sobre las mujeres, que pueden disponer de ellas a su entera voluntad<sup>89</sup>

El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo está presente en elementos cotidianos como el propio lenguaje al considerar lo masculino genérico, en clara posición ventajosa respecto a lo femenino. La utilización de lenguaje sexista, que tiende a poner al hombre en una posición de relevancia

---

<sup>89</sup> Cristina Segura, La violencia sobre las mujeres en la Edad Media, Madrid, 2008, 29

con respecto a la mujer, entonces, se convierte en un factor que desarrolla una manera de pensar sesgada.<sup>90</sup>

El machismo lleva al hombre a manifestarse frente a la mujer como ser superior, la mujer ha aceptado la dependencia del hombre en forma incondicional, debido a que éstos son los patrones vigentes todavía hoy en día; la mujer se vuelve dependiente del hombre; en una relación unilateral de sumisión, la mujer estrecha su mundo de relaciones interpersonales al ámbito de los seres más cercanos, perdiendo la posibilidad de enriquecer su existencia y la de otros a través de una gama muy estrecha de papeles y de contactos sociales.

El más absurdo y discriminativo mito donde se manifiesta el machismo, es el mito de la virginidad; confundido con creencias religiosas y establecido en actividades culturales, este mito es una especie de garantía de pertenencia, revela la transacción que establece la relación entre un hombre y una mujer, como si se tratara de adquirir un producto; el sello de garantía que se solicita en las sociedades y en los estratos tradicionales es el correspondiente a la virginidad, sin ese sello pareciera que la mercancía pierde su valor original; para lograr una igualdad hay que luchar para romper este mito y garantizarle a la mujer un trato igualitario.<sup>91</sup>

### **1.6.2 La educación como factor que incide en la desigualdad de la mujer.**

Este es un factor determinante en la desigualdad de género debido a que el analfabetismo y la falta de recursos para educar a la familia, se traduce

---

<sup>90</sup> Marcela Lagarde, Género y feminismo: Desarrollo Humano y Democracia, Madrid. Editorial Horas y Horas. 1996, 52

<sup>91</sup> Ibid..

en una desintegración de la misma; la ausencia de conciencia en los padres de familia para que ellos se eduquen y a la vez hacer ellos lo mismo con sus hijos, contribuye a la discriminación de la mujer en el hogar, debido al arraigo de patrones culturales.

La mujer salvadoreña, por razones histórico-sociales, ha permanecido subordinada al hombre, lo que ha ocasionado que sea marginada en todos los niveles de la vida; esto, aunado a la responsabilidad paterna y a la ausencia de una correcta educación sexual, ha hecho surgir un elevado número de madres solteras, quienes han tenido que buscar manutención de su grupo familiar, viéndose obligadas a entrar en un mercado laboral muy competitivo y que no cuenta con suficientes fuentes de trabajo; lo que las ubica en una situación crítica, teniendo que realizar las mismas tareas que los hombres y recibiendo un salario inferior a ellos<sup>92</sup>.

Si bien la educación juega un papel importante, hay otras variables en la brecha salarial de género, solo así se puede entender que a medida aumentan los años de estudios de mujeres y hombres, mayor es la brecha salarial y a favor de los hombres. Sin embargo, este comportamiento está disminuyendo para 13 años o más de estudio, ya que de acuerdo a datos de la EHPM 2010 y 2011 se pasó de un 20% a un 15.47% de brecha<sup>93</sup>

### **1.6.3 La exclusión social y económica como aspecto determinante en la discriminación de la mujer.**

En El Salvador, si bien ha habido avances en cuanto a la lucha de la defensa de los derechos de las mujeres, con la aprobación de leyes que las

---

<sup>92</sup> Gonzales, Discriminación Laboral a la Mujer, 28-30

<sup>93</sup> ISDEMU, Informe de la Situación y Condición de la Mujer Salvadoreña 2011-2012, San Salvador 2013. 51

protegen y con la creación de instituciones que les brindan ayuda, se puede llegar a creer que en El Salvador se está avanzando en lograr la equidad e igualdad de género, puesto que en los últimos años se han aprobado normativas en el marco de garantizar los derechos de las mujeres. Pero, en la realidad actual, ésto podría convertirse en un mecanismo ideológico que impida ver u oculte la realidad desigual entre hombres y mujeres. Si bien es cierto, existen los mecanismos legales que castigan todo tipo de violencia y discriminación contra la mujer, hay que revisar hasta qué punto esto trasciende más allá, hasta concretizarse en la realidad que viven actualmente las mujeres en El Salvador.

La mejor forma de analizar este factor es por medio de un estudio de la base económica y social del país, la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2012, refleja que la población total del país para dicho año es de 6,249.262 personas. La EHPM 2012 informa que el 63.7% de la población es menor de 30 años. Lo que indica que se mantiene una tendencia de población mayoritariamente joven. Al desagregar el total de población por sexo, los datos proporcionados por la EHPM 2012 indican que las mujeres representan el 52.8% de la población total del país y los hombres el 47.2%. El total de hogares reportado a nivel nacional es de 1,628.106, de los cuales el 8.9% se encuentran en pobreza extrema y el 25.6% en pobreza relativa. Si analizamos los datos desagregados por sexo, se encuentra que, del total de personas en condición de pobreza, más de la mitad son mujeres. En pobreza extrema, el 52.6%; y en pobreza relativa el 53.5%.

En lo que se refiere a la salud, el 81.22% de las mujeres no disponen de ningún tipo de seguro médico, no obstante, existe un 47.% activas económicamente, lo que muestra existen muchas mujeres en el sector informal

y/o trabajando condicionadas para no obtener seguro médico y que por la necesidad aceptan.

El Ministerio de Agricultura y Ganadería recibió en el periodo enero 2011 a mayo 2012 un total de 294,598 personas usuarias, de las cuales el 88.5% fueron hombres y el 11.5% fueron mujeres. A estas personas se les brindó asistencia o servicios de apoyo en el área productiva. De acuerdo a la EHPM, para el año 2012 las mujeres representan el 14% (13,884 mujeres) del total de propietarios de tierra destinadas a actividades agropecuarias.<sup>94</sup>

#### **1.6.4 La dificultad en el acceso a un empleo, el desempleo y subempleo en la discriminación de la mujer.**

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo o por rama de actividad económica presenta significativas diferencias respecto a los hombres. Persiste la tendencia que las mujeres encuentran oportunidades laborales en el sector terciario y el sector informal de la economía, en contraste con los hombres que se ocupan predominantemente dentro del sector formal de la industria y la agricultura. Esta segmentación ocupacional que genera una participación desigual de mujeres y hombres en el sector productivo de la economía, está determinada por condicionantes de género relacionados con la división sexual del trabajo, con un impacto directo en diferencias en la igualdad de trato para el acceso a las oportunidades y a los espacios de trabajo

Del total de la población, y de acuerdo a la EHPM de 2012, la Población en Edad de Trabajar (PET) que está definida como la población de 16 años y más que se encuentra apta para trabajar, asciende a 4,212.174 personas para

---

<sup>94</sup> Ibid. 51

el año 2011, de las cuales el 62.7% son la Población Económicamente Activa (PEA) y el 37.3% la Población Económicamente Inactiva (PEI).

La tasa de participación laboral específica<sup>95</sup>, que mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo, fue del 47.3% para las mujeres y del 80.9% para los hombres. Es decir que para ambos años por cada 100 personas en edad de trabajar, cerca de 47 mujeres estaban ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo al mercado laboral, muy distante de los hombres quienes alrededor de 81 se encontraban en esta misma situación.

El desempleo está conformado por la población en edad de trabajar y con disposición a hacerlo, pero que no encuentran trabajo. La tasa de desempleo nacional marca una clara tendencia a su disminución, tanto para mujeres (4.8%) como para hombres (6.2%).

La tasa de subempleo es un importante indicador para analizar la situación de empleo en el país, dado que muestra la proporción de mujeres y hombres que, pese a estar ocupados, no alcanzan a completar el tiempo de la jornada laboral o perciben un salario por debajo del mínimo legalmente establecido. La tasa de subempleo urbana llegó al 30.7 en 2012, sin embargo, persiste una alta tasa de subempleo invisible en las mujeres, lo cual indica que trabajan más de 40 horas a la semana y sus ingresos son menores al salario mínimo.<sup>96</sup>

Producto de esta disparidad en el acceso a empleo, la mujer acepta salarios con menor remuneración, “en el mercado laboral salvadoreño además

---

<sup>95</sup> La tasa de participación laboral específica se obtiene del cociente de la PEA y la PET para cada sexo.

<sup>96</sup> Ibid. 45

de trabajar más tiempo las mujeres que los hombres, ellas con niveles de escolaridad superiores a ellos, reciben el 12% de salarios menos”<sup>97</sup>

### **1.7 Factores que contribuyen para que exista la desigualdad de la mujer en el trabajo.**

Estos factores han sido determinantes en nuestra actual legislación laboral, debido a que existen características socioeconómicas de la mujer en El Salvador, que se relacionan con la educación, condiciones laborales, ingresos, empleo informal, pobreza, y salud; estos factores nos permiten evaluar las políticas de ajuste estructural, que tienen efectos serios sobre las condiciones de la mujer, en el marco socio-cultural y laboral.

La existencia de un alto grado de marginalidad de la mujer en sus aspectos económicos y sociales, hace necesario abordar el problema de una manera integral; es decir, asumir cambios y modificaciones importantes en el marco legal y social; el problema de la mujer y de su exclusión y marginación en el trabajo, está también asociado a las características excluyentes y marginadoras de su estilo de desarrollo social y cultural.

Al analizar nuestra formación socio-cultural, percibimos que la situación de desigualdad de las mujeres en relación a los hombres es una constante que se repite en todos los sectores de la sociedad; en el sector laboral encontramos mucha discriminación, a pesar de que existen leyes que las protegen, pero que en la práctica no se llevan a cabo; un ejemplo de ello es el que se evidencia en este trabajo, como lo es la desigualdad salarial de género, en la ejecución de un trabajo igual.

---

<sup>97</sup> Banco Interamericano de Desarrollo, Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe. 3

La discriminación de la mujer en el ámbito del trabajo no es en absoluto un asunto menor; por el contrario, tiene una especial relevancia al ser éste uno de los ámbitos de la vida más importantes, desde la perspectiva social y el desarrollo de la personalidad del ser humano, debido a que es trabajo remunerado el modo ordinario o común por el que la mujer consigue su independencia y autonomía económica<sup>98</sup>.

La crisis económica que se sufre ha provocado un fuerte incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo; en los lugares de extrema pobreza, la crisis ha tenido altas tasas de desocupación y descensos en los salarios reales; lo que ha inducido a la mujer a contribuir al ingreso familiar convirtiendo a ésta, en muchos casos, en el único miembro de la familia que genera ingresos, situación que refleja un alto número de mujeres ubicadas principalmente en el sector informal y en especial en el servicio doméstico y en las maquilas.

La ideología que impregna las prácticas cotidianas y lo que piensa la gran mayoría de las mujeres tiene raíces históricas y sociales, articuladas al sistema patriarcal y al subdesarrollo de nuestras sociedades; la división del trabajo según género ha sido tradicionalmente necesaria, en tanto que privatiza la reproducción de la fuerza de trabajo

Para la mujer, concretamente, la igualdad significa obtener derechos que han sido negados, como resultado de la discriminación a nivel cultural, de conductas y aptitudes. Existen Convenciones, Declaraciones y planes emitidos por organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos que buscan eliminar la discriminación

---

<sup>98</sup> Gonzales, Discriminación Laboral a la Mujer. 30-31

en contra de la mujer y promover su acceso a niveles de toma de decisión; a los gobiernos se les ha solicitado repetidamente que intensifiquen sus esfuerzos para estimar y asegurar la participación de la mujer en todo ámbito.

## **CAPÍTULO II: MARCO NORMATIVO DE PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.**

El presente capítulo desarrolla el marco normativo de protección a la mujer en el ámbito laboral, partiendo con un análisis de la Constitución de 1824, con la cual dio inicio el proceso de reconocimiento de derechos laborales a la mujer y desde ahí su evolución en las diferentes constituciones que vinieron promulgándose hasta llegar a la actual.

Asimismo las diferentes leyes secundarias que lo regulan y por último un resumen de los diferentes Tratados Internacionales ratificados por El Salvador que regulan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.

### **2.1 Instrumentos nacionales**

La participación de la mujer en el ámbito laboral, desde un punto de vista formal, ha ido en aumento de manera paulatina, puesto que en años anteriores no se les reconocían los mismos derechos que poseía el hombre; tanto así, que la mujer no recibía el mismo salario que el del hombre, aunque realizara el mismo trabajo; esto debido a que se desvalorizaba a la mujer, porque se consideraba débil para realizar cierto tipo de trabajo. Sin embargo, en la práctica aún no es visible una igualdad real de derechos entre ambos.

Resulta entonces necesario, realizar un estudio cronológico de los avances que cada Constitución de la República ha tenido, respecto a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, para verificar hasta qué año se promulgó una Constitución que velara por la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres.

### **2.1.1 Constitución política de El Salvador, de 1824<sup>99</sup>.**

#### **Derechos que reconocía y avances en materia de derechos a favor de la mujer.**

En el Art. 8 establece: “Todos los salvadoreños son hombres libres, y son igualmente ciudadanos en éste y los otros Estados de la Federación, con la edad y condiciones que establezca la Constitución general de la República”. En ningún caso hace mención a las mujeres, como personas poseedoras de todos los derechos al igual que el hombre; existía una visión conservadora hacia las mujeres por parte del Estado, en cuanto a que se justificaban los roles tradicionales de género, por medio de la invisibilización; por lo tanto, las mujeres no podían ser actores en los procesos de reforma social, del desarrollo y construcción de la nación.

### **2.1.2 Constitución de 1841<sup>100</sup>**

**Art. 5.-** “Son ciudadanos todos los salvadoreños mayores de veintiún años que sean padres de familia, o cabezas de casa, o que sepan leer y escribir, o que tengan la propiedad que designa la ley”.

---

<sup>99</sup> Asamblea Legislativa, Constitución de la República, Concepto, origen histórico y contenido “A instancias del Dr. José Matías Delgado, se reunió en San Salvador, el 14 de marzo de 1824, el primer Congreso Constitucional, presidido por el Pbro. José Mariano Calderón. Los Doctores José Matías Delgado y Pedro Molina, redactaron el anteproyecto de Constitución para el Estado autónomo de El Salvador, inspirándose en la doctrina jurídica de la Carta de Filadelfia (1776), de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano Francés (1789), de la Constitución de los Estados Unidos (1787) y de la Constitución de España (1812). Revisado el proyecto por el Lic. José Damián Villacorta, sirvió de fundamento a las deliberaciones del Congreso, que el 12 de junio de 1824, decretó la primera Constitución Política de El Salvador, sancionada por el prócer Don José Manuel Rodríguez, en su carácter de Jefe de Estado”, <http://www.asamblea.gob.sv/asamblea-legislativa/constitucion>.

<sup>100</sup>Decretada por el Congreso Nacional Constituyente, el 24 de julio de 1840.

Es notorio que en las constituciones de ese siglo existía una gran influencia del concepto de familia fundado en Roma.

Según Domicio Ulpiano<sup>101</sup>, la definición jurídica de familia estaba basada: “en una férrea concepción del poder del paterfamilias, que bajo su potestas y dominium se encontraban personas (concepción de la familia como grupo social) y cosas (concepción patrimonial de la familia)”<sup>102</sup>.

Cuando se hace referencia al “padre de familia” o “cabeza de casa”, se hace alusión al paterfamilias<sup>103</sup>, de la antigua Roma, en donde con escasa diferencia, coincide el texto del Art. 5 de la Constitución de este año; donde el varón, que no es demente ni pródigo, ciudadano libre, jurídicamente independiente y titular exclusivo de los derechos patrimoniales, es el que manda en el hogar y acreedor de todos los derechos del ordenamiento jurídico existentes en esa época.

La mujer seguía siendo discriminada, ya que en esos años la masculinidad asociada al control, poder, el valor, el dominio de la razón, el gobierno de lo público, la pertenencia del conocimiento, y la independencia individual, configuraban la identificación del varón como tal.

### **2.1.3 Constitución de 1864<sup>104</sup>**

---

<sup>101</sup> Academia de Ciencias Políticas y Sociales de Venezuela. Ulpiano Domicio (biografía), Jurisconsulto romano. Nació en Tiro (Fenicia) el año 170 y murió asesinado en Roma, el año 228 D.C. <http://www.ulpiano.org.ve/AcercaDe/007.php>.

<sup>102</sup> El significado del término familia en el derecho romano, según el texto de Ulpiano, lib. 46 ad Edictum, D. 50, 16, 195, 1-5, <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/20230/1/ARTICULO%20EN%20HOMENAJE%20JUAN%20MIQUEL.pdf>

<sup>103</sup> DERECHO ROMANO, Concepto de paterfamilias: <http://www.derechoromano.es/2013/03/pater-familias.html>

<sup>104</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por el Congreso Nacional Constituyente, el 19 de marzo 1864.)

**Art. 7.** “Son ciudadanos todos los salvadoreños mayores de veintiún años y de buena conducta, que tengan además alguna de las cualidades o condiciones siguientes: ser padre de familia o cabeza de casa; saber leer y escribir; o tener la propiedad que designe la ley. También son ciudadanos los mayores de diez y ocho años que obtengan grado literario o sean casados”.

Aún no se había transformado la idea apegada a la antigua Roma, de que el hombre era la cabeza de la familia, donde la mujer quedaba relegada a un segundo plano en todos los ámbitos de la sociedad.

Aunque en su Art. 98 estableciera que todos los ciudadanos eran admisibles a los empleos públicos, aún no se consideraba como ciudadana de la República a la mujer.

#### **2.1.4 Constitución de 1871<sup>105</sup>**

El Art. 9 tiene casi la misma redacción del Art. 7 de la Constitución de 1864, exceptuando a los mayores de dieciocho años casados. Sigue sin considerársele ciudadana a la mujer, con los mismos derechos que el hombre, porque se mantenía el sistema patriarcal; además, dicha calidad de ciudadano era limitada a un pequeño grupo de la población, en donde por su nivel social y económico, les permitía el acceso a la Educación.

#### **2.1.5 Constitución de 1872<sup>106</sup>**

La redacción de esta Constitución, en su Art. 9, es idéntica a la del Art. 9 de la Constitución de 1871; y por la coyuntura política, económica y social de

---

<sup>105</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por el Congreso Nacional Constituyente, el 16 de octubre de 1871)

<sup>106</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada el 12 de noviembre de 1872)

dicha época, no se podría decir que existió algún avance en materia de derechos para las mujeres.

#### **2.1.6 Constitución de 1880<sup>107</sup>**

En cuanto a los ciudadanos, agrega, en su Art. 7, que son además ciudadanos, los individuos de veintiún años que se hallen alistados en las Milicias o en el Ejército de la República; y los que aún no tengan dieciocho pero que sean casados. La situación en materia de derechos en esta época es bien limitada para la mujer, pues el centro de toda la actividad del gobierno era el hombre, ya que ellos mismos eran los que promulgaban y ratificaban las leyes.

#### **2.1.7 Constitución de 1883<sup>108</sup>**

En su Art. 21, mantiene el principio de Igualdad de los ciudadanos ante la Ley, pero aún la mujer no era considerada ciudadana de la República.

#### **2.1.8 Constitución de 1886<sup>109</sup>**

En esta Constitución se hace una modificación importante, el Art. 51 ya no establecía más requisitos para ser ciudadanos que, ser salvadoreños mayores de diez y ocho años, los casados y los que hayan obtenido algún título literario, aunque no hubiesen llegado a esta edad.

Se dejaban de lado el ser parte del ejército, ser padre de familia o cabeza de familia; sin embargo, aún siendo las mujeres consideradas ciudadanas de

---

<sup>107</sup> Constitución de la República de El Salvador (Congreso Nacional Constituyente, 19 de Febrero de 1880)

<sup>108</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por el Congreso Nacional Constituyente, el 6 de diciembre de 1883).

<sup>109</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por el Congreso Nacional Constituyente, el 13 de agosto de 1886).

la República, no poseían los mismos derechos que el hombre en materia política, mucho menos en material laboral. Citamos para este caso la Revista digital titulada **“Reseña histórica del derecho al voto por parte de las mujeres en El Salvador”**, del Tribunal Supremo Electoral Salvadoreño, que reconoce la situación de discriminación en la que se encontraba la mujer, en esa época: *“En El Salvador, el derecho al voto ha sido plasmado en sus diferentes Constituciones, desde sus inicios la Constitución de 1886 reconoce como ciudadanos a todos los salvadoreños mayores de dieciocho años, los casados y los que hayan obtenido algún título literario, aunque no hubiesen llegado a esa edad, según lo estipulaba el Art. 51 de la Constitución en 1886; el derecho al voto estaba contemplado específicamente en el Art. 120, el cual decía textualmente: “En estas elecciones tendrán voto directo todos los ciudadanos”, obligando a los ciudadanos a ejercerlos, específicamente refiriéndose a los hombres, quienes en aquella época eran los únicos que podían ser ciudadanos y, de acuerdo a la Ley Electoral, los facultados para ejercerlos, dejando una clara discriminación hacia el sexo femenino”*<sup>110</sup>.

### **2.1.9 Constitución de 1939**<sup>111</sup>

En esta Constitución, al igual que en la anterior, se elimina la calidad de ser hombres para ser ciudadano, ya que en su Art. 17 literalmente dice: *“Son ciudadanos todos los salvadoreños mayores de dieciocho años”*. Y además el Art. 21 daba la oportunidad a las mujeres de poder ejercer el sufragio en el país, cuando establecía: *“El ejercicio del derecho de sufragio por las mujeres será reglamentado en la Ley Electoral”*. Esta ley disponía que para ser

---

<sup>110</sup> Tribunal Supremo Electoral, Reseña histórica del derecho al voto por parte de las mujeres en El Salvador, <http://www.tse.gob.sv/revistadigital/index.php/institucion-5>

<sup>111</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 20 de enero de 1939).

calificada como ciudadana, la mujer, si era casada, debía ser mayor de 25 años, y si era soltera, de 30. En ambos casos debía haber aprobado la primaria.

Avances significativos se observan aquí en materia de igualdad de derechos políticos; aunque, aún en esta Constitución, no se pronuncia el Estado Salvadoreño sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

#### **2.1.10 Constitución de 1944 y 1945<sup>112</sup>**

En la Constitución de 1944 se deroga lo establecido en la Ley electoral que disponía que para ser calificada como ciudadana la mujer, debía de ser mayor de 25 años si era casada y de 30 años si era soltera, en donde el Artículo 18 Se reforma así:

“Se reconoce el derecho de sufragio a la mujer. Una ley constitutiva determinará las condiciones para el ejercicio de este derecho”.

En esta Constitución de 1945, las mujeres aún no se encuentran en igualdad de derechos con el hombre, se mantienen resabios de constituciones pasadas; pese a que, en septiembre de 1944, millares de mujeres marcharon por las calles de San Salvador para solicitar la puesta en marcha del voto irrestricto, el poder Ejecutivo declaró que ese no era un tema de su competencia, sino de la Asamblea Legislativa. El voto universal aún tendría que esperar mejores momentos políticos.

En la Constitución mencionada, en el Art. 156, solo hace alusión a un Código de Trabajo, que se creará para dar cumplimiento a lo establecido en el

---

<sup>112</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente por decreto número 241. de fecha 29 de noviembre de 1945).

Título XIV “Familia y Trabajo”, donde no se hace mayor referencia a los derechos laborales de las mujeres de esa época.

### **2.1.11 Constitución de 1950<sup>113</sup>.**

La lucha incansable de muchas mujeres salvadoreñas y de los diferentes sectores sociales e ideológicos, es la que hizo posible que, en el país, las mujeres gozaran de derechos que les fueron negados por mucho tiempo.

Es hasta en la Constitución de 1950 que, en materia de derechos políticos, se marcan grandes pasos hacia una vida de igualdad de derechos, donde por primera vez se reconoce el pleno derecho de las mujeres al voto y a ser escogidas en cargos de elección popular, considerándoseles así ciudadanas de la República de El Salvador de conformidad a su Art. 22 que decía: *“Son ciudadanos todos los salvadoreños, sin distinción de sexo, mayores de dieciocho años”*.

Esta Constitución abrió camino a un proceso de transformación democrática, donde por primera vez se le reconocen derechos laborales a la mujer salvadoreña, que en antaño solo el hombre poseía. En el Título XI: “Régimen de derechos sociales”; Capítulo II: “Trabajo y Seguridad Social”, el Art. 183, literalmente dice: *“El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y especialmente en los siguientes: 1o. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas*

---

<sup>113</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente por decreto número 14, del año 1950).

*circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”.*

Debido a la inserción de este artículo en la Constitución, es que las mujeres poseen una situación jurídica igualitaria en materia de derechos laborales, con referencia a los del hombre; aunado a ello, se agrega el Art. 184 que de igual forma favorece a las mujeres embarazadas, quedando redactado de la siguiente manera: Art. 184: *“La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras”.*

#### **2.1.12 Constitución de 1962<sup>114</sup>**

En cuanto a derechos laborales, a favor de las mujeres trabajadoras, esta Constitución no tuvo relevancia alguna o diferente, a la anterior, del año 1950; se mantuvo igual el Título XI: Régimen de Derechos Sociales; Capítulo II: “Trabajo y Seguridad Social”; tal como se plasmó en la “Exposición de motivos de la Constitución de la republica de 1983”<sup>115</sup> en su literal “A”, párrafo segundo que decía lo siguiente: “En tal sentido, la Comisión consideró que la Constitución de 1962, que reproduce casi fielmente a la de 1950, era un modelo apropiado para sus discusiones, y que los conceptos políticos,

---

<sup>114</sup> Constitución de la República de El Salvador (Decretado por la Asamblea Nacional Constituyente, decreto número 6, del 8 de enero de 1962).

<sup>115</sup> Corte Suprema de Justicia, Centro de Documentación Judicial, exposición de motivos de la Constitución de la República de 1983, <http://www.jurisprudencia.gob.sv/VisorMLX/Documento/Documento.aspx?Data=EJ7EdNFfnblvZfg2aOQubZjCUNpeVm/MbZkoF6FQTVWDiuotdrAi625QPeYDXzYHsCs0G7K+ENz05zOC8eBKJRR3M28a6zigkZhiYuN31DD2mQncKI35wAsZUhJU5wQj71U3Hd3mQMmcDb2vVeX1fwdhZxGLi+XOrUGHGLH7ljGRC1OeGQzqwz/RIQiZWdwkjQ==>

sociales y económicos en que se fundamenta, tienen en general validez para las circunstancias actuales con las modificaciones que es necesario introducirle y que se han incluido en el proyecto que ahora se presenta”.

La lucha por la validez de los derechos laborales de las mujeres en nuestra sociedad, dio pautas para la creación del primer Código de Trabajo en 1963; que unió de forma sistemática y coherente, leyes dispersas en materia laboral; dicho Código de Trabajo estuvo en vigencia hasta el 29 de octubre de 1972; debido a que el 30 de octubre de 1972 entro en vigencia el Código de Trabajo, que se encuentra vigente en la actualidad.

### **2.1.13 Constitución de 1983**

Decreto Número 38 de la Asamblea Constituyente. Publicado en el Diario Oficial número 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

Es por medio del Decreto número 38, emitido por la Asamblea Constituyente y publicado en el Diario Oficial, número 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983, que se decreta la Constitución de la República vigente hasta en la actualidad y que acoge una gama de derechos del trabajador sin distinción de sexo, instaurando derechos irrenunciables, como la igualdad en la remuneración en un trabajo igual.

La mujer, a lo largo de la historia, ha sido y sigue siendo punto de partida para el pronunciamiento del Estado en materia de derechos, ya que por su condición de mujer se encuentra en constante conflicto de desigualdades con el hombre, que conllevan a violaciones de sus derechos; en este caso en específico se hace referencia a la brecha salarial existente entre el hombre y la mujer en la realización de un trabajo igual.

La protección de los derechos de la mujer en el campo laboral, constitucionalmente la encontramos en los Arts. 3 y 38, entendiendo que si llegase a existir una diferencia para la remuneración entre el hombre y la mujer, no sea por razones de sexo meramente, sino por “la exigencia de razonabilidad de la diferenciación”<sup>116</sup>; es decir, estableciendo cuál es el criterio relevante para que exista un trato desigual, y si es razonable la justificación ofrecida para ese trato desigual; haciendo así efectiva la igualdad ante la ley.

La discriminación en el trabajo, podemos observarla desde bajos cargos de una empresa o institución, hasta los más altos cargos de confianza, donde la mujer ha sido relegada a los cargos que no son de dirección; restándole oportunidades a las mujeres y privando a la sociedad de lo que ellas podrían aportar.

Cabe mencionar que la mujer en nuestra sociedad, está relegada al trabajo doméstico, y es que hasta el año 2007, según el “VI censo de población y V de vivienda 2007, tomo III, población: Características económicas<sup>117</sup>”, el 62.2 por ciento de la población inactiva, eran mujeres dedicadas a las tareas del hogar; y es por lo mismo que pocas mujeres consiguen romper con lo que, para la Doctora en Psicología Mabel Burin, se conoce como “El techo de cristal”, el cual lo define de la siguiente manera: “Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido

---

<sup>116</sup> Sentencia, Referencia: 14-XII-95, Inc. 17-95; sentencia citada en la pág. 5, numeral 2 en el proceso constitucional siguiente:

<http://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/1990-1999/1999/11/1D47.PDF>

<sup>117</sup> Dirección General de Estadísticas y Censos, DIGESTYC, censo de población y vivienda 2007 (publicaciones), <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/poblacion-y-estadisticas-demograficas/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-censos.html>.

sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.”<sup>118</sup> Y que robustece aún más la brecha salarial, ya que se le impide a la mujer ostentar puestos laborales para los cuales poseen todas las habilidades.

Nuestra Constitución,<sup>119</sup> en su Art. 38, ordinal primero, literalmente dice: “En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su **sexo**, raza, credo o nacionalidad”; disposición que está relacionado con los Arts. 12, 30 numeral 12 y 123 del Código de Trabajo<sup>120</sup>, que regulan el trato que debe de tener todo trabajador, no importando su sexo, raza credo o nacionalidad, y que textualmente dicen lo siguiente:

“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.”

“Art. 30.-Se prohíbe a los patronos:

12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.”

“Art. 123.- los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual,

---

<sup>118</sup> Confederación Intersindical, organización de mujeres, El techo de cristal, [http://www.stecyl.es/Mujer/el\\_techo\\_de\\_cristal.htm](http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm).

<sup>119</sup>Constitución de la República de El Salvador (D.L Nº 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. Nº 234, Tomo 281, del 16 de Diciembre de 1983).

<sup>120</sup>Código de Trabajo (D.L. Nº 15, del 23 de junio de 1972. D.O 142, Tomo 236, publicado el 31 de julio de 1972).

devengarán igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.”

De tal manera se observa que el Estado, por medio de su Constitución y leyes secundarias, sí tienen instrumentos jurídicos nacionales que enmarcan los derechos que las mujeres tienen en el ámbito laboral; sin embargo, cabe resaltar que la norma si bien es cierto es vigente, no es positiva, pues existen muchas irregularidades que dan cabida a violación de derechos ya protegidos por el Estado, no importando que sea el mismo lugar de trabajo, el mismo cargo, y las mismas responsabilidades, mas no así la misma remuneración para las mujeres.

De conformidad con Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), realizadas por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), en el año 2010<sup>121</sup>, la mujer aún obtenía menor remuneración en la realización de un trabajo igual con relación a la mano de obra del hombre, ya que este estudio nos muestra que la mujer ganaba 28.52 dólares menos que el hombres, lo cual vemos reflejado en el cuadro siguiente:

---

<sup>121</sup> Dirección General de Estadísticas y Censos, DIGESTYC, Encuesta de hogares de propósitos múltiples, <http://es.calameo.com/read/00106961419edbb82d953>.

AÑO	PEA (Población económicamente activa)		TEP (Tasa específica de participación)		IPM (Ingreso promedio mensual)	
	hombres	Mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
2005	59,30%	40,70%	67,40%	39,50%	\$297,75	\$248,25
2006	58,60%	41,40%	67,00%	40,40%	\$280,17	\$259,16
2007	58,40%	41,60%	81,00%	46,80%	\$308,73	\$265,81
2008	58,70%	41,30%	81,40%	47,30%	\$317,25	\$276,06
2009	58,60%	41,40%	81,00%	47,60%	\$324,96	\$285,43
2010	58,70%	41,30%	77,90%	47,30%	\$308,19	\$279,67

Fuente: EHPM, DIGESTYC

Dicha desigualdad salarial es considerada violencia laboral, de conformidad a lo establecido en el Art. 10 literal “C”, de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres<sup>122</sup>, que dice lo siguiente:

*“c) Violencia Laboral: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.*

Aunado a las normas nacionales y a raíz de la cada vez mayor interdependencia entre países, además de la creciente cantidad de asuntos

<sup>122</sup> Asamblea Legislativa, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres, <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-especial-integral-para-una-vida-libre-de-violencia-para-las-mujeres>

que son de preocupación internacional, como lo es, el salario percibido por los trabajadores, sin importar su sexo, raza, credo o nacionalidad; han ido en aumento de manera considerable los instrumentos jurídicos que buscan hacer frente a diversos temas y por tanto, se cuenta en la actualidad con un amplio abanico de normas jurídicas que conforman el derecho internacional.

## **2.2 Instrumentos internacionales.**

La ratificación de un tratado internacional implica estudiar cuidadosamente el texto del mismo, ponderando así sus posibles consecuencias, la efectiva aplicabilidad que éste pueda tener, e inclusive fondos necesarios para su aplicación; se debe de asegurar su conocimiento por todas las autoridades a las que corresponda ponerlo en práctica y vigilar su cumplimiento.

Con el fin de reducir la brecha existente de desigualdad laboral entre la mujer y el hombre, el Estado salvadoreño ha ratificado diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es por eso que aunado a la normativa interna vigente, la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de género son constantes en el quehacer de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919.

Da cuenta de ello la recapitulación de los numerosos instrumentos jurídicos en defensa de la igualdad laboral de género que han impulsado para su ratificación, tanto en relación a principios fundamentales y derechos del trabajo, como en protección a la maternidad, trabajo y familia, en la promoción del empleo o en las condiciones laborales.

El Art. 144 de la Constitución de la República reza de la manera siguiente: “Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”.

La importancia de los tratados internacionales ratificados por el Estado de El Salvador es grande, ya que el cumplimiento de éstos es obligatoria; sin embargo, para la efectiva aplicación de dichos tratados, que defienden los derechos de las mujeres en materia laboral, es necesario el apoyo de todas las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres, además de incentivar a las mujeres salvadoreñas para que conozcan sus derechos y los medio necesarios para exigir su cumplimiento.

En atención a lo dicho anteriormente retomaremos los instrumentos internacionales que puntualmente resaltan los derechos de la mujer en el ámbito laboral y principalmente la igualdad de remuneración en la realización de un trabajo igual. Ellos son:

**1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966.

Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el Art. 27<sup>123</sup>

---

<sup>123</sup> La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pág.es/CESCR.aspx>

2. **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales:** Adopción: Río de Janeiro, Brasil, 1948.<sup>124</sup>
3. **La Declaración Universal de los Derechos Humanos**<sup>125</sup>: adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, en París.
4. **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**<sup>126</sup>: Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 2263 (XXII), del 7 de noviembre de 1967.
5. **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Número 100):** Convenio de la O.I.T; relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953).<sup>127</sup>
6. **Convenio de la O.I.T., sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Número 111):** Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) y entrada en vigor: 15 de junio de 1960.<sup>128</sup>
7. **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW):** La Convención fue aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, entrando en vigor en septiembre de 1981, 30 días después del depósito del vigésimo instrumento de ratificación.<sup>129</sup>

---

<sup>124</sup> [dipublico.org Derecho Internacional, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, http://old.dipublico.org/tratados/73.html](http://old.dipublico.org/Derecho%20Internacional,%20Carta%20Internacional%20Americana%20de%20Garant%C3%ADas%20Sociales,%20http://old.dipublico.org/tratados/73.html)

<sup>125</sup> Organización de las Naciones Unidas, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

<sup>126</sup> Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA), Observatorio de violencia, <http://observatoriodeviolencia.ormusa.org/legislacion/internacionales/DeclaracionEliminacionDiscriminacion.pdf>

<sup>127</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Número 100), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245)

<sup>128</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio de la O.I.T., sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Número 111), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

<sup>129</sup> Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNITED NATIONS INTERNATIONAL CHILDREN'S EMERGENCY FUND) o UNICEF, Convención sobre la Eliminación de Todas

**8. Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador):** Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de Noviembre de 1988, por la Asamblea general de la Organización de los Estados Americanos en su Décimo octavo período ordinario de sesiones. <sup>130</sup>

### **2.2.1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

En su Art. 7 regula la remuneración igual por la realización de un trabajo de igual valor no importando su sexo, así:

*“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

*a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*

*i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

*ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*

*b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*

---

las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), [http://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](http://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)

<sup>130</sup>Organización de los Estados Americanos, Washington D.C. departamento de Derecho Internacional, Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), <http://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>

*c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*

*d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”*

Es explícito el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que de ahora en adelante llamaremos “el Pacto”, en su Art. 7, cuando hace referencia a la igualdad que debe de existir entre hombres y mujeres en el goce de los derechos laborales, pretendiendo con ello eliminar toda discriminación existente en razón de género. El Art. 3 del Pacto hace mención de un “igual título” para hombres y mujeres en el goce de los derechos, conteniendo así el principio de igualdad de género, cuyo objetivo principal es la igualdad de “iure”, es decir, la igualdad ante la ley y la igualdad de facto que sería la igualdad material.

La igualdad ante la ley implica que la Constitución, las leyes secundarias, las políticas públicas y las resoluciones judiciales están obligadas a reconocer la titularidad de todos los derechos recogidos en el Pacto a todas las personas, sin importar el género de estas; en tanto que la igualdad material debe de garantizar el ejercicio de todos los derechos sociales, económicos, laborales y culturales, tanto a hombres como a mujeres.

El Pacto lo que pretende es romper con ideas preconcebidas sobre el papel social, económico, familiar, laboral y cultural, en función del género que limitan a la mujer, a compartir responsabilidades con el hombre, en todas las esferas de su vida; ya que el género como tal se refiere a expectativas y presupuestos culturales “erróneos” en torno al comportamiento, cualidades

personales, actitudes y capacidad intelectuales y físicas de la mujer y el hombre, sobre la base de su identidad como hombre y mujer.

Motivo de violación al Pacto, cualquier intento de realizar o poner en práctica, alguna medida que limite o menoscabe la igualdad en su amplio sentido material y formal, ya sea por acción u omisión; en tal sentido, el pacto dobla esfuerzos para eliminar toda clase de discriminación laboral, por tanto la brecha salarial debe desaparecer.

### **2.2.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.<sup>131</sup>**

Por medio de esta Carta, fue posible incorporar al ámbito del Derecho Internacional regional los derechos laborales, y si bien es cierto fue un instrumento aprobado a nivel regional, es innegable que tuvo mucha influencia en los esfuerzos que realizó las Naciones Unidas y la OIT, por integrar y regular a nivel internacional los derechos laborales.

La Carta declara que todos los principios plasmados en ella deben de resguardar a todos los trabajadores americanos y que constituyen el mínimo de derechos que éstos deben de gozar. De la misma forma se plasma el principio de igualdad de género, donde al igual que los demás instrumentos internacionales, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales es puntual en establecer que no debe de existir ninguna discriminación hacia la mujer en cuanto a remuneración se trata.

Se ve explícito en su **Art. 2**, literal **d** que manifiesta lo siguiente:  
*“Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:*

---

<sup>131</sup>Unidad General de Asuntos Jurídicos, (Gobierno de México, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador), <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>

- a) *El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.*
- b) *Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.*
- c) *Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.*
- d) *A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.*
- e) *Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros”.*

### **2.2.3 La Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

De manera taxativa, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Art. 23, establece:

**“Art. 23**

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia*

*conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

La Declaración Universal de Derechos Humanos fue el primer reconocimiento universal en donde se consideró que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas; ha inspirado y servido de base para la creación de las dos convenciones internacionales de la Organización de las Naciones Unidas, las cuales son: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales amplían la protección del derecho de igualdad de género y que específicamente el segundo reafirma la igualdad de remuneración, en la realización de un trabajo igual, no importando el sexo del trabajador.

#### **2.2.4 Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>132</sup>**

Es reconocida como un precursor importante, jurídicamente vinculante para la **“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW”**.

El preámbulo de dicha declaración reconoce que la violencia en contra de las mujeres ha trascendido al campo laboral, cuando explícitamente dice:

---

<sup>132</sup>Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA), Observatorio de violencia, Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967, <http://observatoriodeviolencia.ormusa.org/legislacion/internacionales/DeclaracionEliminacionDiscriminacion.pdf>

*“Recordando la conclusión en el párrafo 23 del anexo a la resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social, del 24 de mayo de 1990, en que se reconoce que la violencia contra la mujer en la familia y en la sociedad se ha generalizado y trasciende las diferencias de ingresos, clases sociales y culturas, y debe contrarrestarse con medidas urgentes y eficaces para eliminar su incidencia”.*

Debido a esto fue necesario incorporar el literal b), en el Art. 10.1, así:

*“Art. 10*

*1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:*

*a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;*

*b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;*

*c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;*

*d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.*

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física no se considerarán discriminatorias.”

Esta Declaración tuvo como base las resoluciones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en cuanto a la eliminación de toda clase de discriminación y desventaja que afecten a las mujeres; cabe hacer énfasis en que una de las causas de la discriminación de la mujer y el porqué está relegada a un segundo plano, de conformidad a las Naciones Unidas es: “que muchas de las desventajas que debe afrontar la mujer tienen su origen en que se discrimina contra las niñas o no se tienen en cuenta sus intereses”<sup>133</sup>. Hasta la fecha aún no se han eliminado todos los patrones culturales de antaño, donde la mujer no tenía participación en la sociedad.

### **2.2.5 Convenio Sobre Igualdad de Remuneración (número 100) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951.**

En relación a la igualdad salarial, es referente obligado el Convenio 100, el cual en el Art. 2.1., establece como obligación de los Estados parte: “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.”<sup>134</sup>

El mandato de la Organización Internacional del Trabajo en adelante OIT, con relación a la igualdad de género y la brecha salarial, está reforzado

---

<sup>133</sup>Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, (UNITED NATIONS INTERNATIONAL CHILDREN'S EMERGENCY FUND) o UNICEF; Recopilación de decisiones adoptadas por la Junta Ejecutiva durante el período 1986-1990, [http://www.unicef.org/about/execboard/files/86-90-L1309-Add4-Compilation\\_Spanish.pdf](http://www.unicef.org/about/execboard/files/86-90-L1309-Add4-Compilation_Spanish.pdf), Pág. 58

<sup>134</sup>Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre igualdad de remuneración (número 100) en 1951, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

por resoluciones emitidas por el órgano supremo de decisión de ésta, la Conferencia Internacional del Trabajo; la resolución que se puede citar más evidente en tanto al trabajo realizado por la OIT para eliminar la brecha salarial es la “resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente”, adoptada en Junio del 2009, donde consideramos citar el siguiente fragmento:

*“32. Si bien muchos países han adoptado una legislación contra la discriminación por razón de sexo, ninguna sociedad ha alcanzado la igualdad de género. Es necesario examinar la legislación existente y futura desde la perspectiva de género a fin de garantizar que las leyes no repercutan de manera adversa o discriminatoria en las personas de uno u otro sexo. Se ha demostrado que en muchos casos las leyes relativas a la acción positiva han corregido satisfactoriamente las desigualdades basadas en el sexo pasadas y actuales en el mercado de trabajo.*

*La intervención de los interlocutores sociales en la formulación y la revisión de la legislación, garantiza que las normas jurídicas reflejen de manera precisa la realidad socioeconómica y las necesidades o inquietudes de los empleadores y de los trabajadores.*

*También se requieren una aplicación y un cumplimiento más estrictos de los marcos jurídicos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato a través de administraciones del trabajo, servicios de inspección del trabajo y tribunales en los que los hombres y mujeres estén representados de forma equitativa, que tengan en cuenta la perspectiva de género y estén equipados para ocuparse de la igualdad de género. Es preciso impartir formación a los jueces, los inspectores del trabajo y los funcionarios gubernamentales para que sepan detectar y remediar las desigualdades entre las personas de uno y otro sexo. Los interlocutores sociales desempeñan una función fundamental a*

*la hora de sensibilizar a sus miembros sobre la legislación y de enmendar los textos discriminatorios.*"<sup>135</sup>

De manera tal que, la OIT exhorta a adoptar medidas que refuercen y promuevan la igualdad entre los sexos, tanto en el ámbito personal como en el laboral; esencia y estructura de la Organización misma.

Es importante que el Estado, al momento de realizar el análisis respectivo sobre "un trabajo de igual valor", tome en cuenta que puede tratarse de un trabajo de diferente realización, mas no así de diferente valor, ya que el ignorar la verdadera conceptualización de esto, puede retrasar gravemente la evolución que el país puede tener, para suprimir la discriminación en razón del género, ya que esto sería un preámbulo para alcanzar la verdadera igualdad de remuneración en la realización de un trabajo igual.

Consideramos importante agregar las observaciones realizadas por la OIT, en la Parte 1A, del informe III de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sobre los avances obtenidos por el gobierno de El Salvador, para erradicar la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, el cual en la parte medular dicta de la manera siguiente:

*"Art. 2. Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La Comisión toma nota con interés de la adopción de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (decreto núm. 645 de 4 de abril de 2011). La Comisión toma nota de que esta ley es de aplicación general y tiene un enfoque transversal con miras a la eliminación de la discriminación de hecho y de derecho, tanto directa como indirecta. La ley*

---

<sup>135</sup> Organización Internacional del Trabajo, Actas Provisionales 13, 98.a reunión, Ginebra, 2009, Sexto punto del orden del día: La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general), [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_115398.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_115398.pdf)

*prevé asimismo que 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. Por otra parte, el Gobierno indica que la Política de Igualdad entre hombres y mujeres se implementa a través del Plan Quinquenal de Desarrollo de Gobierno (2009-2014) en el que se incluye la Política Nacional de la Mujer, actualizada y adoptada por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).*

*El Gobierno informa asimismo sobre la incorporación y el enfoque de género en la planificación municipal con miras a generar las condiciones necesarias para la participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo.*

*Los gobiernos locales llevan a cabo políticas y acciones tendientes a la igualdad de género en el ámbito de la formación vocacional y del desarrollo local y se han tomado medidas concretas para el fortalecimiento institucional con miras a la equidad de género (creación de unidades de la mujer en las municipalidades, elaboración de políticas municipales de equidad de género). La Comisión toma nota sin embargo de que el Gobierno acompaña información estadística de la cual surge que existe una profunda brecha de participación entre hombres y mujeres en los puestos de dirección tanto en áreas urbanas como rurales del sector público y del privado”<sup>136</sup>.*

Según la OIT, al contrario de lo que se piensa generalmente, sobre la principal razón de las diferencias salariales, no son el nivel de instrucción más bajo y la trayectoria profesional intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo; de hecho la diferencia en la remuneración es un síntoma palpable de

---

<sup>136</sup>Organización Internacional del Trabajo, Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2013, (I), 507-508

que la discriminación por motivos de sexo es profunda y de carácter estructural en la sociedad.

De conformidad a las consideraciones de la OIT respecto al referido convenio, los factores de la existencia de la desigualdad salarial son: la existencia y persistencia de los Estereotipos de género, la segregación profesional<sup>137</sup>, los sistemas de clasificación del empleo, las estructuras salariales sesgadas por razones de sexo y los mecanismos débiles de negociación colectiva.

De hecho, la OIT ha señalado que evaluar los trabajos de manera objetiva puede, no solo incrementar los ingresos de las mujeres, sino también los ingresos nacionales.<sup>138</sup>

### **2.2.6 Convenio de la O.I.T., sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (número 111).**

Este es uno de los convenios más ratificados. En él se establece que los Estados Miembros deben declarar y poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación con miras a erradicar la discriminación. Entre los

---

<sup>137</sup>Flérida Guzman Gallagos, Segregación ocupacional por género “cambios y persistencias”, <http://www.biblioteca.org.ar/libros/92552.pdf>: “La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre y su quehacer construido socialmente, es decir, no determinadas biológicamente”

<sup>138</sup> Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), Estado de la población mundial, vivir juntos en mundos separados: hombres y mujeres en tiempos de cambio. Nueva York, 2000, 38. En un estudio efectuado en América Latina se estimó que al eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral podrían aumentar los salarios de las mujeres en un 50 por ciento y el producto nacional, en un 5 por ciento.

motivos por los que se prohíbe la discriminación se cuentan **el sexo**, la raza, el color, la religión, las ideas políticas, el origen social, y la ascendencia nacional. El Convenio también se aplica en al acceso a la formación profesional y a la admisión en el empleo, así como también a las condiciones de trabajo.

De manera puntual, el Art. 1 del convenio 111, dice:

“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 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”.

Asimismo, en su Art. 2 establece cómo debe de realizarse una política nacional, donde se promueva la igualdad de género, que reza de la manera siguiente:

“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva los métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de

oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

Para implementar de manera efectiva este convenio es necesario:

Desarrollar mecanismos de aplicación, control y promoción del Convenio.

Elaborar indicadores de igualdad.

Promover empleos libres de sesgos.

Incluir los temas de no-discriminación e igualdad en la agenda de la negociación colectiva.

Promover organizaciones de trabajadores y empleadores libres e incluyentes.

Desarrollar programas de educación y formación profesional libres de prejuicios.

Establecer medidas dirigidas a compatibilizar trabajo y familia.

Promover la igualdad de acceso al mercado de capitales, tecnología, información, tierra, etc.

Promover acciones de sensibilización para prevenir y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo.

Desarrollar estrategias bipartitas/tripartitas a nivel territorial de lucha contra la discriminación en alianza con otros sectores de la sociedad civil.

### **2.2.7 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).**

Al ratificar la CEDAW, los Estados parte de la Convención se obligan jurídicamente a adoptar una serie de medidas dirigidas a lograr: el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, la igualdad de facto entre hombres y mujeres

y la modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

Retomando uno de los considerandos de la Convención y los Arts. 38 ordinal primero de la Constitución y el 123 del Código de Trabajo, se colige que se buscan los mismos fines, ubicando a la mujer en igualdad de derechos que el hombre en materia laboral. El considerando relativo de dicha Convención, expresa:

*"...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."*<sup>139</sup>.

Los derechos y obligaciones que emanan de la Convención se han ido precisando y ampliando con el tiempo; es de recalcar que la brecha salarial de género es contraria a la CEDAW, la cual en su Art. 1 establece: "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en **el sexo** que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Y en su Art. 11 se observa el rechazo total a cualquier discriminación hacia la mujer únicamente por su condición de ser mujer, cuando dispone:

*"Art. 11*

---

<sup>139</sup>Centro de Información de las Naciones Unidas, México, Cuba y República Dominicana, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, [http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c\\_elim\\_disc\\_mutxt.htm](http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/c_elim_disc_mutxt.htm)

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Basado En Esta Convención, Cabe Citar La Ley De Igualdad, Equidad Y Erradicación De La Discriminación Contra Las Mujeres, que en su artículo 1 establece: “esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres”.

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, aún cuando en su texto no exprese discriminación directa.

La Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres en el Capítulo IV “Promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos económicos y laborales”, respalda a la mujer en material laboral haciendo énfasis que no debe de existir discriminación o diferenciación en cuanto a sexo en el ámbito laboral ya que robustece la idea de que mujeres y hombres pueden desempeñarse en un trabajo igual no importando las condiciones de éste.

Todo el artículo 25 respalda un trato igualitario sin distinción ninguna en cuanto a sexo, para la realización de un trabajo igual, sin embargo es de resalta el literal “g” que literalmente dice:

“g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral”.

Abonando de tal forma a la protección de los derechos laborales de las mujeres en el país.

### **2.2.8 Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)<sup>140</sup>.**

Este Protocolo es consecuencia de lo pactado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual establece, en el Art. 77.1, que:

---

<sup>140</sup>Organización de los Estados americanos, Washington D.C Departamento de Derecho Internacional, protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (PROTOCOLO DE SAN SALVADOR), <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

*“... cualquier Estado parte y la Comisión podrán someter a la consideración de los Estados Partes reunidos con ocasión de la Asamblea General, proyectos de protocolos adicionales a esta Convención, con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades”<sup>141</sup>.*

Es así como el referido protocolo, en los Arts. 6.1 y 7 literal, “a”, dispone lo siguiente:

**“Art. 6.**

*Derecho al Trabajo*

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.”*

**“Art. 7**

*Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.*

*Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:*

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”.*

---

<sup>141</sup>Organización de los Estados Americanos, Washington D.C. departamento de Derecho Internacional, Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (PROTOCOLO DE SAN SALVADOR) <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

De esta manera se reafirma nuevamente lo ya establecido en los demás instrumentos internacionales, que protegen el derecho a un salario igual, no importando el sexo, poniendo a la mujer en un plano de igualdad de género con el hombre.

### **CAPÍTULO III: INSTITUCIONES QUE PROMUEVEN LA EQUIDAD DE LA MUJER Y LUCHAN POR LA ERRADICACION DE LA BRECHA SALARIAL DE GENERO.**

Este capítulo es un recuento de todas las instituciones que actualmente poseen esa función de velar por la protección de los derechos de las personas y en específico de los derechos laborales de las mujeres, algunas nacieron a raíz de esta problemática y otras por la necesidad han adoptado la problemática como objeto de estudio y regulación; nos referimos a instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales tales como ONG y Sindicatos.

Se hace una descripción de las entidades que se dedican a la protección de los derechos laborales y en específico a erradicar la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual; dichas instituciones son mencionadas a continuación:

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)
- Procuraduría General de la República (PGR)
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
- Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes “las Mélidas”.
- Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES).
- Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA).
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD).

El propósito es conocer el papel que asumen estas instituciones y las iniciativas que desarrollan en función de mejorar la situación desigual en materia de salario de las trabajadoras.

Actualmente, estas instituciones, organizaciones y redes tienen como uno de sus objetivos erradicar la desigualdad de género entre hombres y mujeres; sin embargo, es necesario que los gobiernos nacionales y organismos internacionales incrementen su apoyo para desarrollar la capacidad de las organizaciones, de cualquier nacionalidad, que trabajan impulsando mecanismos que erradiquen la brecha salarial de género.

### **3.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Secretaría de Estado a la que le corresponde formular, ejecutar y supervisar las políticas laborales, inspección de trabajo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, previsión y bienestar social, migraciones laborales y otras, así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social y formación profesional.

Le corresponde también, velar por el cumplimiento del Código de Trabajo, cuyo objeto principal es “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores<sup>142</sup>”.

Las funciones principales de este Ministerio son ejecutadas a través de tres direcciones:

1. Dirección General de Trabajo. Atiende las conciliaciones y participa en la solución de los conflictos laborales, facilita la organización sindical e

---

<sup>142</sup> CODIGO DE TRABAJO, (aprobado por Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el D. O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972).

ilustra a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales.

2. Dirección General de Inspección de Trabajo. Se encarga de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, así como de realizar inspecciones en los centros de trabajo, de sancionar a los empleadores que no cumplan con la normativa laboral establecida.
3. Dirección General de Previsión Social. Le corresponde divulgar las normas de seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo y velar por el cumplimiento de las mismas<sup>143</sup>

La Dirección General de Inspección de Trabajo también tiene facultad para inspeccionar de oficio cualquier empresa o establecimiento, para determinar si ésta se encuentra legalmente inscrita en los registros respectivos de esa Dirección; caso contrario, incurrirá en una multa. La aplicación de las respectivas sanciones en un primer momento tiene la característica de acatamiento voluntario, para lo cual se usa la persuasión y las recomendaciones; sin embargo, también se aplican las sanciones legales respectivas.

Los esfuerzos hasta ahora observados han ido encaminados a fortalecer la legalidad y la modernización de la legislación laboral, mínimamente se refleja la efectiva defensa y aplicación de los derechos de las mujeres en el área laboral, hoy el reto es más grande cuando enfrentamos toda una política de globalización.

De lo anterior, podemos afirmar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de asumir un rol protagónico en el país, pues mientras siga

---

<sup>143</sup> REDCAM, Estudio Comparativo sobre Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de Mujeres que Trabajan en Empresas Textileras en las Zonas Francas de Centro América, El Salvador 2004, pág. 25-26

relegado a ser únicamente una instancia administrativa de resolución de conflictos, no se mejorarán las condiciones económicas de las y los salvadoreños, pues esta institución no cumple con la misión real que le ha asignado la Constitución.

### **3.2 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)**

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos fue creada en virtud de las reformas a la Constitución de la República<sup>144</sup>, promulgadas como consecuencia de los Acuerdos de Paz<sup>145</sup> de 1992. El fundamento jurídico de su creación se encuentra en el artículo 194 de la Constitución y es el organismo por excelencia para garantizar el respeto de los derechos humanos, entre ellos el derecho al trabajo.

La Procuraduría nació<sup>146</sup> con el cometido esencial de promover y proteger los derechos y libertades fundamentales en El Salvador, en un momento de transición de la sociedad luego de terminar el conflicto armado, marcado por la aspiración de todos los sectores de convivir en un Estado democrático y de derecho.

Las condiciones en las que fue creada esta institución permitieron que su mandato constitucional y legal fuera pensado en función de las graves violaciones a los derechos humanos y libertades fundamentales ocurridas durante el pasado.

---

<sup>144</sup> Decreto Legislativo No. 64 del 31 de octubre de 1991, publicado en el Diario Oficial No. 217, Tomo No. 313 del 20 de noviembre del mismo año.

<sup>145</sup> Se conoce como Acuerdos de Paz de Chapultepec al documento final firmado el 16 de enero de 1992 entre el Gobierno de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) en el Castillo de Chapultepec, México, con el cual se puso fin a doce años de conflicto armado en el país.

<sup>146</sup> Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, (Decreto Legislativo No. 183 del 20 de febrero de 1992, publicada en Diario Oficial No. 45, tomo 314 del 3 de marzo del mismo año).

La PDDH es un organismo que forma parte del Ministerio Público, su acción no es jurisdiccional; según sus funciones, es una institución de contraloría de toda actuación de los órganos del Estado, facultada por mandato Constitucional para dar recomendaciones u observaciones del manejo de situaciones o coyunturas que se relacionen con la violación de derechos humanos.

El objetivo de la Procuraduría es velar por la protección, promoción y educación de los derechos humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos; promueve la convención de los derechos humanos de la mujer, la niñez y el medio ambiente; así mismo, vela por la protección y defensa de lo relativo al Derecho del Trabajo como: despidos ilegales, denegación arbitraria de las prestaciones laborales reconocidas por la ley, discriminación laboral, actos ilegales contra la estabilidad laboral, incumplimiento de contratos colectivos y la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene obligatorias en los centros de trabajo incluyendo la industria de la maquila<sup>147</sup>.

Para la protección de los Derechos Humanos, la PDDH cuenta, de conformidad con su mandato, con una serie de mecanismos que buscan salvaguardar los derechos de las personas; dentro de los cuales se encuentran; a) tramitación de casos de presuntas violaciones a derechos humanos; b) promoción de recursos judiciales y administrativos, y activación de la justicia internacional, entre otros.

El primer mecanismo de la PDDH se activa con la interposición de la denuncia por cualquier persona, o cuando la institución tiene conocimiento por cualquier medio o aviso de hechos que se consideren violatorios de derechos humanos; se aplica a través de un procedimiento que está conformado de tres

---

<sup>147</sup> REDCAM, Estudio Comparativo sobre Salud Ocupacional, 25-26.

fases: a) fase inicial; b) fase de investigación o procuración; y c) fase de seguimiento.

En cualquier fase del procedimiento, podrán realizarse las siguientes acciones: verificaciones inmediatas, emisión de medidas cautelares, libramiento de oficios, interposición de buenos oficios, mediaciones u otras que decida el Procurador o Procuradora o quien realice sus funciones; el orden para realizar estas acciones, así como la necesidad de aplicarlas todas o varias de ellas, dependería de la naturaleza, gravedad o urgencia del caso.

El segundo mecanismo de esta institución se refiere a la promoción de recursos judiciales y administrativos y activación de la justicia internacional; en esta fase se activan los recursos jurisdiccionales o administrativos que sean necesarios para proteger los derechos humanos o prevenir su violación; es una facultad exclusiva del Procurador o Procuradora o quien realice sus funciones. El ejercicio de esta facultad se rige por los principios de excepcionalidad, subsidiariedad y discrecionalidad<sup>148</sup>.

El término recurso utilizado en los Arts. 11 ordinal 4°, 12 ordinal 1° y 30 ordinal 1°, de la Ley de la Procuraduría, se entenderá en el sentido que lo utilizan los Arts. 2.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; como mecanismo sencillo, rápido y eficaz que ampara a las víctimas contra actos que violen sus derechos fundamentales o ponen en riesgo su ejercicio.

La PDDH cuenta con una Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y con el Departamento de Derechos

---

<sup>148</sup> Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, [www.pddh.gob.sv/menuinfo/menutrabajo/menuhistoriapddh](http://www.pddh.gob.sv/menuinfo/menutrabajo/menuhistoriapddh), sitio consultado el 16 de febrero de 2015.

Económicos, Sociales y Culturales. Desde estas dos instancias se promueven programas de divulgación y capacitación de derechos; a través de ésta se realizan estudios situacionales sobre las trabajadoras en la maquila ya que se les considera como “poblaciones vulnerables<sup>149</sup>”.

### **3.3 Procuraduría General de la República (PGR)**

Es una institución que también forma parte del Ministerio Público, al igual que la Fiscalía General de la República. Tiene como mandato constitucional asistir y procurar a favor de las personas de escasos recursos económicos y de representarlas judicialmente en la defensa de la libertad individual y de los derechos laborales<sup>150</sup>.

Es a partir de la Constitución de 1950, que se le atribuye al Procurador General de la República, la representación judicial de las y los trabajadores en defensa de sus derechos laborales, manteniéndose vigentes en la Constitución de 1983, como lo señala el Art. 192 Romano II, Ordinal 2°. En ese mismo año se crea la Procuraduría del Trabajo, bajo la dirección del primer Procurador General de Trabajo, Dr. Jesús Alemán Penado<sup>151</sup>.

Desde el año 2000, la Procuraduría General de la República cuenta con una buena certificación en servicios legales y una Ley Orgánica que derogó las disposiciones de la Ley Orgánica del Ministerio Público, referidas a la organización de la Procuraduría General y dio vida jurídica a las Unidades de Atención al Usuario, entre ellas a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador; sin embargo, conservó el concepto de Procuradores de Trabajo.

---

<sup>149</sup> *Ibíd.*

<sup>150</sup> REDCAM, Estudio Comparativo sobre Salud Ocupacional, 25-26

<sup>151</sup> Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, [www.pddh.gob.sv/menuinfo/menutrabajo/menuhistoriapddh](http://www.pddh.gob.sv/menuinfo/menutrabajo/menuhistoriapddh)

En lo dispuesto en la Ley Orgánica vigente y que data del año 2008, se define una estructura organizativa en la que aparece la figura del Procurador Adjunto de Derechos Laborales, Reales y Personales, a quien le corresponde; el diseño de políticas institucionales y propuestas para la defensa de los derechos y garantías constitucionales.

Además aparece la figura de Coordinador Nacional Laboral quien es el encargado de ver lo relativo a la defensa de derechos laborales, siendo responsable de la coordinación, facilitación y supervisión de la planificación de la provisión de los servicios legales, y cuenta para la realización de sus funciones, con un equipo técnico legal especializado en la Defensa Pública; a quienes se les denomina como Coordinadores Locales de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, correspondiéndole a dicha Unidad, operativizar el servicio legal en materia laboral, junto a Defensores(as) Públicos Laborales, Auxiliares Jurídicos y personal administrativo para la prestación del servicio a nivel nacional. Con esta nueva Ley Orgánica, la Procuraduría General cambia la denominación de Procurador de Trabajo a la de Defensor Público Laboral, con el fin de integrar el concepto de Defensa Pública para todas sus ramas.

Es así como la Procuraduría General de la República interviene en la solución de los conflictos, especialmente en los juicios laborales; por lo general, las y los trabajadores acuden a esta instancia cuando han agotado todas las posibilidades de solución en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador protege el derecho al trabajo, a la seguridad social y los derechos sindicales que se encuentran plasmados en la Constitución de la República, en convenios internacionales, en el Código de Trabajo y en la Ley de Servicio Civil.

Los servicios que brinda la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tienen como base legal el Art. 194 Romano II, Ordinal 2°, de la Constitución de la República y, de conformidad al mismo, corresponde al Procurador General de la República, entre otras atribuciones: “Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales”.

Las funciones de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador están reguladas en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, en el Art. 29, el cual establece que: “tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal y escrita<sup>152</sup>” La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador cuenta con procesos estandarizados y certificados bajo la Norma ISO 9001:2008, y son operativos de acuerdo al Proceso Laboral y al Instructivo aprobado por la Unidad de Calidad Institucional.

Se brinda asistencia legal a las y los Trabajadores del sector privado y del sector público (Estado, Municipios y entidades Autónomas), dando cobertura a hombres y mujeres, menores, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, personas viviendo con VIH/SIDA, docentes, etc.; promoviendo e interviniendo en procesos judiciales y administrativos regulados por diversas normativas; brindando este tipo de asistencia a las y los trabajadores que se avocan a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los Departamentos de San Salvador, San Miguel, La Paz y la Unión.

---

<sup>152</sup> Ibid.

Dentro de los procesos judiciales y administrativos, dos de ellos son exclusivos por que se sujetan a la protección de Derechos Fundamentales en el Trabajo: los de las mujeres trabajadoras por su condición de gravidez y los trabajadores o trabajadoras en condición de directivos sindicales<sup>153</sup>

### **3.4 Instituto Salvadoreño Para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)**

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer se creó, a iniciativa del Órgano Ejecutivo, por Decreto Legislativo No. 644, de fecha 29 de febrero de 1996.

El ISDEMU es la institución responsable de formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; 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. También tiene el compromiso de propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil.

Su máxima autoridad es la Junta Directiva, que está integrada de la manera siguiente: Una Presidenta, que será la Titular de la Secretaría Nacional de la Familia; o quien designe el Presidente de la República; y las personas titulares de las siguientes instituciones: Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Seguridad Pública, Fiscalía General de la República, Procuraduría General

---

<sup>153</sup> Ibid.

de la República, dos representantes de los organismos no gubernamentales nacionales, debidamente inscritos en los registros correspondientes, dedicados a la promoción de la mujer y la delegada propietaria por El Salvador ante la Comisión Interamericana de Mujeres<sup>154</sup>.

La Presidenta de la Junta Directiva o quien designe el Presidente de la República, ejercerá sus funciones de conformidad al Art. 9 de la Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, mantendrá comunicación directa con la Dirección Ejecutiva a fin de dar cumplimiento a los acuerdos tomados por la Junta Directiva<sup>155</sup>.

Uno de los objetivos de La Política Nacional de la Mujer es velar por el cumplimiento de los derechos de la mujer trabajadora y se refiere: **a)** Contribuir a lograr la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo a través de la eliminación de la discriminación que, por motivos de género, inducen a la desigualdad salarial; y **b)** Lograr el acceso de las mujeres a los puestos laborales de decisión y de incrementar la preparación de las mujeres en las distintas ramas y grupos ocupacionales de la producción económica.

Entre las principales atribuciones que tiene la Institución se encuentran:

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

b) Formular, dirigir, ejecutar y dar seguimiento a programas o proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer;

c) Realizar y promover estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a un mejor conocimiento de la situación real de la mujer;

---

<sup>154</sup> Reglamento De La Ley Del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer, (Aprobado Por Decreto Ejecutivo N°. 52, Del 23 De Abril De 2002, Publicado En El Diario Oficial N°. 189, Tomo 357, Del 10 De Octubre De 2002).

<sup>155</sup> Ley Del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer, (Decreto Legislativo N°. 644, Publicado En El Diario Oficial N°. 43, Tomo 330, Del 1 De Marzo De 1996).

d) Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer;

e) Promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales, así como también promover anteproyectos de Ley y Reformas a las mismas que mejoren la situación legal de la mujer, sobre todo en la legislación laboral;

f) 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;

g) Divulgar, promover y propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador, relativos al mejoramiento de la condición de la mujer.

### **3.5 Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes “LAS MÉLIDAS”.**

La Asociación Movimiento de Mujeres Melida Anaya Montes, “MAM” conocidas como Las Melidas, es una organización feminista que nace a la luz pública el 25 de julio de 1992, en una asamblea de más de 3,500 mujeres; se constituyó legalmente con la obtención de la personalidad jurídica, el 13 de febrero de 1998. Este movimiento se difunde como una asociación de mujeres feministas, autónomas, sin fines de lucro, sin distinción de preferencia partidaria, credo, edad, etnia u opción sexual y nace frente a la necesidad de

ayudar a todas aquellas mujeres del área maquilera, que con frecuencia se les violentan sus derechos laborales; pero cualquier mujer que necesite ayuda legal o moral puede acudir a esta asociación<sup>156</sup>.

La asociación tiene en su haber una serie de actividades tendientes a colaborar con todas las mujeres trabajadoras en el cumplimiento y defensa de sus derechos laborales, y en especial al respeto, cumplimiento y defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras de las zonas maquileras, y de cualquier otro sector; para ello, prestan asistencia jurídica a cualquier mujer que la solicite. Para la defensa de sus derechos laborales, dentro de la organización, existen diferentes áreas de trabajo, entre ellas:

*El Área de Asesoría Jurídica:* su mayor objetivo es lograr la organización de las mujeres trabajadoras y así crear conciencia de cuáles son sus derechos; para que conociéndolos, puedan exigir que dichos derechos sean respetados.

*El Área de Incidencia Política:* se encarga de coordinar y presionar a las diferentes instituciones gubernamentales que están obligadas a hacer cumplir y respetar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, para que efectivamente lo hagan; así mismo tiene convenios con algunas instituciones; por ejemplo, existe un Convenio de cooperación entre “Las Mélicas” y la PGR; y consiste en que “Las Mélicas” referirán los casos a la Procuraduría, para que sea esta institución la que les preste asistencia jurídica a las mujeres que lo soliciten, existiendo por parte de la Procuraduría, la prestación y el apoyo inmediato a dichas mujeres.

*El Área de sensibilización:* pretende informar sobre los derechos laborales existentes, mediante cuñas en las diferentes emisoras radiales, y repartiendo instructivos informativos de derechos laborales a las trabajadoras

---

<sup>156</sup> LAS MELIDAS, <http://www.lasmelidas.org/>, (sitio consultado el día 22 de febrero de 2015).

de las diferentes zonas francas en el país, por la gran necesidad que existe de dar a conocer estos derechos, para que así puedan exigirlos.

*El Área de Incidencia:* dentro de esta área es importante mencionar que existe la colaboración de cuatro instituciones más, para formar lo que se ha denominado: “La Concertación por el Empleo Digno en la Maquila”, integrándola Las Dignas, Las Mélicas, FEASIES, ORMUSA; y el Movimiento de Mujeres: “Mujeres Transformando” Dicha alianza desempeña un sustento importante dentro de la promoción y defensa de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras.

### **3.6 Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES).**

Esta federación ha intervenido en diferentes procesos de violación de derechos laborales de mujeres trabajadoras, que laboran en empresas textiles; debido a esta problemática FEASIES ha prestado su colaboración y asesoramiento sobre derechos laborales, entre otros, a dichas mujeres requirentes de sus servicios, elaborándoles demandas.

Cabe mencionar que FEASIES no cuenta con acompañamiento jurídico, pero está aliada con otras instituciones, por lo que tiene contactos con las mismas, siendo éstas las que proporcionan el servicio de acompañamiento jurídico; la federación remite los casos a dichas instituciones a fin de que estas personas reciban, con la mayor prontitud y celeridad, el apoyo y asesoría que necesitan. Dentro de los derechos violentados con mayor frecuencia a las mujeres trabajadoras del área maquilera, según el criterio de la señora Saldaña<sup>157</sup>, se encuentran los siguientes: Discriminación por la edad, las

---

<sup>157</sup> Martha Saldaña, Organización de Género de FEASIES, (17 de marzo de 2015).

condiciones de salud en su ámbito de trabajo, malos tratos (verbal y psicológico) y pago de indemnizaciones.

Por lo complicado y burocrático que es llevar un proceso judicial laboral para reclamar una indemnización, algunas trabajadoras han llegado a aceptar, de un cien por ciento que según la ley les corresponde, tan solo un treinta y cinco por ciento de su indemnización, por parte del empleador, en aquellos casos que éste así se los proponga.

### **3.7 Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA).**

Desde 1983, varias mujeres –campesinas, obreras y profesionales- de diferentes municipios del país, como San Salvador, Olocuilta y Candelaria, se reunían de manera voluntaria para llevar a cabo actividades que promovieran los derechos humanos de las mujeres, potenciando al mismo tiempo su desarrollo económico y social. Pero fue el 13 de julio de 1985, cuando a raíz de la inauguración de la primera casa taller, el grupo de mujeres se denominó formalmente como MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ. Hasta la fecha, esta iniciativa ha puesto en marcha decenas de proyectos, beneficiando directa e indirectamente a miles de mujeres en diferentes partes de El Salvador.

En la actualidad, conforman una organización feminista, apartidaria, no religiosa.

Su misión consiste en promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la investigación, la incidencia política y el desarrollo local. Existen áreas de apoyo, promoción y difusión de los derechos laborales, que se encuentran orientadas a darlos a conocer a la población en general y especialmente a las mujeres trabajadoras del área

maquilera<sup>158</sup>. Se trata de dar a conocer la amplia gama de sus derechos laborales para crearles conciencia y que sepan exigir el respeto de los mismos. Para ello se apoyan en los siguientes mecanismos de difusión: campañas de radio, campañas escritas, ya sea en periódicos o en boletines; y, además, cuentan con una línea telefónica habilitada para recibir todo tipo de denuncias o simplemente brindar asesoría a las personas que lo requieran.

Dentro de las denuncias recibidas, con mayor frecuencia, se encuentran:

- a) Despidos sin causa justificada
- b) No pago de horas extras
- c) No pago de cotizaciones de AFP
- d) No pago de cotizaciones al ISSS
- e) Malos tratos, verbales y psicológicos
- f) Acoso sexual, entre otros.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas cuenta con cuatro programas dirigidos a la mujer en general y a la mujer de la maquila en especial, siendo dichos programas los siguientes:

1. Programa de Violencia Intrafamiliar y de Género.
2. Programa de Desarrollo local y Medio Ambiente.
3. Programa Mujer y Economía.
4. Programa Salud Sexual y Reproductiva.

De los programas anteriormente mencionados, el de mayor interés para nuestra investigación es el número tres; es decir, el programa de Mujer y Economía. Dentro de este programa se encuentra el área de Monitoreo,

---

<sup>158</sup> Vilma Vaquerano, ORMUSA, (20 de marzo de 2015).

Observación y Defensa de Derechos Laborales de la Mujer, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales desde un enfoque de no a la discriminación y el respeto a los derechos humanos.

Se cuenta con la revista “BERNARDA”<sup>159</sup>, cuyo contenido versa sobre la situación maquilera salvadoreña; es accesible a personas e instituciones que buscan información en internet sobre la situación de las mujeres en la industria maquilera del país.

### **3.8 Fundación de Estudios Para la Aplicación del Derecho (FESPAD).**

La Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho es una persona jurídica, de nacionalidad salvadoreña, no lucrativa, apolítica, no religiosa, cuyo nombre se abrevia FESPAD. Su personalidad jurídica fue reconocida mediante Decreto Ejecutivo Número veintitrés del Ramo del Interior, de fecha once de abril de mil novecientos ochenta y nueve, publicado en el Diario Oficial Número setenta y nueve, Tomo trescientos tres, del día dos de mayo de mil novecientos ochenta y nueve<sup>160</sup>.

Es una institución que, por regla general, brinda asesoría y acompañamiento jurídico en casos donde se ha afectado a una colectividad; aunque por excepción puede dar acompañamiento jurídico a casos individuales, siempre y cuando sea un caso ejemplificante de gran trascendencia; dicha política se basa en el respeto a las funciones de las diferentes instituciones responsables de velar por la protección de los derechos de las personas, como es el caso de la PDDH, PGR y la FGR.

---

<sup>159</sup> Fundación de Estudios Para la Aplicación del Derecho, [www.observatoriolaboralorg.sv](http://www.observatoriolaboralorg.sv), (sitio consultado el 15 de marzo de 2015).

<sup>160</sup> Estatutos De La Fundación De Estudios Para La Aplicación Del Derecho, (Aprobado Por Decreto Legislativo N° 23, De Fecha Once De Abril De Mil Novecientos Ochenta Y Nueve, Publicado En El D. O. N° 79, Tomo 303, Del 2 De Mayo De 1989).

El procedimiento a seguir en caso de recibir alguna denuncia es el siguiente:

Atención a las víctimas y demandantes.

Estudio y análisis del caso

Propuestas a víctimas y demandantes para que sean ellas quienes elijan lo que mejor les convenga.

Plan de trabajo para fijar metas y repartir tareas, ya que FESPAD emplea lo que es la “Procuración Participativa”, lo que significa que las personas perjudicadas, por la violación a sus derechos, tienen un papel activo en la exigibilidad y en la defensa de los mismos, acompañados, desde luego, por FESPAD, que las asesora hasta el final del proceso judicial<sup>161</sup>.

Revisión de estrategias y, en caso de ser necesario, replantearlos. Si no se ha llegado a la culminación del litigio, FESPAD se mantiene en continuo contacto con la persona y con la institución en litigio.

### **3.9 Comentario Final a Este Capítulo**

Las instituciones antes mencionadas implementan diversos mecanismos que van encaminados a la erradicación de la desigualdad salarial en la ejecución de un trabajo igual, pero no es suficiente, aún falta mucho por hacer; por ende el Gobierno debe crear más tipos de conexiones de apoyo, ya sea estructuradas o no, y de carácter gubernamental y no gubernamental, porque los problemas que afectan a las trabajadoras se dan en todos los aspectos del proceso del desarrollo económico, social y cultural. Los diversos elementos de estas instancias de promoción de la mujer deben estar mutuamente relacionados, para poder cooperar estrecha y eficazmente con

---

<sup>161</sup> *Ibíd.*

otros organismos y coordinar las distintas formas de acción en pro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, el Estado debe preocuparse por las mujeres, que representan más del 52% de la población, para que puedan disfrutar del pleno goce de los derechos y garantías como ciudadanas. En consecuencia, todas las dependencias del Estado están obligadas a velar por el respeto de los derechos de la persona- mujer.

No obstante los principios constitucionales de El Salvador, la extrema pobreza indica que el país está lejos de procurar el bien común a todos sus habitantes y en este caso, las más afectadas entre los pobres y marginados son las mujeres, las niñas y los niños.

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.**

Este capítulo es un análisis comparativo e interpretativo de los resultados obtenidos mediante la utilización de los métodos de investigación tales como: la encuesta y la entrevista, con los objetivos e hipótesis planteadas desde el inicio del trabajo; comprobando así la existencia de la problemática de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual.

En el presente capítulo exponemos la información recabada y los datos obtenidos mediante la utilización de los dos métodos que consideramos más adecuados para tal investigación, siendo ellos el método de la encuesta y el método de la entrevista.

La encuesta es un procedimiento metodológico técnico, que tiene como finalidad obtener datos de una población determinada, para conocer una situación también determinada, mediante un conjunto de preguntas que se plasman de manera sistemática, en un instrumento denominado cuestionario, de una forma anónima, debido a que más que el nombre nos hemos interesado en las respuestas y opiniones de las personas encuestadas.

La entrevista, al igual que la encuesta, es un procedimiento metodológico técnico, con la diferencia que en este método se utiliza el interrogatorio a un grupo determinado de personas, con la finalidad de recolectar datos sobre un tema; de ahí la importancia de utilizar dichos métodos.

#### **4.1 Datos recolectados por medio de la encuesta realizada a mujeres trabajadoras de la zona franca de San Bartolo, Ilopango.**

La encuesta que realizamos está conformada por un conjunto de preguntas sistematizadas, dirigidas a un grupo de cincuenta trabajadoras de la zona franca de San Bartolo, Ilopango, Departamento de San Salvador.

Estas mujeres, por razones de seguridad y para mantener su trabajo, no nos otorgaban la información exacta de la empresa donde trabajan; además, es importante aclarar que debido al escaso tiempo para almorzar (menos de diez minutos) que tienen las trabajadoras de la zona franca en mención, fue un poco complicado obtener la información, también hubo muchas trabajadoras que no quisieron brindarnos la información solicitada por miedo al despido.

El período tomado para realizar el análisis es el comprendido entre septiembre y octubre de 2015.

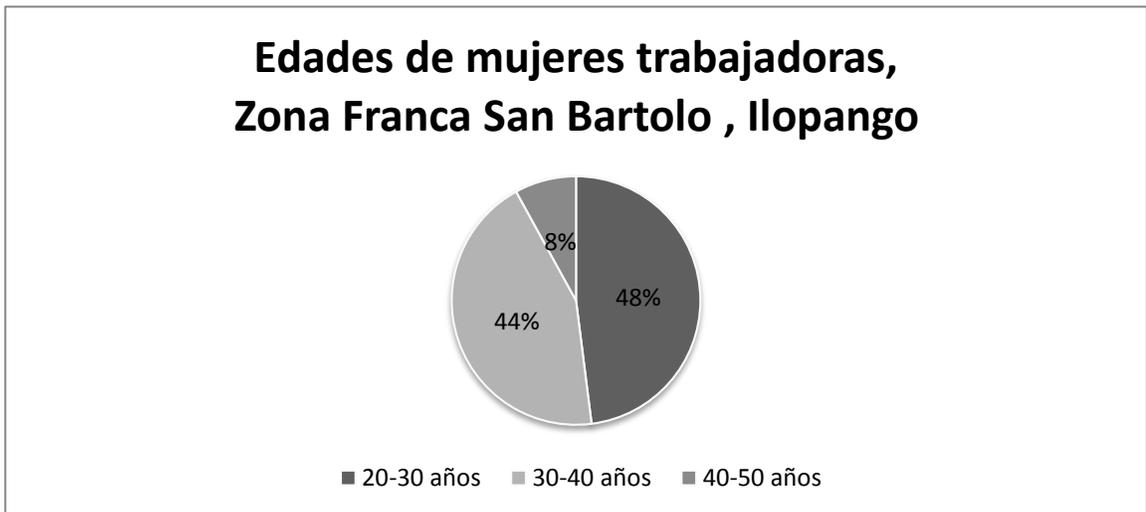
Los datos de la encuesta han sido procesados y tabulados para presentarlos en cuadros y gráficos, con el propósito de facilitar el análisis e interpretación de los mismos.

A continuación se realizará un análisis de las respuestas obtenidas en cada pregunta formulada en la encuesta y cuál fue el resultado que arrojaron las tabulaciones respecto de las cincuenta encuestas; de manera tal que se observará si los resultados respaldan las hipótesis sobre la brecha salarial que existe aún en la actualidad, entre hombres y mujeres, en la realización de un trabajo igual; ya que los resultados representan la opinión de las trabajadoras que sufren dicha desigualdad de género, en específico la desigualdad salarial.

**PREGUNTA NÚMERO 1: ¿Qué edad tiene?**

De los datos obtenidos, se adquirieron los rangos de edades siguientes:

Edades	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30	24	48%
30 - 40	22	44%
40 - 50	4	8%
<b>Total</b>	50	100%



En las maquilas, la mano de obra es preferencialmente femenina, joven, sin experiencia y con poca formación sobre sus derechos laborales y constitucionales. En muchos casos, las mujeres provienen de zonas rurales.

Los empresarios contratan a mujeres porque reciben un sueldo más bajo que los hombres. Prefieren que no estén casadas o sean madres solteras, porque saben que las pueden presionar para que trabajen muchas más horas extra. Más adelante veremos que efectivamente así es, madres solteras o mujeres casadas necesitan trabajar, aún en condiciones deplorables,

únicamente por ganar el dinero que les permita alimentar a sus familias; y que en las maquilas existen desigualdades salariales; que los cargos de dirección y supervisión son otorgados a hombres y no a mujeres; de manera tal que corroboramos, que la mujer salvadoreña aún estando joven como lo demuestra la pregunta anterior por los rangos de edades; por necesidades económicas y por falta de educación acepta un salario inferior, en muchos casos únicamente por obtener el sustento para sus hijos; de hecho que una de las trabajadoras encuestadas, nos comentó que “ella sabía que tenía que ganar más dinero, pero que en lugar de no tener nada para comer aceptaba lo que le daban”.

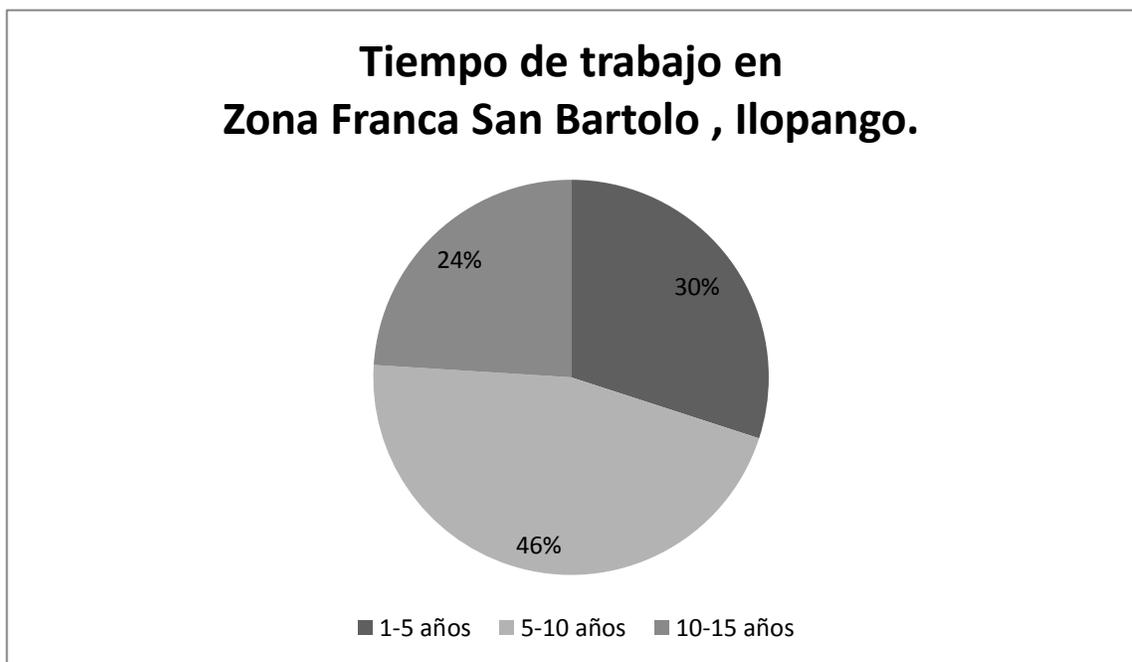
Como es notable en la gráfica anterior, el porcentaje mayor de mujeres que laboran en las maquilas de la Zona Franca de San Bartolo oscilan entre los 20 a 30 años, lo que nos dice que la mano de obra de mujeres jóvenes es mucho más valorada en las maquilas, por tratarse de una edad en la que las mujeres que ya no tienen otras opciones como continuar sus estudios académicos, entre otros, su última y única opción es el trabajo de las maquilas; lo que se vuelve la única fuente de ingresos económicos para ellas, de tal manera terminan aceptando salarios inferiores a los que recibe un hombre aún realizando el mismo trabajo.

Por lo que la edad de las mujeres se ha convertido en un factor social que genera y que está generando una desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual; comprobando de esta forma una de las hipótesis planteadas al inicio del trabajo, puesto que se afirmó que la desigualdad que ha existido y existe entre mujeres y hombres es producto de factores sociales como la edad, logrando así el objetivo general de este trabajo de investigación.

**PREGUNTA NÚMERO 2:** ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta fábrica?

De los datos obtenidos, resultaron los intervalos siguientes:

Tiempo de laborar	Frecuencia	Porcentaje
1 - 5 años	15	30%
5 -10 años	23	46%
10-15 años	12	24%
<b>Total</b>	50	100%

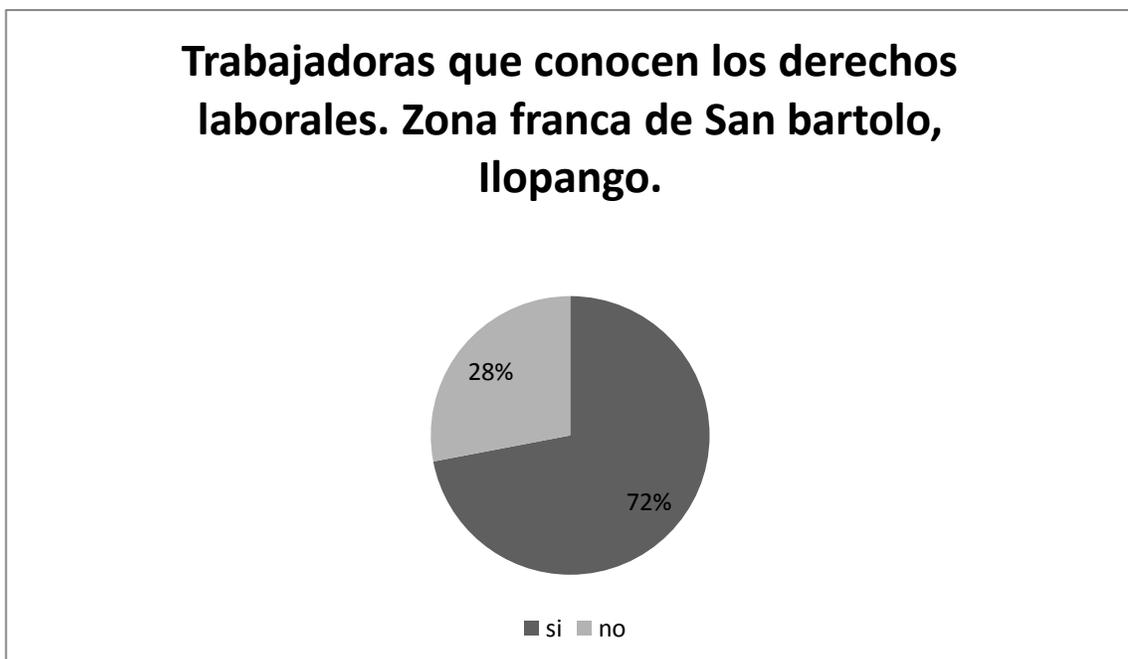


La información recolectada viene a complementar los resultados de la pregunta anterior, por cuanto podemos relacionar el hecho de que las personas con menos años de estar trabajando en las industrias, son las más jóvenes, tal y como lo representan las gráficas; y que la población que tiene más años laborando en la industria es poca, pero es la de mayor edad, únicamente un 24% tienen de 10-15 años laborando en la misma empresa.

De lo anterior se puede colegir que a las trabajadoras mayores de edad tienden a despedirlas, que solamente explotan su fuerza de trabajo joven y fértil, luego las despiden.

Los resultados de esta pregunta han sido otro parámetro, que ha ayudado a comprobar que la edad de las mujeres se ha convertido con el pasar de los tiempos en un factor que viene a abonar al incrementado de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual y que además se vuelva mucho más dificultosa su disminución o erradicación; tomando en cuenta que la población joven sigue en aumento y que para la mayoría de ellas el sueño de ser una profesional termina con el bachillerato, volviéndose la maquila su última y única opción, en la que explotan su fuerza de trabajo y desechan cuando ya no les resulta conveniente en cuanto a resultados, terminando así con el despido de las mismas.

**PREGUNTA NÚMERO 3: ¿Conoce usted los derechos del trabajador?**



<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>si</b>	36	72%
<b>no</b>	14	28%
<b>Total</b>	50	100%

El 72% de la población encuestada ha manifestado que conoce los derechos que tienen como trabajadoras del sector industria, mientras que el 28% de la misma población manifestó que no conocen sus derechos como trabajadoras.

Estudios de otras organizaciones, como la Organización de Mujeres Salvadoreñas ORMUSA, respaldan el resultado de esta pregunta; al respecto Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador y miembro del Consejo Superior del Trabajo, comenta que: *“Las personas terminan de conocer sus derechos hasta el momento cuando las despiden sin indemnización, o que sufren algún accidente laboral y reflexionan que por años han estado trabajando con productos dañinos para su salud o de manejo peligroso y sin equipo de protección adecuado”*.<sup>162</sup>

---

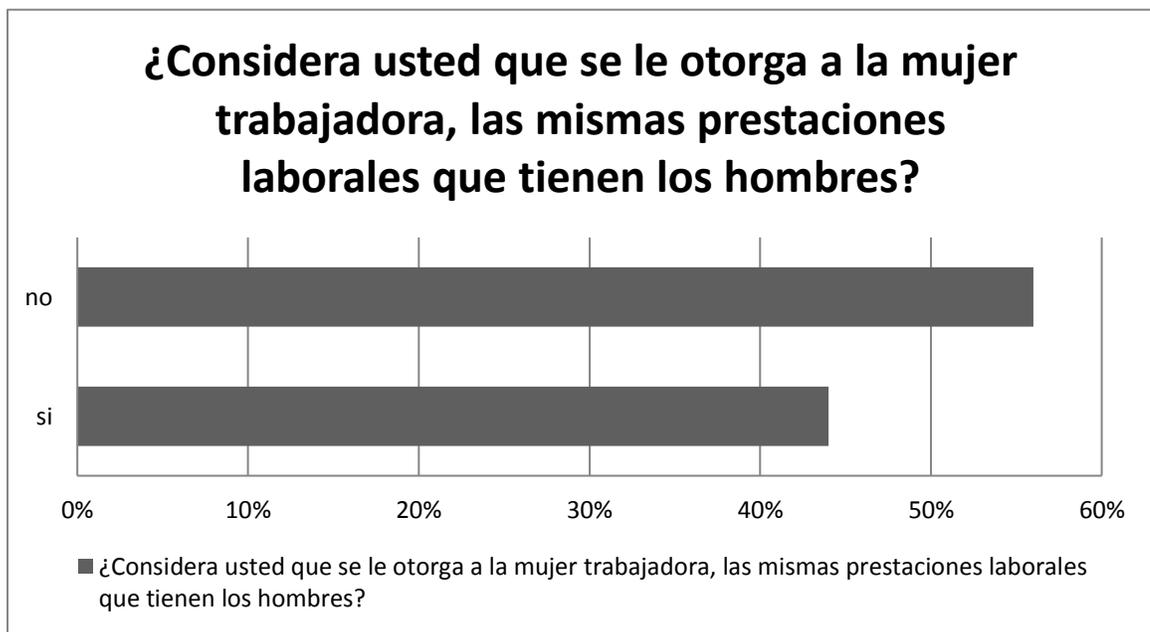
<sup>162</sup> Organización de Mujeres Salvadoreñas ORMUSA, [http://observatoriolaboral.ormusa.org/boletinas/2010\\_09\\_Boletina\\_ECL.pdf](http://observatoriolaboral.ormusa.org/boletinas/2010_09_Boletina_ECL.pdf), (28 de marzo de 2015).

Los resultados de esta pregunta nos dejan de manifiesto que hay un porcentaje muy alto de trabajadoras que sí conocen sus derechos laborales; por ende es fácil para ellas reconocer cuándo se los están vulnerando; por lo tanto, no es que las mujeres trabajadoras desconozcan si se le violentan o no sus derechos, pero debido a la terrible situación económica que viven, se ven obligadas a someterse al trabajo bajo esos parámetros de desigualdad. Es de recalcar que muchas de las respuestas que nos brindaron las trabajadoras fueron sencillas y concisas respaldando nuestra hipótesis en la que afirmamos que por factores como el machismo es que reciben un salario inferior; de tal forma que, sin realizar mayor cuestionamiento sobre tal situación a las trabajadoras, logramos obtener respuestas como las siguientes: “simplemente porque son hombres”, “porque no tenemos la misma fuerza”, “porque son hombres y nosotras mujeres”, “porque creen que no haremos el trabajo bien”, “porque el trabajo de fuerza es para los hombres”.

Debido a que la división sexual del trabajo establece responsabilidades domésticas y crianza de hijos a las mujeres, aunado a ello factores de machismo que fijan la idea de que a los hijos solo las madres pueden criarlos, es que las mujeres a pesar de que conozcan los derechos que se le están violentando no los reclaman, ya que por las mismas causas éstas muchas veces son madres solteras y deben de llevar sustento para sus hijos y no pondrían en riesgo su trabajo como única fuente de ingresos para sus hogares.

**PREGUNTA NÚMERO 4:** ¿Considera usted que se le otorgan a la mujer trabajadora, las mismas prestaciones laborales que tienen los hombres?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
si	22	44%
no	28	56%
<b>Total</b>	50	100%



De las trabajadoras encuestadas en esta pregunta, el 44% dijo que sí; mientras que un 56% manifestó que no reciben las mismas prestaciones laborales que reciben los hombres.

Los resultados de esta pregunta ponen de manifiesto la existencia de una desigualdad de género; no solo en el salario recibido, sino también en las

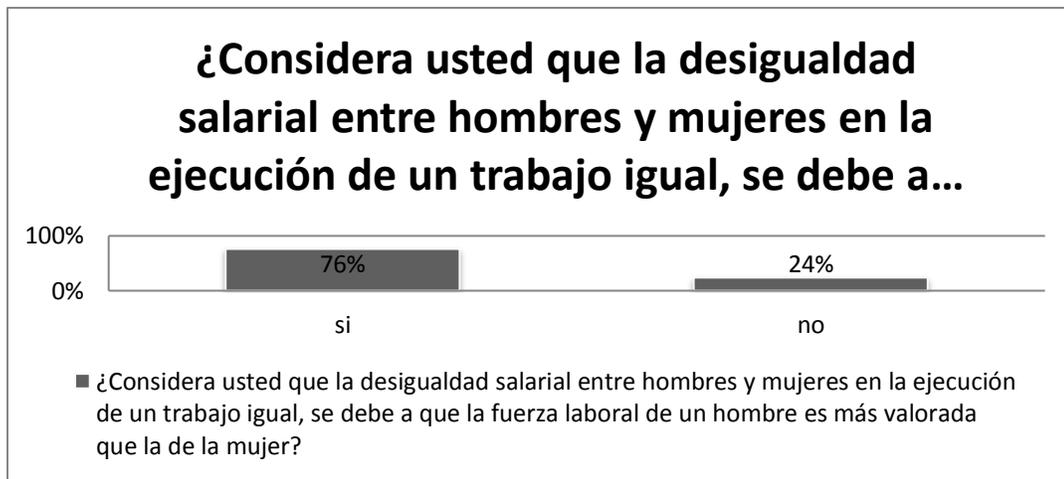
demás prestaciones laborales, a las cuales tienen derecho los trabajadores y las trabajadoras sin distinción alguna; lo cual es opacado por la realidad que las trabajadoras viven en la industria.

La situación de desventaja en la que se encuentran las trabajadoras en el campo laboral, es debido a los roles que la misma sociedad le ha impuesto a hombres y a mujeres, donde las tareas domésticas son responsabilidad de las mujeres y la responsabilidad económica es de los hombres, todo esto contribuye a que la mujer tenga menos formación profesional cuando quiera o necesite incorporarse al mercado laboral; la cultura de machismo que se vive en El Salvador inhibe a la mujer para que desde joven tenga una formación donde se prevea la incorporación de ésta al ámbito laboral, relegándola indudablemente al cuidado y crianza de los hijos.

Dicha situación de no poder tener ofertas de empleo, ubica a la mujer en una situación de desventaja, en donde al obtener un empleo no pueden reclamar sus derechos por miedo al despido y quedarse nuevamente desempleada; aunque posea todas las capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo; retomando así el objetivo planteado en donde se toma como causa de la brecha salarial el machismo y nivel educativo de las mujeres.

**PREGUNTA NÚMERO 5:** ¿Considera usted que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, en la ejecución de un trabajo igual, se debe a que la fuerza laboral de un hombre es más valorada que la de la mujer?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
si	38	76%
no	12	24%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



De conformidad a lo citado por el libro “Identidad, género y relaciones interétnicas” de Cristina Oehmichen Bazán, “...sea cual sea su posición en el espacio social, las mujeres tienen en común su separación de los hombres por un coeficiente simbólico negativo que, al igual que el color de la piel para los negros o cualquier otro signo de pertenencia a un grupo estigmatizado, afecta de manera negativa a todo lo que son y a todo lo que hace, y está en el principio de un conjunto sistemático de diferencia homólogas (Bourdieu 1998: 116)”<sup>163</sup>. Se observa que culturalmente se tiende a pensar que la fuerza de

<sup>163</sup> Cristina Oehmichen Bazán,, “Identidad, género y relaciones interétnicas” [128](https://books.google.com/sv/books?id=XTr28nXQ4XwC&pg=PA70&lpg=PA70&dq=fuerza+la+boral+del+hombres+mas+valorada&source=bl&ots=JLn2_SaJBG&sig=k6jZVYaL6dSH6_ZyQSzW53ACJxU&hl=es&sa=X&ved=0CBsQ6AEwAGoVChMIImZWonNP8xwIVxpYeCh2VTQ-sitio consultado el dia 2 de abril de 2015 .. Pág. 70.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

trabajo de un hombre es superior al de la mujer y esta creencia es uno de los fundamentos de la desigualdad salarial de género.

Esta valoración cultural se ve reflejada en el 76% de las personas encuestadas, quienes consideraron que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, en razón de la realización de un trabajo igual, se debe a que la fuerza laboral del hombre es más valorada que la de la mujer; solo un 24% considera que no es cierto, que la fuerza laboral de un hombre sea más valorada.

Por tanto, aún hay mucho que hacer para superar estas percepciones socio históricas.

Además, manifestaron que la fuerza laboral de un hombre es más valorada que la de la mujer debido a una gama de razones culturales, dentro de las cuales sobresalieron las siguientes:

El machismo

Porque las ven más débiles

Porque consideran que ellas producen menos que los hombres

Porque el sistema así los ha educado

Porque consideran que tienen más habilidades que ellas

Porque siempre ha sido así

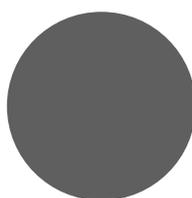
“Porque a ellos les pagan más por el simple hecho de ser hombres y nosotras mujeres”.

#### **PREGUNTA NÚMERO 6:**

¿Considera usted que las mujeres aceptan un salario inferior al de un hombre, en la ejecución de un trabajo igual, debido a la situación económica que viven con su familia?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
si	50	100%
no	0	0%
<b>Total</b>	50	100%

**¿Considera usted que las mujeres aceptan un salario inferior al de un hombre, en la ejecución de un trabajo igual, debido a la situación económica que viven con su familia?**



■ si ■ no

Al observar que el 100% de las trabajadoras encuestadas, respondieron que la aceptación de un salario menor, por parte de la mujer, se debe a la situación económica que vive con su familia y ninguna opina que no, constatamos que al momento de la aceptación de un salario, predomina la necesidad que existe en el hogar; caso contrario, ocurriría si no existieran esas necesidades, lo cual llevaría a negociar posiblemente el salario entre trabajador y patrono.

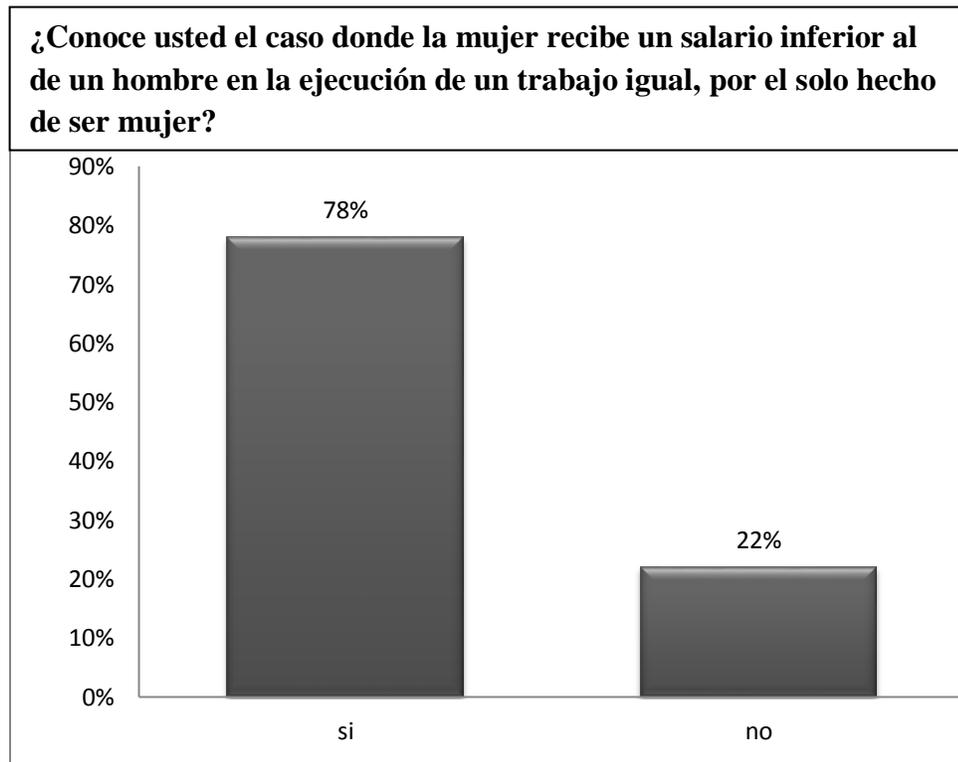
Esta realidad afecta tanto a hombres como a mujeres, pero es más impactante en el caso de las mujeres jefas de hogar que deben vender su

fuerza de trabajo lo más rápido posible para garantizar la sobrevivencia de su núcleo familiar; así constatamos que muchas personas, en el país, ganan un salario menor al mínimo legal vigente, debido a la necesidad de tener un empleo para llevar sustento a su familia.

**PREGUNTA NÚMERO 7:**

¿Conoce usted el caso donde la mujer recibe un salario inferior al de un hombre en la ejecución de un trabajo igual, por el solo hecho de ser mujer?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
si	39	78%
no	11	22%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>



El 78% respondió que conoce a una mujer, que recibe un salario menor al de un hombre en la ejecución de un trabajo igual, solamente por el hecho

de ser mujer; el 22% no conoce a nadie. Se comprueba, por tanto, que en el país aunque las mujeres no lo denuncien por miedo a perder su empleo, tienen un menor salario, debido a que consideran que su condición de mujer no les permite poder exigir más en relación a un hombre.

En esta concepción imperan condiciones impuestas desde el hogar y reproducidas por la sociedad; se cree que la mujer puede o no hacer ciertas actividades y también se cree en la superioridad del hombre porque él es más fuerte. Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana.

Dichas tradiciones y roles de género pueden influir, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los hombres y las mujeres. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas.

Asimismo, esto demuestra que en el país, a pesar de existir una legislación vigente que protege a la mujer en materia laboral, de conformidad a lo establecido en la Constitución en su Art. 38, ordinal primero<sup>164</sup>, dicha disposición no es positiva, ya que se sobreponen patrones culturales, al momento de aplicar el principio de igualdad de género.

Estos resultados nos demuestran que a lo largo de la historia la mujer siempre ha sido discriminada por el simple hecho de ser mujer, los patrones

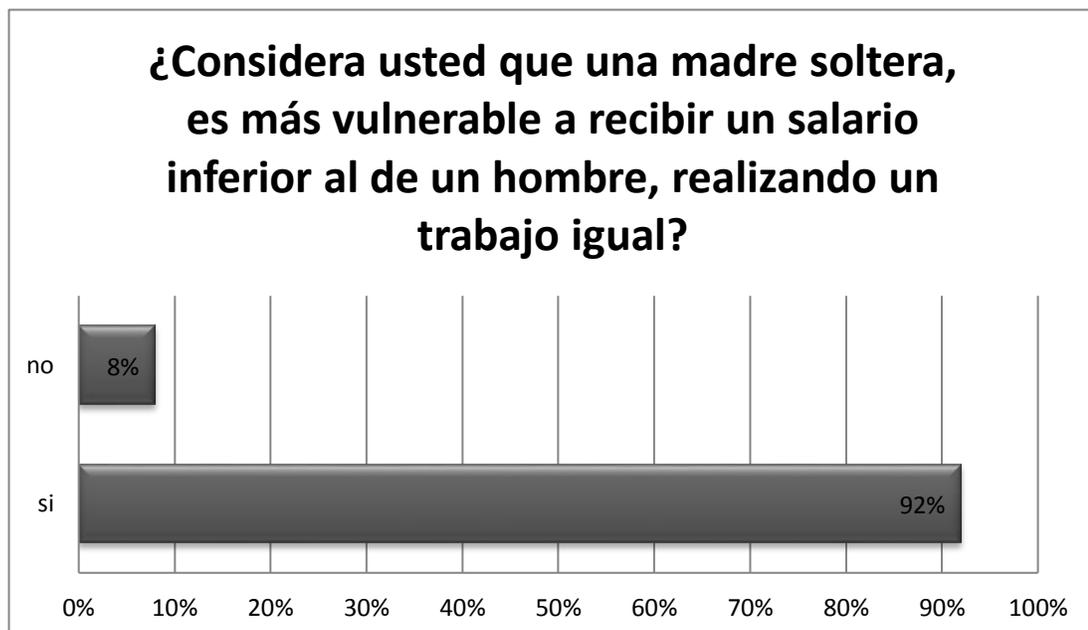
---

<sup>164</sup> Constitución De La Republica, (El Salvador, Asamblea Legislativa De El Salvador, 1983) Artículo 38 Ordinal Primero, “En Una Misma Empresa O Establecimiento Y En Idénticas Circunstancias, A Trabajo Igual Debe Corresponder Igual Remuneración Al Trabajador, Cualquiera Que Sea Su Sexo...”

culturales nos han inculcado que la mujer es más débil, que por ende el desempeño laboral tiende a ser mucho menor que el de un hombre y por dicha razón aún desempeñando un trabajo igual al de un hombre, tiene que devengar un salario menor puesto que el hombre rendirá mucho más.

Esta pregunta ha sido el parámetro para demostrar una de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación, “la fuerza de trabajo masculina es mucho más valorada que la femenina”; siendo este un factor histórico que dio inicios a que dicha problemática aumentara y que actualmente aún se mantengan esos arraigos culturales que desprestigian, desvaloran y discriminan el trabajo de las mujeres y a las mujeres como tal.

**PREGUNTA NÚMERO 8:** ¿Considera usted que una madre soltera, es más vulnerable a recibir un salario inferior al de un hombre, realizando un trabajo igual?



<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>si</b>	46	92%
<b>no</b>	4	8%
<b>Total</b>	50	100%

De la población encuestada, un 92% expresó que sí, mientras que un 8% manifestó que no. En la respuesta a esta pregunta observamos que las trabajadoras que son madres solteras son vulnerables por su condición familiar; tener hijos/as y no tener al padre de éstos como apoyo económico, las convierte en personas indefensas y con más posibilidades de ser discriminadas al momento de recibir un salario, pues deben de cumplir con las responsabilidades del hogar y no tienen otra opción.

Es de tomar en cuenta que la misma situación que vive en su familia, las obliga a realizar igual labor que un hombre y recibir un salario menor.

Ser jefas de hogar significa, para éstas mujeres, encontrarse con muchos conflictos, ya que se encuentran con tensiones generadas por el empleo, muchas veces son víctimas de hostigamiento sexual, soportar jornadas laborales que inhiben el cuidado de los hijos, aunado a ellos, las responsabilidades que como jefes de hogar tienen: limpieza del hogar, preparación de alimentos, atención y cuidado de los hijos; cumpliendo el rol de proveer ingresos familiares y desarrollar funciones de madre.

Debido a estas situaciones es que las madres solteras se encuentran en desventajas con los hombres de recibir un igual salario, debido a que: su participación laboral compromete el cuidado y bienestar de sus hijos; las mujeres que son cabeza de familia sufren mayor discriminación para lograr el acceso a un empleo; la maternidad, la jefatura femenina y la transmisión de la pobreza de una generación a otra pueden estar relacionadas; trabajan menos o no trabajan y por tanto poseen menos experiencia laboral haciendo que cuando se incorporen al campo laboral no estén suficientemente capacitadas y se genere la impresión que las mujeres no están aptas para realizar el mismo trabajo que un hombre.

Cabe destacar que las madres solteras muchas veces carecen de escolaridad o no terminaron sus estudios a un nivel superior, lo que hace que su trabajo principal sea el servicio doméstico por el que se obtienen muy bajos ingresos.

Ser madres solteras las ubica en una situación de desventaja, donde por la necesidad económica que enfrentan para sustentar su hogar, no reclaman sus derechos aún conociéndolos, donde no importando el maltrato que reciban de parte del patrono, aceptan el empleo para seguir obteniendo los ingresos indispensables para mantener su hogar; identificando factores culturales que relegan siempre a la mujer a un segundo plano donde no puede desarrollarse profesionalmente.

#### **4.2 Datos recolectados por medio de las entrevistas realizadas a funcionarios y a representantes de las instituciones de gobierno y organizaciones que se dedican a la erradicación de la brecha salarial de género.**

En este apartado presentamos la información que recabamos mediante la utilización de la Entrevista dirigida, la cual nos permitió recolectar la información del fenómeno que se estudia. Esta técnica nos permitió registrar la información necesaria, logrando establecer una relación más directa con el fenómeno de la brecha salarial, a través del diálogo que se estableció con el entrevistado.

Para realizar la entrevista, acudimos a las instituciones de gobierno y a las instituciones no gubernamentales siguientes:

**Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

**Procuraduría General de la República**

**Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos**

**Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)**

**Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES).**

**Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes “las Mélidas”**

**Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA).**

La entrevista estaba formulada de una forma sencilla, para extraer la información que necesitábamos de estas instituciones; a cada funcionario o representante de la institución se le hizo las preguntas siguientes:

1. La institución de la cual usted es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?

2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?
3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?

Nuestra intención, con la realización de las entrevistas, es respaldar más lo que venimos sosteniendo sobre la tesis de la brecha salarial que aún existe en el país entre hombres y mujeres, dado los cargos que los entrevistados ostentan en estas instituciones; y la información inequívoca institucional con la que cuentan.

De la opinión brindada en las siguientes entrevistas se colige, que efectivamente sí existe una desigualdad salarial entre hombres y mujeres, pero que no se tienen muchos datos estadísticos de denuncias sobre dicha problemática, porque las mujeres en primer lugar, no conocen todos los derechos laborales que tienen y qué vías judiciales utilizar para hacerlos efectivos.

En la primer pregunta de la entrevista realizada, en las siete instituciones antes mencionadas, casi todas aseguran que dentro de sus objetivos por la lucha de la igualdad de género está la erradicación o la lucha en contra de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual; con excepción de ORMUSA, quien manifestó que no lo hacen de manera directa; sin embargo, reconocen la existencia de dicha problemática.

En la segunda pregunta realizada expresan las instituciones en mención que cuentan con una diversidad de mecanismos de control con la finalidad de erradicar dicha problemática, tales como: inspecciones a las empresas con las

cuales se determina si dichas entidades cumplen con todas las normas laborales plasmadas en el Código de Trabajo; también se realizan asesorías, asistencias legales, defensas en los diferentes procesos que se presentan a solicitud del trabajador o trabajadora perjudicada. Además, algunas instituciones se dedican a realizar estudios sobre las causas y consecuencias que generan dicha problemática, sobre los cuales hacen informes dirigidos al gobierno, proyectos de reforma de ley a favor de las mujeres, talleres de derecho laboral; con la finalidad de que las mujeres trabajadoras estén enteradas de sus derechos laborales dentro de la empresa. También trabajan con políticas de alianzas para que más instituciones se unan a la lucha contra este fenómeno que afecta a la mujer trabajadora.

En la pregunta número tres se corroboró que muchas de las razones por las cuales existe la brecha salarial entre hombres y mujeres, es por patrones culturales milenarios, donde se relega a la mujer al trabajo doméstico y no se le permite desarrollar sus capacidades para demostrar más allá de paradigmas de género, que las mujeres tienen todas las capacidades físicas y mentales para desarrollar un trabajo de la misma forma o mejor que un hombre.

Además se corroboró que aún sigue existiendo miedo en las mujeres trabajadoras para denunciar cualquier abuso a sus derechos laborales, por temor a que las despidan, pues así pierden la única fuente de sustento para su familia; o, en el menor de los casos, temen sufrir cualquier otro tipo de represalias.

Aunado a ello se encuentra el sistema patriarcal, impuesto a lo largo de la historia por un sistema capitalista, que trae como idea imponente el machismo, desvalorizando así las capacidades de las mujeres; lo que trae como consecuencia que la sociedad las vea como seres que tienen menos

capacidades que el hombre y que por ende, su rendimiento será mucho menor; debiendo, por ello, recibir un salario inferior.

Lo que subyace a estas discriminaciones es toda una serie de prejuicios en torno a lo que las mujeres pueden, saben y deben hacer, y al papel que se le ha otorgado a los salarios de las mujeres en los hogares, como complementos de los salarios del “cabeza de familia”.

También se suma la existencia de una segregación ocupacional, en la cual hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables, lo que viene a incrementar la desigualdad de género.

Lograr la igualdad salarial en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es mucho más que una cuestión puramente económica: implica que las mujeres y los hombres se distribuyan de una forma más equilibrada en los puestos de trabajo y sectores; que se valoren mejor ciertos requerimientos de puestos de trabajo feminizados, que las mujeres dejen de engrosar los trabajos de la economía informal, los contratos a tiempo parcial, de duración determinada y de trabajo a domicilio.

## **CONCLUSIONES**

Sería incorrecto desconocer que la maquila, en El Salvador, ha generado puestos de trabajo; se habla de 80,000 empleos directos que generan, y alrededor de ellas otro tipo de empleos indirectos. Sin embargo, uno de los problemas más frecuentes en este tipo de industria, son los señalamientos que se le hacen por el irrespeto de los derechos humanos de las trabajadoras. A pesar de toda la intervención de muchos actores de la sociedad alrededor de esa problemática, aún no se han logrado eliminar las violaciones que se dan en las plantas de maquila, más bien parecería que el hecho de darse violaciones está dentro de la misma lógica de trabajo de estas empresas.

La evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, en todos los países del mundo ha sido producto de la división clasista del trabajo y de patrones culturales donde de forma más notable el trabajo doméstico se convirtió en un trabajo exclusivo para las mujeres.

Son las mujeres más pobres las que suelen obtener empleos de peor calidad, con bajos ingresos, junto a la necesidad de realizar largos y costosos desplazamientos cotidianos hacia el lugar de trabajo, sin contar con el apoyo de su pareja masculina para el cuidado infantil y el desarrollo del trabajo doméstico.

Es del conocimiento de todos y todas que el trabajo de la maquila es intensivo, con un gran desgaste y riesgo para la salud de las trabajadoras; a pesar de las constantes violaciones a sus derechos laborales, entre ellos, el derecho a recibir el mismo salario que los hombres, ejecutando un trabajo

igual; las instituciones existentes encargadas de erradicar dicha problemática, aún no han logrado avances positivos que beneficien a las mujeres.

Una de las características de la industria de la maquila en El Salvador, es que los empleos que ofrecen poseen salarios bajos, inseguros y fundamentalmente la contratación de la mano de obra es joven y femenina.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un actor muy importante en la protección de los derechos laborales de los y las trabajadoras; pero para lograr su mandato constitucional, debe cambiar y trabajar sin interés particular o ideológico. Así mismo, necesita muchas transformaciones, debido a que existe poca voluntad política por parte de quienes conducen dicho ministerio, lo que nos lleva a una desprotección del sector laboral. Esto es observable en las constantes denuncias que hay en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado.

Se afirma que la brecha salarial es un claro indicador de las consecuencias de la división sexual del trabajo, donde a las mujeres no se les reconoce y remunera por sus capacidades físicas o intelectuales, sino por paradigmas de géneros, en cuanto a cuáles son las actividades que puede realizar una mujer y cuáles no.

Aún en la actualidad siguen existiendo patrones culturales imperantes que relegan a la mujer a un segundo plano, negándoles el derecho constitucional que tienen para desarrollarse profesionalmente.

Estamos en un proceso de rompimiento de patrones culturales, que le permitirá a la mujer a futuro, gozar de todos los derechos que el hombre posee, pues vemos que si bien es cierto la ley establece que tanto hombre y mujer

deben obtener igual remuneración en la realización de un trabajo igual, con la aplicación del método de la encuesta pudimos comprobar que muchas veces las mujeres no son remuneradas de igual forma que los hombres; también se les inhibe el derecho de ostentar cargos de dirección que por cuestiones culturales son dados a los hombres.

El Estado, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no ha implementado políticas apegadas a la realidad de tantas mujeres, para hacer más efectivo el derecho que poseen de recibir, por trabajo igual, igual remuneración.

Históricamente la mujer ha sido valorada con menos capacidades físicas que un hombre, hipótesis que se pudo comprobar por medio del método de la encuesta, en la cual, de la población encuestada, un 76% manifestó que efectivamente dentro de las maquilas el trabajo del hombre es más valorado que el de las mujeres, debido a la capacidad con la que cuentan.

La fuerza de trabajo masculina es mucho más valorada que la femenina; en la encuesta realizada, un 78% de las mujeres encuestadas manifestó que estaban recibiendo un salario inferior al que reciben los hombres ejecutando un trabajo igual, por el solo hecho de ser mujeres.

Las mujeres que son jefas de hogar, son vulnerables a recibir un salario inferior que el de un hombre; así lo aseguró un 92% de la población encuestada; actualmente las mujeres que son madres solteras están más expuestas a recibir un salario inferior que el de un hombre, debido que su situación las lleva a aceptar el empleo en las condiciones que el patrono establezca, sin importar si les están o no violentando sus derechos laborales.

Algunas mujeres aceptan salarios inferiores al de los hombres, debido a la falta de empleo y a la difícil situación económica en que viven para alimentar a sus hijos; así lo asegura el 100% de las mujeres encuestadas. Debido a que es la única opción de ingresos con los que cuentan, aceptan el salario que les ofrecen, no importando que sea inferior al salario que recibe un hombre que realiza el mismo trabajo.

Fundamentándonos en los resultados de la investigación realizada, podemos afirmar que efectivamente se comprobó nuestra hipótesis general que decía: “La diferencia salarial entre las mujeres y los hombres en la ejecución de un trabajo igual está íntimamente relacionada con la desigualdad que existe entre mujeres y hombres producto de factores histórico-culturales, sociales y económicos”. Así lo confirmó la población encuestada y los representantes de las instituciones entrevistadas; por ende podemos asegurar que en el país las mujeres están recibiendo un salario inferior que el que recibe un hombre, realizando ambos un trabajo igual.

## **RECOMENDACIONES**

El Estado Salvadoreño, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debería de realizar un estudio exhaustivo de las violaciones que se cometen a los derechos de las trabajadoras en las zonas francas de el país; e incrementar las multas cuando se observe que efectivamente, en un lugar de trabajo, se les está violando el derecho de igualdad de remuneración.

También debe de formular otros convenios con las organizaciones que velan por el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras salvadoreñas, para que la intervención de éstas, ya sea directa o indirectamente, tengan eco en el cumplimiento de las leyes laborales en favor de la mujer trabajadora.

El Estado, por medio del Ministerio de Educación, debe implementar políticas a nivel escolar, para que los niños y niñas crezcan en un ambiente, donde todos y todas posean el mismo valor y tengan los mismos derechos; enseñándoles que tanto la mujer como el hombre tienen las mismas capacidades para desenvolverse en la sociedad y así erradicar el problema de desigualdad que existe en los roles de género.

El Ministerio de Trabajo, como autoridad responsable, debe velar por la aplicación de la legislación nacional y convenios internacionales ratificados por el país.

Las responsabilidades de atender la familia y el hogar deben de ser compartidas por mujeres y hombres con apoyo de políticas públicas, que fomenten la cultura de no discriminación hacia las mujeres, en tanto que por

el hecho de ser mujeres son “especialistas” en los quehaceres del hogar o crianza de hijos.

El Estado, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que fortalecer el trabajo que efectúa la Dirección General de Inspección de Trabajo, para que dicha unidad técnica haga efectivo el cumplimiento del artículo 38 ordinal primero de la Constitución y el artículo 123 del Código de Trabajo, por medio de inspecciones a las diferentes empresas privadas, en las cuales, se encuentran casos de infracciones a dichos preceptos, deben de aplicar las respectivas sanciones.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros.

Ander Egg. *Opresión y Marginalidad de la Mujer*, Buenos Aires. Editorial Hvnmitas 1972.

Cabanellas De Torres, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Editorial Eliasta, Buenos Aires, 2002.

Dussel, Enrique., *Política de la liberación. Historia mundial y crítica*, Madrid, Editorial Trotta 2007.

Engels, Federico, *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, "Obras Escogidas" Tomo 3, Editorial Progreso, Moscú, 1981.

Gunder Frank, Andre, *Introducción la historia mundial real frente a la teoría social eurocéntrica. Reorientar: la economía global en la era del predominio asiático*, Valencia, España, Ediciones PUV, 2008.

Guerrero, Julian. *Historia de América*, Centro Editorial José de Pineda Ibarra, Guatemala, 1962.

Miles, Rosalina, *La Mujer en la Historia del Mundo*, ediciones civilizaciones. Barcelona, 1989.

Mignolo, Walter, *La Colonialidad del Saber, Eurocentrismo y Ciencias Sociales*, Buenos Aires, 2000.

Morgan, Lewis Henry, *La sociedad primitiva*, Ediciones Quinto Sol, México, 1984.

Riu, Manuel, Prólogo a la Edición Española de, *La Historia del Mundo en la Edad Media*, de Cristóbal Cellarius, Madrid, Editorial Sopena, tomo I, 1978.

Reed, Evelyn. *La evolución del Matriarcado al Patriarcado*. Editorial Crítica, Barcelona 1990

Red Centroamericana De Mujeres En Solidaridad Con Las Trabajadoras De La Maquila (REDCAM), Estudio Comparativo sobre Salud Ocupacional y Seguridad Industrial de Mujeres que Trabajan en Empresas Textileras en las Zonas Francas de Centro América, El Salvador, 2004.

### **Tesis.**

Burgos Rivas, Verónica Elizabeth, El Respeto del Derecho al Trabajo de la Mujer en Estado de Gravidéz, en la Zona Franca de San Marcos, Departamento de San Salvador, 2004-2005, tesis de grado, Facultad de jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2007.

Gonzales Ramos, Susana Del Tránsito, Discriminación Laboral a la Mujer Infeutada con VIH/SIDA, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2009

Molina Ayala, Rosa María, “La Discriminación de la mujer en la Legislación Salvadoreña”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1993

## **Legislación Nacional**

Constitución De La República De El Salvador, D.E N° 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. N° 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

Código De Trabajo, D.L. N° 15, del 23 de junio de 1972. D.O 142, Tomo 236, publicado el 31 de julio de 1972.

Ley De La Procuraduría Para La Defensa De Los Derechos Humanos. Decreto Legislativo No. 183, del 20 de febrero de 1992, publicada en el Diario Oficial No. 45, Tomo 314, del 3 de marzo del mismo año.

Estatutos De La Fundacion De Estudios Para La Aplicación Del Derecho, aprobado por Decreto Ejecutivo N° 23, de fecha once de abril de mil novecientos ochenta y nueve, publicado en el D. O. N° 79, Tomo 303, del 2 de mayo de 1989.

## **Legislación Internacional.**

Convenio N° 100 Sobre La Igualdad De Remuneración, adoptado el 29 de junio de 1951, en la 34 reunión de la OIT. Ratificado el 12 de octubre de 2000.

Convenio N° 111, Sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958, en la 42 reunión de la OIT. Ratificado el 15 de junio de 1995.

Convenio N° 156, Sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares; adoptado el 23 de junio de 1981 en la 67 reunión de la OIT. Ratificado el 12 de octubre de 2000.

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer, por sus siglas, (CEDAW), creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Ratificado el 2 de junio de 1981. Diario Oficial N° 105, Tomo 271, del 9 de junio de 1981.

### **Revistas.**

Calvo, Yadira, “*A la Mujer por Palabra. Editorial de la Universidad Nacional*”, Costa Rica, 1990.

Cañas Dinarte, Carlos, “*Historia de mujeres protagonistas de la independencia (1811-1814)*” ISDEMU, San Salvador, 2010.

Gonzales, Sara, “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral” Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Ponencia 16 de nov, de 2004.

Peña Mendoza, Lorena, “*Los Retos de la Mujer Dirigente*” Ediciones MEPLA, La Habana, 1994.

Newland, Kathleen, *La mujer en el mundo moderno*, Madrid, Alianza Universidad, (1982)

### **Diccionarios.**

Cabanellas De Torres, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2002.

## **Páginas Web.**

Beneria, Lourdes “Las desigualdades que crea el capitalismo actual no son compatibles con la democracia” Consultado en <https://dependamentcritic.wordpress.com/2015/04/26/lourdes-beneria-las-desigualdades-que-crea-el-capitalismo-actual-no-son-compatibles-con-la-democracia/> constituida el 03 de agosto de 2015.

<http://www.ulpiano.org.ve/AcercaDe/007.php> Jurisconsulta romano. Nació en Tiro (Fenicia) el año 170 y murió asesinado en Roma, el año 228 D.C.

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/20230/1/ARTICULO%20EN%20HOMENAJE%20JUAN%20MIQUEL.pdf>

<http://www.derechoromano.es/2013/03/pater-familias.html>

<http://www.tse.gob.sv/revistadigital/index.php/institucion-5>

<http://www.jurisprudencia.gob.sv/VisorMLX/Documento/Documento.aspx?Data=EJ7EdNFfnblvZfg2aOQubZjCUNpeVm/MbZkoF6FQTVWDiuotdrAi625QPeYDXzYHsCs0G7K+ENz05zOC8eBKJRR3M28a6zigkZhiYuN31DD2mQncKl35wAsZUhJU5wQj71U3Hd3mQMmcDb2vVeX1fwdhZxGLi+XOrUGHGLH7ljGRc1OeGQzqwz/RIQiZWdwkjQ>

[file:///C:/Documents%20and%20Settings/dave/Mis%20documentos/Downloads/Tomo\\_III\\_Caracteristicas\\_Economicas.pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/dave/Mis%20documentos/Downloads/Tomo_III_Caracteristicas_Economicas.pdf)

[http://www.stecyl.es/Mujer/el\\_techo\\_de\\_cristal.htm](http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm)

'

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
SEMINARIO DE GRADUACION

### **CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES**

#### **De la Zona Franca de San Bartolo, Ilopango.**

Señor (a) entrevistado (a): Estamos realizando un estudio sobre la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en un trabajo igual. Para su seguridad es confidencial y anónima la encuesta a realizar, gracias por su colaboración.

Sexo: M\_\_\_\_\_ F\_\_\_\_\_

1. ¿Qué edad tiene?

\_\_\_\_\_

2. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta fábrica?

\_\_\_\_\_

3. ¿Conoce usted los derechos del trabajador?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4. ¿Considera usted que se le otorga a la mujer trabajadora, las mismas prestaciones laborales que tienen los hombres?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Considera usted que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual, se debe a que la fuerza laboral de un hombre es más valorada que la de la mujer?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿Considera usted que las mujeres aceptan un salario inferior al de un hombre en la ejecución de un trabajo igual, debido a la situación económica que vive con su familia?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7. ¿Conoce usted que una mujer recibe un salario inferior al de un hombre en la ejecución de un trabajo igual, por el solo hecho de ser mujer?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

8. ¿Considera usted que una madre soltera, es más vulnerable a recibir un salario inferior al de un hombre, realizando un trabajo igual?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO IGUAL”

**Nombre:** CARDOZA, Karen.

**Institución:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Cargo:** Jefe de Unidad Especial de Prevención de Actos laborales discriminatorios.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	Si
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	Las inspecciones a las empresas. Un control por medio del formato de acta única de inspección, donde se evalúa si la empresa cumple con todas las normas laborales.
3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?	Eso se debe a patrones culturales que el sistema nos ha inculcado durante toda la humanidad. Sistema patriarcal. La poca información sobre igualdad de género que debe de existir.

### ANEXO 3

#### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO IGUAL”.

**Nombre:** ZEPEDA, Marvin Armando.

**Institución:** Procuraduría General de la República

**Cargo:** Defensor de empleados públicos.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	Si
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	Por medio de asesorías, asistencias legales, defensas en los diferentes procesos que se presentan a solicitud del trabajador perjudicado.
3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una de las razones es por favores, cuellos, recomendaciones.</li><li>• El machismo debido a que si el gerente es hombre, por ende le pagara menos a la mujer.</li><li>• Y probablemente existan otro como discapacidad física.</li></ul>

#### ANEXO 4

### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUEJRES EN LA REALIZACION DE UN TRABAJO IGUAL” AJO IGUAL”

**Nombre:** ZALDAÑA, Geraldina.

**Institución:** Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

**Cargo:** Asesor jurídico del Procurador General.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	Si
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitorear la actividad de las empresas, si respetan los derechos de los trabajadores.</li><li>• Realizar informes sobre violencia económica ejercida por los patronos.</li><li>• Estudios del por qué existe la violencia<ul style="list-style-type: none"><li>• Recomendaciones al gobierno e instituciones, para que no exista dicha discriminación.</li></ul></li></ul>
3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estereotipos hacia la mujer</li></ul>

la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Únicamente por su condición de ser mujer.</li></ul>
--	---

## ANEXO 5

### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO IGUAL”

**Nombre:** UMANZOR, Maritza.

**Institución:** Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes “las Mélidas”.

**Cargo:** Encargada de la Unidad de Organización.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	Si
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar proyectos de reforma de ley a favor de las mujeres trabajadoras; actualmente realizan el proyecto de reforma de la ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, donde buscan crear por medio de ley, una fianza en caso de cierre de la empresa y poder pagar todas las prestaciones del empleado.</li><li>• Formación en derechos laborales de las mujeres trabajadoras.</li></ul>

<p>3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Únicamente por su condición de ser mujer, relegadas al sector informal, maquilas y al trabajo doméstico.<ul style="list-style-type: none"><li>• El sistema capitalista</li><li>• El sistema patriarcal.</li></ul></li></ul>
---	---

## ANEXO 6

### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO IGUAL”

**Nombre:** GUTIERREZ, Roger.

**Institución:** Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES)

**Cargo:** Dirigente Federal.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	La federación sindical mantiene una labor de denuncia sobre el tema y lo hace a través de la queja específica o por medio del conocimiento que se aborda en coordinación con otras organizaciones de mujeres como la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres CEDM.
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es a través de la denuncia específica.</li><li>• El monitoreo de los diferentes grupos más involucrados con los derechos de las mujeres que se reúnen en un período determinado.</li></ul>
3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan	<ul style="list-style-type: none"><li>• La desvalorización hacia la mujer, el patriarcado</li></ul>

<p>la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?</p>	<p>imperante y la construcción social de género determina a la mujer como inferior.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La existencia de una cultura patriarcal y machista.<ul style="list-style-type: none"><li>• La existencia de una segregación ocupacional.</li></ul></li><li>• Debido a menos preparación universitaria o técnica con la que la mujer cuenta.</li><li>• La triple tarea (trabajo, hogar y sindicato), le hace manifestar una carga de género.</li><li>• Porque a los sindicatos se ha dificultado reivindicar los intereses de las mujeres.</li></ul>
---	---

## ANEXO 7

### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO IGUAL”

**Nombre:** CRUZ VAQUERANO, Vilma.

**Institución:** Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA).

**Cargo:** Coordinadora de Comunicaciones.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	No
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguno. Esta temática está bajo la responsabilidad del Consejo Nacional del Salario Mínimo/ ISDEMU y otras instancias del Estado.</li></ul>
3. Según su opinión, ¿cuáles son las causas que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?	<ul style="list-style-type: none"><li>• La desvalorización del trabajo de las mujeres, como resultado de la división sexual del trabajo; además del sexismo en el mercado laboral.</li><li>• La menor participación de las mujeres en cargos de toma de decisión y la</li></ul>

	discriminación laboral de las mujeres debido a su rol reproductivo o aporte en la economía de cuidado.
--	--

## ANEXO 8

### “LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO IGUAL”

**Nombre:** RAMIREZ, Fátima.

**Institución:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)

**Cargo:** Economista del área de autonomía económica.

La siguiente entrevista se realiza con el fin de conocer si se ejerce algún control de parte de la institución, qué control se ejerce y cuáles son las causas que genera la brecha salarial entre hombres y mujeres en la realización de un trabajo igual.	
1. La institución de la cual es parte, ¿ejerce algún control respecto a la temática que nos ocupa?	Si
2. ¿Qué control ejerce dicha institución respecto a la temática anteriormente mencionada?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Esfuerzos para trabajar con las demás instituciones sobre dicha problemática para implementar políticas que erradiquen la discriminación hacia la mujer.</li><li>• Realizar recomendaciones sobre dicha problemática.</li></ul>
3. Según su opinión, ¿Cuáles son las causas que generan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual?	<ul style="list-style-type: none"><li>• El sistema patriarcal</li><li>• Por su condición de ser mujer, ya que sí se está insertando a la mujer en muchas áreas laborales, pero</li></ul>

	los cargos de dirección siempre son desempeñados por un hombre.
--	---