

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.



“PARTICIPACION SINDICAL DE LA MUJER EN EL SALVADOR”
TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS
JURIDICAS.

PRESENTAN:

ARGUETA, SANDRA CAROLINA

ARIAS RODRIGUEZ, FATIMA DEL TRANCITO.

CARDOZA MERINO, FLOR LORENA.

OCTUBRE DE 2010.

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, SAN MIGUEL, EL SALVADOR,
CENTROAMERICA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

AUTORIDADES

INGENIERO: RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ.

RECTOR ACADEMICO

ARQUITECTO: MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS.

VICE-RECTOR ACEDEMICO

LICENCIADO: DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.

DOCTORA: ANA JUDITH GUATEMALA DE CASTRO

DECANA EN FUNCION

INGENIERO: JORGE ALBERTO RUGAMA RAMIREZ

SECRETARIO DE LA FACULTAD

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

AUTORIDADES:

LICENCIADO: FERNANDO PINEDA PASTOR

JEFE DE DEPARTAMENTO

LICENCIADO: FERNANDO PINEDA PASTOR

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACION AÑO 2010

MASTER: EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO

DIRECTOR DE CONTENIDO

LICENCIADO: CARLOS ARMANDO SARAVIA

DIRECTOR DE METODOLOGIA

MASTER: EDWIN GODOFREDO VALLADARES PORTILLO

DOCENTE EVALUADOR DE TESIS DE GRADO.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS.

- ❖ Agradecemos especialmente nuestro asesor de contenido Máster Edwin Godofredo Valladares Portillo, por su esfuerzo, dedicación y responsabilidad en la orientación de nuestra investigación y por habernos brindado el apoyo y conocimiento adecuados para la culminación de nuestro estudio, sin los cuales no hubiese sido posible el logro de nuestros objetivos.

- ❖ Al Licenciado Carlos Armando Saravia, quién con mucha voluntad nos brindo los conocimientos necesarios para la formación metodológica de nuestra investigación.

- ❖ A nuestros docentes, en especial al personal del Departamento de Ciencias Jurídicas por brindarnos sus conocimientos y orientación académica.

- ❖ A la Universidad de El Salvador, FMO, por habernos dado la formación académica profesional.

Dedico este logro a las siguientes personas:

- ❖ A DIOS: por darme sabiduría necesaria en todos estos años y por no haberme dejado sola en ningún momento, guiándome siempre por el camino del bien.
- ❖ A MI MADRE: María Delia Argueta por sus consejos amor apoyo y ternura (te amo) por estar siempre junto a mi todos estos años y seguirme queriendo a pesar de mis errores.
- ❖ A MI PADRE: José Enrique Márquez porque sin importar los obstáculos de la vida siempre me animo a seguir adelante y a poner la confianza en nuestro unigénito (te amo)
- ❖ A MIS HERMANAS Y HERMANOS: Rosa Aminta, Roxana Guadalupe, Reyna Nohemí, Jerson Esaú y Eliecer Enriques porque siempre han estado junto a mí dándome apoyo y mucho amor.
- ❖ A MIS AMIGAS: Flor Lorena Cardoza y Fátima del Trancito por los buenos y malos momentos que pasamos juntas y por su comprensión a lo largo de nuestro estudios.
- ❖ A LOS HERMANOS DE LA IGLESIA: por sus oraciones y confianza en mí.
- ❖ A PERSONAS ESPECIALES: que siempre estuvieron apoyándome y brindándome consejos que me animaban a seguir adelante sin importar los obstáculos.

Sandra Carolina Argueta.

Al haber concluido uno de mis mayores logros lo dedico especialmente:

- ❖ A Dios por guiarme siempre, por darme fuerzas, sabiduría, paciencia, por no permitirme desmayar frente a las dificultades en mi vida y mi carrera,
- ❖ A mis padres Matilde Rodríguez y Carmen Arias Argueta por todo su esfuerzo y trabajo que realizaron para apoyarme incondicionalmente, por confiar en mí, por todo su amor, cariño, por educarme, guiarme por el camino del bien y por estar pendientes de mí, porque sin la ayuda de ellos no hubiese sido posible realizar este logro.
- ❖ A mi querido esposo Rudy Alberto Pérez Rivera por su amor, su apoyo incondicional, comprensión y confianza, a mi querida hija Fátima Iveth Pérez Arias, a quien quiero con todo mi corazón, por ser una inspiración para seguir con mi carrera.
- ❖ A mis hermanos Herbert Antonio, Zoila Esperanza, José Matilde, Nelson Isaías, Julio Cesar, Carlos Armando y Yesenia Elisabeth, por animarme y apoyarme siempre.
- ❖ A mis tíos, Alfredo Arias y Dora Aguilar por estar pendientes de mi y apoyarme siempre.
- ❖ A mis amigas (F. I) por los buenos y malos momentos juntas y por todo su apoyo, a mis compañeras de tesis, así mismo a la ayuda de todas aquellas personas que de una u otra manera han ayudado para que finalizara mi carrera.

Gracias.

Fátima del Trancito Arias Rodríguez.

Este importante logro en mi vida lo dedico especialmente a:

- ❖ A Dios todo poderoso por no desampararme en cada dificultad de mi vida, iluminarme, protegerme, darme paciencia, sabiduría y permitirme alcanzar este logro en mi vida.
- ❖ A la memoria de mi amada abuela María Fidelina Martínez (Q. D. D. G.) por haberme educado y guiado por el camino del bien, por todo su amor y comprensión a lo largo de mi vida, especialmente por haber creído en mí y haberme apoyado siempre, (especialmente para ti mamá fide).
- ❖ A mi querida madre Milagro de Jesús Merino, por darme todo su cariño y apoyo, ayudarme a lograr mis objetivos, por creer en mí ciegamente, aconsejarme y preocuparse por mí siempre. A mis hermanas Sonia Estela Cardoza, Ana Paula Cardoza y Esperanza Luz Cardoza por su amor y apoyo incondicional.
- ❖ A toda mi familia, la familia Merino, por estar siempre presentes en mi vida y mi corazón, por creer en mí y empujarme a seguir adelante, especialmente mi familia Merino Portillo por tanto cariño brindado.
- ❖ A mis amigas que han estado siempre presentes en los buenos y malos momentos (F. I. Y. Z. C. D. L.) de mi vida y mi carrera, a mis compañeras de tesis por su esfuerzo y colaboración, y a todas aquellas personas que de alguna forma han colaborado para que este logro sea posible.

A todos gracias.

Flor Lorena Cardoza Merino.

INDICE.

Introducción.....	15
CAPITULO I.....	21
1. Planteamiento del problema.....	21
1.1 Situación problemática.....	21
1.1.1. Enunciado del problema.....	27
1.2. Justificación de la investigación.....	28
1.3. Objetivos de la investigación.....	30
1.3.1.-_Objetivos generales.....	30
1.3.2.- Objetivos específicos.....	30
1.4. Alcances de la investigación.....	31
1.4.1 Alcance doctrinal.....	31
1.4.2 Alcance jurídico.....	32
1.4.3 Alcance teórico.....	33
1.4.4 Alcance temporal.....	34
1.4.5 Alcance espacial.....	35
CAPITULO II.....	36
2. Marco teórico.....	37
2.1. Antecedentes Históricos.....	37
2.1.1. Antecedentes mediatos.....	37
A. Movimientos obreros.....	38

A.1 Los socialismos.....	40
A.1.1 Los socialistas utópicos.....	40
A.1.2.- El marxismo o socialismo científico.....	41
A.1.3 Anarquismo.....	41
B. La Comuna de París.....	42
C. El sindicalismo.....	43
C.1. Las internacionales obreras.....	45
D. El feminismo y la lucha por sus derechos.....	46
D.1.- Tipos de feminismo.....	48
D.2.- El sufragismo.....	51
D.3.- La dimensión negra.....	53
D.4.- Independencia del feminismo.....	55
D.5.- El socialismo marxista y la cuestión femenina.....	55
2.1.2. Antecedentes inmediatos.....	58
A. Sindicalismo en el comienzo del siglo XX.....	59
B. Central Única de Trabajadores en Brasil.....	60
C. Fechas importantes del desarrollo de la perspectiva de género en el mundo sindical.....	63
D. Día internacional de la mujer.....	64
E. Movimiento de mujeres en el país.....	65
E.1 Doña Prudencia Ayala y la lucha por el voto femenino.....	65
E.2 Organizaciones feministas y de mujeres de carácter nacional.....	67
2.2. Teorías.....	73

2.2.1. Teoría Mediatas.....	73
A. La Libertad Sindical.....	74
A.1.- Derecho de asociación y libertad sindical.....	75
B. Sindicalismo.....	78
B.1.-Formas del sindicalismo.....	79
B.2.- La Tesis de Duguit.....	83
C. Sindicatos.....	84
C.1.- Fines sindicales.....	85
C.2.- Los sindicatos en el siglo XXI.....	86
C.3.1.- Prácticas sindicales reformables y estrategias alternas.....	87
C.3.2.- Desafíos.....	93
C.3.3.- Nuevos valores.....	94
2.2.2. Teorías Inmediatas.....	97
A. Género y discriminación.....	97
A.1.- Enfoque de género en materia laboral.....	97
A.1.1.- Discriminaciones directas.....	100
A.1.2.- Discriminación por resultado o indirecta.....	101
B. Discriminación en materia sindical.....	103
C. Género y sindicalización.....	105
D. Obstáculos específicas para la sindicalización femenina.....	107
E. Democracia sindical.....	113
F. Espacio de participación.....	118
G. Transición de Gobierno y políticas de género en El Salvador.....	121

G.1.- Política de Género en el programa de gobierno.....	121
G.2.- Recomendaciones específicas de Comité CEDAW.....	122
G.3.- Desafíos del Estado salvadoreño para el cumplimiento de CEDAW.....	122
G.4.- Política de Empleo con enfoque de género.....	123
G.5.-Políticas para promover la participación de mujeres en el proceso de toma de decisiones.....	123
G.5.- Política de educación con enfoque de género.....	124
H. Beneficios de la sindicalización femenina.....	125
2.3. Análisis de caso.....	126
2.4. Base conceptual.....	130
CAPITULO III.....	137
Metodología.....	137
3.1. Hipótesis de investigación.....	137
3.1.1.- Hipótesis generales.....	137
3.1.2.- Hipótesis específicas.....	137
3.1.3. Operacionalización de Hipótesis.....	138
CAPITULO IV.....	143
4.1 Presentación del capítulo.....	143
4.2 Entrevistas no estructuradas.....	143
4.2.1 Entrevistas a dirigentes sindicalistas.....	143
Análisis e interpretación de resultados.....	165
4.2.2 Entrevistas a especialista en derecho laboral.....	168

Análisis e interpretación de resultados.....	177
4.2.3. Entrevistas a Psicólogos.....	179
Análisis e interpretación de resultados.....	187
4.2.4. Entrevistas a profesional del Derecho.....	188
Análisis e interpretación de resultados.....	193
4.3. Solución al Problema de investigación.....	194
4.4. Demostración y verificación de hipótesis.....	199
4.5. Comprobación de los objetivos de la investigación.....	202
CAPITULO V.....	207
5.1. Conclusiones.....	207
5.1.1. Conclusiones Generales.....	207
5.1.2. Conclusiones Especificas.....	211
5.2. Recomendaciones.....	214
Bibliografía.....	216
Anexos.....	221

INTRODUCCIÓN.

La historia de la humanidad está marcada por la voluntad de poder y dominación de unos sobre otros y que se hace presente en todo ámbito de la vida, que van desde monarquías, gobiernos o poderes económicos, hasta una pequeña esfera de la sociedad en particular como los hogares y familias mismas que la conforman. Así para la experiencia humana es necesaria la existencia de una autoridad encargada de regular y moderar la convivencia y orden en la sociedad, ahora requiere la cesión de poder, pero conociendo que el poder es un factor corruptor del hombre, es entonces cuando el deber de la autoridad se hace enigmático, pues el control del poder requiere de un grado humanismo y moralidad mayor que el de un ciudadano común. Cuando el uso del poder va más allá de los deberes señalados por las normas sociales y morales, es que entra en juego la necesidad de sublevarse y manifestarse con el objetivo de mantener el poder controlado y hacer escuchar las necesidades del pueblo.

Es así como tuvieron origen los grandes movimientos de la historia, entre ellos los movimientos de mujeres en la búsqueda en un primer momento del reconocimiento de sus derechos y el respeto por la diferencia, logrando en la búsqueda de la unidad en la diversidad. A partir de la incorporación de la mujer en el mercado laboral, esta pasa a ser parte de las víctimas de las injusticias laborales, sufriendo de forma dual las consecuencias de discriminación, por un lado, como mujer subordinada a la figura patriarcal en la sociedad y por otro lado como parte integrante del sector trabajador sujeto a infamias laborales como la explotación y maltrato por los empleadores, de ahí le surge la necesidad de agruparse y luchar por la defensa de su humanidad en la sociedad ingresando a las organizaciones o movimientos de trabajadores integradas para tales fines, renunciando a ser la figura frágil y protegida del marco social, en ese contexto va descubriendo la magnitud del problema de la discriminación hacia ella y de la formalidad existente alrededor de su erradicación. A partir de esto es que se da inicio a la presente investigación, dirigida al estudio del valor de la participación de la mujer en las organizaciones sindicales,

iniciando de la observación de los movimientos obreros y los fines de su organización, los cuales dieron origen a estructuras laborales conocidas hoy en día como sindicatos. Para ello el presente estudio se ha estructurado en cinco capítulos los cuales están formados por los contenidos siguientes:

El Capítulo I, comprende el Planteamiento del problema, observándose en este como Problema estructural la escasa participación de la mujer en los sindicatos y las consecuencias que esto acarrea para la sociedad y el derecho en el país, dada la labor que realizan los sindicatos en materia de derechos laborales. En relación a esto se han definido problemáticas concretas en cuanto a la escasa participación sindical de la mujer entre ellas, el grado de protección institucional y jurídica hacia la mujer en materia laboral, la necesidad de observar nuevos valores básicos en la gestión sindical como el valor básico de unidad en la diversidad, que puede ser un punto central para la comprensión real de las normas laborales protectoras de la mujer, considerando estas normas como parcialmente efectivas según análisis de la cultura imperante en la sociedad, constituyendo todo esto una serie de obstáculos para la plena realización laboral de la mujer y el desarrollo de su capacidad de liderazgo en la dirección institucional ya sea en gestión empresarial o en gestión gubernamental del país.

En el segundo Capítulo se desarrolló el contenido central de la investigación, que se divide en dos apartados esenciales: el primero constituido por los Antecedentes históricos, en el que se hace referencia a la historia de los movimientos obreros y de los movimientos feministas en algunos países y su influencia en el tema en estudio ya que en algún momento estos dos movimientos estuvieron de la mano en la búsqueda del mejoramiento del nivel de vida de las personas trabajadoras víctimas del capitalismo y los procesos de industrialización, debiendo separarse posteriormente debido a la necesidad del reconocimiento de los aportes de la mujer en el avance de la sociedad a través de normas jurídicas que garantizaran su valorización

como ser humano con diferencias genéticas al hombre pero igual en derechos y oportunidades. El segundo apartado contiene las diferentes consideraciones teóricas acerca de la libertad sindical como extensión del derecho fundamental de libertad de asociación a partir de los cuales se garantiza la integración de los sindicatos como entes legales dotados de la facultad para ejercer la defensa de los derechos de los trabajadores en el país, en el mismo se concreta la observancia del grado mínimo de participación sindical de la mujer en el país, y la influencia de las culturas y tradiciones como obstáculos para la integración de la misma en los sindicatos; encontrándose en consecuencia como una de las posibles alternativas el rediseño de los programas educativos en todos los factores socializadores, así como la efectividad práctica en la protección jurídica e institucional.

El tercer capítulo está compuesto por las posibles causas y soluciones del problema de investigación a través supuestos deducidos en la observación del problema de investigación, considerando como uno de los principales factores influyentes en la sindicalización de la mujer la cultura patriarcal androcentrica imperante en muchos países Centro Americanos. Delimitándose elementos específicos como la subordinación femenina a hombre y el miedo del mismo a la perdida de la autoridad frente a la sociedad dando como consecuencia el cierre del circulo de poder imperante en toda institución, esto genera la transgresión de las normas jurídicas protectoras de los Derechos humanos en general y los Derechos laborales en particular. Por lo que es fundamental intentar desarrollar una sociedad en equilibrio en relación a la posibilidad de desarrollo y superación de la persona humana sin distinción de género. Así mismo se estructura parámetros a seguir en la investigación a través de entrevistas profesionales necesarias para los objetivos propuestos en la investigación, la entrevistas están integradas por interrogantes dirigidas a profesionales conocedores de distintas áreas sociales relacionadas con el tema en estudio, así se elaboran según las categorías siguientes de entrevistados: entrevistas dirigidas Mujeres dirigentes sindicalistas, Especialistas en derecho laboral,

Profesional del derecho y psicólogos. La categorización se da con el objetivo de estudiar las distintas perspectivas del problema.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación obtenidos a partir de la aplicación de las entrevistas no estructuradas elaboradas en el capítulo tres, obteniéndose como resultados principales la observación en el plano de la realidad de la efectiva influencia de la cultura patriarcal en la escasa participación sindical de la mujer en el país y la necesidad de ampliar la esfera protectora de las normas jurídicas a este ámbito, consecuentemente es preciso el despertar la conciencia femenina en la defensa de sus garantías laborales y ejercer un papel más activo en liderazgo y gestión gubernamental. La inobservancia de las normas jurídicas laborales nacionales e internacionales, las conductas permisivas de las instituciones gubernamentales encargadas de velar por la vigencia de los derechos laborales son algunas de las temáticas principales objetos de análisis de relevancia en materia laboral para todo el sector social que quedan al descubierto con la investigación, requiriendo de mayor atención en la práctica jurídica no solo de nuestro país, sino de la mayoría de países, principalmente países Centro Americanos que no han logrado salir del reconocimiento formal de los derechos laborales entre ellos el Derecho de Igualdad.

Por ultimo en el capítulo cinco se elaboran algunas consideraciones finales sobre el contenido y desarrollo de la investigación tomando un breve esbozo del recorrido del estudio y sus resultados, a partir de lo cual se elaboran una serie de recomendaciones necesarias para la búsqueda de la disminución del problema en observación y la posibilidad de su erradicación.

PARTE I

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO I

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

CAPITULO I.

Para el efectivo desarrollo de un tema en investigación es necesario plantearse la problemática a estudiar, delimitar las áreas específicas afectadas por el problema en estudio, así mismo es preciso trazar los objetivos que se pretenden lograr con la investigación y demarcar los alcances hasta donde es posible y necesario estudiar el problema, por ello a continuación se desarrollan brevemente cada uno de estos apartados.

1. Planteamiento del problema.

1.2 Situación problemática.

La sindicalización es un tema de controversia en la actualidad, no solo por la tarea a la que estos se dedican, sino también por su integración y organización, debido a que existen barreras de desigualdades en ese plano.

En particular, el sindicalismo ha aportado avances en el plano jurídico, en materia del reconocimiento de las garantías formales, a la libertad e independencia personal de las mujeres en las relaciones familiares, sociales, laborales y económicas. En la dimensión política institucional, se observa en la actualidad un mayor reconocimiento de las libertades y Derechos civiles y políticos; sin embargo, continúa siendo necesario el establecimiento de cuotas mínimas de participación política institucional. En el plano socio laboral, se han derribado algunas barreras para la libre incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo; se ha reducido, pero no eliminado, la desigualdad entre las remuneraciones de hombres y mujeres. No obstante todos estos progresos, queda mucho por hacer en la construcción de una sociedad más igualitaria para hombres y mujeres.

Pese a los progresos que se han dado, en estadísticas obtenida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los últimos años incluyendo el año 2009, se ha verificado que aún la participación femenina en los sindicatos es menor a la participación masculina, por ejemplo en el área de comercio en estadísticas del año 2009 se revela el dato de 3,340 hombres afiliados y 2,639 mujeres (ver anexo 1, cuadro 20-A y siguientes), existen otras áreas en las cuales esta diferencia es muy notable como en el área de transporte, almacenamiento y comunicaciones (categorías según el M.T.P.S.) existiendo una cantidad de 3,999 hombres afiliados a sindicatos y solo 38 mujeres¹.

Desde sus orígenes el movimiento sindical ha reivindicado la igualdad y la protección social de todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo, como parte de su visión y lucha por una sociedad democrática, participativa y con justicia social. No obstante lo anterior, siendo las condiciones culturales, sociales, económicas y políticas parte del contexto social en que se desarrollan los sindicatos también influyen en estas problemáticas como la desigualdad, y su eliminación constituye una lucha en la que están involucrados los afiliados hombres y mujeres.

La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus Derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados; las anteriores son consideradas acciones inmediatas. Las acciones meditas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores; lo que se convierte en acciones de carácter político.

Algunos objetivos específicos de los sindicatos son:

- Un salario justo.
- Mejores condiciones de trabajo.

¹ Fuente: Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estadísticas de sindicatos por rama económica según federación y sexo. Año 2009.

- Empleo estable para toda persona.

Debido al importante rol que los sindicatos desempeñan en la sociedad y el bienestar de los trabajadores, como miembros de la misma en desventaja, es que cobra relevancia estudiar a fondo el papel que desempeña o debe desempeñar la mujer en estas organizaciones. Por ello con la investigación se busca conocer el origen de la escasa participación femenina en esta clase de asociaciones, identificar las razones de la ausencia de mujeres en las dirigencias sindicales e intentar descubrir las posibles alternativas de estos problemas.

Para lograr los objetivos de la investigación es importante determinar el problema en concreto, ante lo que surgen interrogantes como:

¿Cuales son las razones de la escasa participación sindical femenina?

¿Cuál es el origen de la poca inclusión de mujeres en las dirigencias sindicales?

¿Será este fenómeno exclusivo de países subdesarrollados?

¿Qué alternativas existen ante bajos índices de participación de la mujer en los sindicatos?

Para comprender mejor el problema de investigación es importante revisar brevemente el comienzo de estas instituciones.

Las asociaciones sindicales tienen sus orígenes en la explotación de los obreros, por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones; fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de individualidades laborales, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora. Ello dio origen a una prohibición por los patronos hacia los trabajadores de asociarse con estos fines, la transformación

industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los Códigos Penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810. En esta época la participación activa de la mujer era mínima debido al grado de discriminación que entonces se daba en contra de la misma, ello porque se les restaba importancia a la capacidad de estas.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. A finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos. Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad. Hasta la fecha la injerencia de la mujer en los sindicatos no era un tema discutible, pero se van dando movimientos feministas que buscan la conquista de Derechos para la mujer, de la mano con estos movimientos va surgiendo el beneficio mutuo con la inclusión en organizaciones sindicales.

Posteriormente estos Derechos van siendo reconocidos por leyes y normas Constitucionales, es por esta razón que se hace necesario estudiar las distintas normas que regulan el tema en estudio y verificar el grado de incidencia en la problemática del mismo.

El Derecho de asociación en nuestro país ha sido regulado tanto a nivel Constitucional como a nivel secundario. Constitucionalmente se encuentra regulado en forma general en el artículo siete, el cual establece el Derecho de asociarse libremente en forma pacífica por los ciudadanos. Esta misma libertad de asociación es expresada de forma más concreta en el Capítulo II, Sección Segunda,

específicamente en el artículo 47 del mismo cuerpo legal, el cual expresa de forma literal lo siguiente:

“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos [...]”

De su lectura se puede observar que este derecho ha sido garantizado para la población en general sin distinción alguna, por lo que la Constitución deja puertas abiertas a la feminización sindical en el país, de ello se deduce la obligación particular y estatal de verificar el cumplimiento de la plena participación sindical femenina, lo que incluye la búsqueda de las formas de su cumplimiento.

En un segundo peldaño, a continuación de la Constitución de la República, se encuentran los tratados, convenios y pacto internacionales, que reconocen estos derechos, entre estos se encuentran:

-Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art.22.

-Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales, Art. 8. Inc.

-Protocolo de San Salvador, Art. 8

Todo precepto constitucional tiene desarrollo en normas secundarias, en la actualidad el derecho laboral tiene su desarrollo en el Código de Trabajo en el Libro Segundo del cual el Título Primero está dedicado al derecho de asociación a partir del artículo 204, el cual enuncia lo siguiente:

“Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o

sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, [...]”

Además de las referidas normas existen estatutos dirigidos a garantizar el cumplimiento de los derechos de la mujer, que durante el desarrollo de la investigación será necesario estudiar. A pesar del reconocimiento de la existencia de la desigualdad de género, de la promoción y creación de leyes tendientes a eliminar esa situación, en la vivencia práctica se puede comprobar fácilmente aun la existencia de este problema y la insuficiente efectividad de normas, por lo que es necesario considerar las variables que coadyuven a su mejor aplicabilidad práctica en la sociedad, ello lleva a la necesidad de descartar políticas sobre el tema, estudiando la posibilidad de soluciones concretas en la gobernabilidad.

-Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Como en muchos espacios de la vida económica, social y política, las mujeres se encuentran en una situación desfavorable frente a los hombres en cuanto a los niveles de participación de la actividad sindical.

Es evidente el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, en algunas ramas como la construcción donde su participación es casi inexistente. Aunque en los últimos años si se ha observado alguna participación femenina en los sindicatos, esta no ha alcanzado su participación activa en órganos de gobierno, cargos que prácticamente se encuentran monopolizados por el hombre, principalmente en sociedades en que no existe una promoción de la cultura sindical en general y menos cultura sindical femenina. Ello puede derivarse a problemáticas estructurales en la sociedad, por la necesidad del mantenimiento de la organización política constante en la que es conveniente que la mujer ejerza un papel predeterminado hacia ella.

Quizás el principal nudo de las relaciones en el movimiento sindical sea el desequilibrio en la participación de hombres y mujeres en los cargos de dirección. En la mayoría de las organizaciones, el discurso y la plataforma de acción incluyen la defensa de la igualdad y las políticas orientadas a alcanzarla. En muchos casos se ha avanzado más allá del discurso, con programas de acción concretos. Sin embargo, el cambio decisivo todavía no se ha dado: en la mayor parte del sindicalismo latinoamericano sigue existiendo una inmensa desproporción entre la presencia de las mujeres en la base y su protagonismo en los órganos directivos. Las experiencias en distintos países demuestran que el único camino hasta ahora efectivo para reducir el desequilibrio en los órganos de toma de decisiones en el ámbito político, político-partidario, parlamentario y sindical es la adopción de una cuota mínima de participación de mujeres.

Algunos análisis elaborados durante las décadas de los 80 y 90 denotan la existencia de algunas barreras para la participación femenina en los sindicatos, las barreras se mantienen, en primer lugar, porque no se han solucionado plenamente las desigualdades y la división sexual del trabajo en la sociedad en general. Por otro lado, persisten las prácticas de exclusión de las mujeres dentro del movimiento sindical. El sindicalismo enfrenta el desafío de tomar en cuenta esas dos dimensiones para elaborar su política de género, para ello es necesario buscar la raíz de estos fenómenos para intentar encontrar las posibles soluciones que sean más adecuadas para el equilibrio de la sociedad y la mejora de derechos conexos de la mujer, es decir no solo en la esfera laboral sino también en las áreas sociales, culturales, económica, política etc.

1.1.1.- Enunciado del problema.

Problema estructural.

¿Cuál es el grado real de participación de la mujer en los movimientos sindicales en la actualidad, la incidencia en la aplicación de normas reguladoras de

los derechos protectores de la mujer y sus consecuencias en la estructura de la sociedad a la luz de los cambios políticos actuales en El Salvador?

Problemas específicos.

- 1.- ¿Cuáles son los valores básicos indispensables para que exista un mayor grado de intervención de la mujer en los movimientos sindicales?
- 2.- ¿Cuáles son los obstáculos a superar para la participación de la mujer en los órganos de dirección sindical?
- 3.- ¿Existirá oposición del género masculino para la inclusión de mujeres en las organizaciones sindicales?
- 4.- ¿Qué ventajas aportaría a la sociedad el liderazgo femenino en movimientos sindicales?
- 5.- ¿Los factores culturales de cada país serán elementos lesivos para el desarrollo de la mujer y la equidad de género?

1.2.- Justificación de la investigación.

Como se ha venido considerando existe una problemática visible en el plano sindical referido a la exigua participación de mujeres en los círculos sindicales, esta problemática no solo persiste y afecta en este ámbito, sino también en la sociedad en general, de ahí que la discriminación de la mujer es un fenómeno que aun no se ha logrado superar en la mayoría de países. Es por ello que se hace necesario investigar e intentar estudiar el trasfondo del problema, dado que su permanencia es sin duda perjudicial no solo para el bienestar del género femenino que es el más afectado, sino también para el bienestar de la sociedad y su saludable estructura laboral, política, económica, social, etc.

Además es indispensable cooperar aun en forma ínfima en la labor de lucha por la protección y cumplimiento de los derechos no solo de la mujer, sino también de la persona humana como ser con valor con independencia de sus rasgos distintivos, esto último es una labor de gran magnitud que solo se puede lograr a través de la colaboración de toda la sociedad, no obstante es necesario iniciar con pequeños aportes que pueden ser de gran beneficio en el futuro o presente en la indicación del problema.

Identificada la desigualdad como un problema sindical y social es importante dirigir el enfoque de la investigación a la búsqueda de alternativas que permitan alcanzar un equilibrio en las asociaciones sindicales, lo que puede servir como un punto de partida y proyectarse hacia el problema de discriminación de género en la sociedad, cosechando políticas efectivas y concretas que salgan del reconocimiento de la igualdad de género como derecho y se concentre en normas de aplicación práctica en la realidad salvadoreña.

Los objetivos de la investigación se pretender alcanzar a través del método científico que es una de las herramientas más efectivas para desarrollar estudios de trascendencia no solo científica sino también sociales, culturales, políticas, etc.

El método científico es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. La metodología de investigación científica es un cuerpo de conocimiento consolidado en la actualidad, por ser una herramienta para desarrollar conocimiento es más bien estable, convencional con criterios estandarizados y transversales que permiten que el conocimiento sea comunicable en diferentes campos disciplinarios, contextos y regiones del planeta. La obtención de conocimientos importantes no debe limitarse al beneficio de un reducido número de personas, sino extenderse a todos aquellos para los que sean de utilidad. La investigación que se desarrolla es de significativa

importancia social, dado que se busca descubrir alternativas que logren la mejora de la posición de desventaja de la mujer en la sociedad contribuyendo a descifrar formas de llegar a un equilibrio en la sociedad y su estructura en general.

Con la investigación se beneficiara particularmente de manera directa el equipo responsable del estudio debido a que, con éste, se obtendrán sin duda invaluable conocimientos para el desarrollo profesional y personal de las integrantes del grupo de investigación que desde la perspectiva de género femenino tienen la necesidad de conocer las formas de combatir la discriminación sindical y social de la mujer.

Principalmente se busca beneficiar a mujeres dedicadas al ámbito laboral que tienen el deseo de participar activamente en la conquista de derechos laborales que le permitan mejorar su condición actual y obtener mayores beneficios laborales y sociales, a través de una participación activa e independiente en los sindicatos, dado que únicamente desde su perspectiva se pueden identificar con claridad las carencias y necesidades que impiden su plena realización.

1.3.- Objetivos.

1.3.1.- Objetivos generales.

- Analizar de forma dialéctica los factores culturales que influyen en la escasa participación de la mujer en los movimientos sindicales y la opinión histórica de la reivindicación de los derechos de la misma.
- Identificar la opción de proyectos liberadores que puedan facilitar una mayor integración de las mujeres en los órganos de dirección sindical.

1.3.2.- Objetivos específicos.

- Analizar los cambios en la transición política de gobierno en relación a proyectos dirigidos a impulsar la igualdad en el país.

- Comparar cualitativamente los niveles de participación sindical entre hombres y mujeres durante los últimos cinco años observando el grado de eficacia en las políticas laborales.
- Precisar sobre el cumplimiento de normas protectoras de los Derechos laborales de la mujer.

1. 4.- Alcances.

1.4.1 Alcance doctrinal.

La posición de la mujer en las diferentes áreas de la sociedad ha sido tratada por organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otras, que velan por el logro de la equidad de género, por lo que es de innegable trascendencia la observancia de publicaciones de estas instituciones dirigidas a tratar el tema.

En relación a esto la ONU en la Declaración de Buenos Aires, llevada a cabo por diferentes representantes sindicales de distintos países entre los que se encuentra El Salvador, señala entre una serie de compromisos el de: Promover las políticas que permitan lograr la equidad, en cuanto a participación y representatividad, en cada sindicato.

Al respecto la OIT en una de sus publicaciones del año 2006 titulado *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina* ha expresado que desde sus orígenes el movimiento sindical ha reivindicado la igualdad y la protección social de todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo, como parte de su visión y lucha por una sociedad democrática, participativa y con justicia social. No obstante lo anterior, dicha organización considera que las condiciones culturales, sociales, económicas y políticas que forman parte del contexto en que se desarrollan los sindicatos también influyen en éstos, la problemática de la desigualdad también se

encuentra presente al interior del movimiento sindical y su eliminación constituye una lucha en la que están involucrados los afiliados hombres y mujeres.

Entre otros aportes que se han realizado por la lucha de la igualdad de género están las del El Centro de Estudio Miguel Enríquez (doctrina Chilena) en la publicación titulada *la mujer y sus derechos: una lucha por la igualdad* donde se enfoca la importancia de los movimientos femeninos como indicadores de los cambios dentro de la cultura chilena, señalando en dicha publicación el papel de la mujer en el siglo XX, época en la cual se mantuvo el ideal femenino impuesto por la religión orientada a la pureza, sumisión y obediencia a las normas sociales. Por lo que se ha considerado que fue hasta finales del siglo XIX donde la mujer comenzó a despertar de su estado de postergación exigiendo cada vez con muchas más fuerzas sus derechos como a la educación, al trabajo y al sufragio.

1.4.2.- Alcance jurídico.

La desigualdad es un fenómeno que se ha intentado eliminar o por lo menos disminuir por la mayoría de los países del mundo a través de herramientas jurídicas o leyes. Una de los principales instrumentos jurídicos dirigidos a esta difícil tarea son las Constituciones de cada país. Es por ello que se hace indispensable para la presente investigación partir de nuestra norma suprema en la cual se ha establecido el mandato Constitucional de garantizar de forma general la igualdad ciudadana en su artículo tres, de ello se parte para la exigencia del cumplimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el país; entre esa igualdad de derechos se encuentran incluidos los derechos laborales de las mujeres que aun en la modernidad se siguen viendo afectados.

Así mismo no se puede dejar de lado los artículos de la Constitución dedicados a la regulación del derecho de asociación sindical, el artículo 47 de manera clara expresa el derecho de todo y toda ciudadano/a a la libre asociación sin dar lugar

a ningún tipo de discriminación. Además durante la investigación se debe indagar obligatoriamente las disposiciones del Código de Trabajo enfocados a garantizar los derechos de asociación sindical, lo que se encuentra regulado a partir del artículo 204 y siguientes del mencionado cuerpo legal.

La protección de la discriminación en la mujer ha sido objeto de regulación no solo a nivel interno en cada país, sino también a nivel internacional, de esta forma es relevante revisar algunas normas internacionales que buscan la vigencia de las garantías encaminados a lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en especial aquellos que regulan la protección de los derechos laborales de la mujer y en qué medida es aplicable en el derecho de asociación sindical.

Además de las normas anteriormente relacionadas, se debe examinar las potenciales resoluciones que alguna de las Salas de la Corte Suprema de Justicia se hubiere pronunciado con relación al tema de investigación, ello por la importancia que reviste la jurisprudencia en la actividad jurídica de todo país, en la protección de los derechos de la población.

1.4.3.- Alcance teórico.

Para el estudio y análisis del tema en investigación es necesario partir de teorías críticas derivadas de un pensamiento humanista liberador dedicadas al análisis de los factores influyentes en la imposibilidad de alcanzar la equidad de género a pesar de las innumerables luchas realizadas en los países, no solo por mujeres sino también por teóricos y pensadores que creen en el concepto de libertad y equidad para la humanidad; principalmente teorías que a partir de un análisis crítico de afirmación y negación logren dilucidar las trabas persistentes para el progreso de la equidad en general, lo que podrá aplicarse de forma análoga al tema específico de investigación que se desarrolla en el presente trabajo.

Entre una de esas teorías críticas que se examinarán se encuentran las teorías marxistas en lo aplicable al tema de investigación, esto porque Marx fue un crítico de gran influencia para la sociedad obrera y su lucha por la conquista de los derechos laborales en una sociedad capitalista, donde predomina lo material sobre lo personal con lo que se limita la libertad del trabajador al imposibilitársele las condiciones mínimas necesarias para una realización personal digna de una persona humana.

De ello se deriva la importancia de revisar lo escrito por Marx respecto al tema de la igualdad de género y la liberación femenina no solo como parte integrante de la sociedad trabajadora, sino también como persona confinada a un doble sometimiento como trabajadora incluida en la explotación laboral y como mujer sometida a una sociedad que gira en torno a la voluntad del hombre.

Al respecto también existen otras teorías desarrolladas desde un enfoque crítico dedicadas a analizar el tema en discusión que también será necesario considerar durante el avance de la investigación, entre ellas se encuentran algunas obras dedicadas a explicar el trabajo realizado por Rosa Luxemburgo y sus mayores o menores orientaciones socialistas sobre la situación de la mujer y la sociedad obrera. Rosa Luxemburgo entro en escena en Alemania cerca de 1898 y desde entonces desarrollo un trabajo activista en el movimiento de masas obreras con lo que se puede demostrar la vasta capacidad femenina en la dirigencia de movimientos dirigidos a la defensa material de los derechos y libertades fundamentales.

1.4.4.- Alcance temporal.

En la actualidad a pesar de que la mujer ha logrado un grado significativo de independencia y participación en la sociedad aun existe cierto índice de la población femenina que se abstiene de participar activamente en asociaciones sindicales y de esa manera poder luchar por la defensa de sus derechos laborales, es por ello que se hace necesario conocer el desarrollo que se ha logrado obtener partiendo de los años

2006, 2007, 2008, 2009 y 2010; ello enfocado al rol que desempeña la mujer en los sindicatos, partiendo de la consideración que en los últimos cinco años ha ido en crecimiento el número de mujeres en la actividad laboral.

1.4.5.- Alcance espacial.

La falta de sindicalización femenina es una problemática que existe en la mayoría de países del mundo, El Salvador no está exento de esta situación; es por ello que el estudio en desarrollo se llevara a cabo a nivel nacional debido a que este problema trasciende a todo el territorio salvadoreño, abarcando esferas sociales, políticas, culturales, económicas, etc., provocando de tal manera una obstaculización en la plena integración de la mujer dentro de las direcciones sindicales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO.

“PARTICIPACION SINDICAL DE LA MUJER EN EL SALVADOR.”

CAPITULO II.

En el presente capítulo se desarrolla la parte medular de la investigación el cual se divide en dos partes centrales: la primera compuesta por los antecedentes relacionados al tema de investigación, específicamente a los orígenes de los movimientos obreros y sindicales, así mismo se explora los acontecimiento más importantes de las luchas de mujeres por el reconocimiento de sus derechos en la sociedad. La segunda parte denominada Teorías, divididas en dos temas principales el primero que comprende las teorías mediatas desarrolladas alrededor del tema de investigación, entre ellas aquellas dedicadas a explicar el papel de la libertad sindical en los países, el enfoque del sindicalismo y la importancia de los sindicatos en la sociedad, sus fines, fortalezas y debilidades; y el segundo integrado por las teorías inmediatas formadas por la descripción de la situación de la mujer en el área laboral y su incidencia en la participación sindical de la misma, así como los obstáculos frente a la participación sindical de la mujer sus consecuencias y los beneficios que conlleva la efectiva sindicalización femenina. Además se desarrolla brevemente algunos conceptos básicos de conocimiento necesario para la comprensión de la presente investigación.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes Históricos.

2.1.1.- Antecedentes mediatos.

La observancia de acontecimientos históricos que favorecieron el progreso en cuanto a derechos laborales, contribuye para el estudio en desarrollo, en la obtención de conocimientos sobre la trascendencia que tiene para la mujer su participación organizada en la conquista, protección y conservación de sus derechos en general a través de la unión en ideales comunes, que persigan no solo la superposición de unos sobre otros, sino también fines de justicia social en la realidad práctica de cada sociedad en particular.

A. Movimientos obreros.

Al hablar de organizaciones por la defensa de los derechos laborales es ineludible recordar los movimientos obreros y su lucha por la conquista de sus derechos laborales, movimientos a los cuales se unieron mujeres que sufrían con mayor intensidad este fenómeno.

El movimiento obrero surge de la Revolución industrial como consecuencia de la falta de derechos de los trabajadores en las fábricas, se inició en Inglaterra. La expresión calificativa Revolución Industrial la aplicó por primera vez Toynbee para identificar el periodo de la historia económica de Inglaterra desde 1760 - 1830, que caracteriza una época de cambios profundos para ese país. El sustantivo revolución se usa para expresar la transformación repentina y total, la no evolutiva; con el objetivo industrial se concreta su aplicación a la actividad elaboradora de productos, que es donde había repercutido de modo más especial.

“La revolución industrial se define desde el punto y hora en que la mecánica se incorpora a la construcción de nuevas máquinas. A partir de ese momento está en marcha. Desde ese entonces no se cotiza ya en el mercado, como norma el vigor físico del hombre, ya no se compran sus energías, comparables a la fuerza de los animales: se considera su

capacidad de trabajo, y la función de la maquina consiste en ser productora y consumidora de fuerza.”²

Pero la Revolución Industrial no solo se caracteriza por el aspecto material de las maquinas, sino por la transformación que representa en la organización del trabajo, por el reclutamiento de la mano de obra, por la movilización colosal de operarios que permite su concentración en los locales de amplitud variable.

Al no existir todavía ningún tipo de legislación que regulase la actividad industrial, las condiciones de vida de los obreros eran lamentables; entre ellas estaba una jornada laboral de hasta dieciséis horas en algunos casos y cobrando un salario que la mayoría de las veces no permitía ni la supervivencia; las mujeres y los niños realizaban el mismo trabajo pero cobrando la mitad; no existían vacaciones ni derecho a atenciones médicas y cuando el trabajador llegaba a casa le tocaba vivir hacinado (amontonado) en un espacio reducido y en condiciones higiénicas precarias.

“En esta situación los trabajadores van tomando conciencia que solamente conseguirán mejores condiciones laborales si se unen en sus reclamaciones”³. Es en Inglaterra donde surgen las primeras asociaciones de obreros para reclamar mejoras salariales y la reducción de la jornada laboral, uno de los primeros movimientos es el *movimiento cartista* de 1838, llamado así porque escribían cartas a los periódicos denunciando sus duras condiciones de vida y solicitando el derecho al voto (sufragio universal), el derecho a presentarse en las elecciones, pero la tendencia al

² **“Compendio de Derecho Laboral”**, Guillermo Cabanellas de las Cuevas, tomo I, tercera edición, Argentina, (1992), Pág. 128.

³ Cfre www.google.com, Wikipedia, **“Orígenes del movimiento obrero”**. http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_obrero. Hobsbawn, Eric. *The Age of Revolution: 1789-1848*. London: Peter Smith Pub Inc., (1999). Jacques Droz. *Historia general del socialismo*. Ediciones Destino, (1976).

asociacionismo obrero se cristalizó con la creación de las *Trade Unions*, el primer sindicato obrero. Era lógico que todos estos movimientos surgieran en Inglaterra ya que este era el país más industrializado de Europa. El cartismo organizó huelgas, pero el movimiento fracasó a causa de la represión, de las divisiones internas y la derrota de la revolución de 1848 en Europa.

A.1 Los socialismos.

Durante el siglo XIX, aparece el socialismo contemporáneo, que se caracterizó por una crítica radical al sistema capitalista, al que se consideraba social y económicamente injusto; por la defensa de un modelo de sociedad en el que la propiedad de los medios de producción fuese colectiva; y sobre todo, por la identificación de la clase obrera como protagonistas de los cambios.

*“El socialismo constituye un enfoque genérico, un sistema de organización social (doctrina, partido político y movimiento sindical) que afirma la superioridad de los intereses colectivos sobre los individuales, la necesidad de la acción común para el mayor bienestar de la comunidad, la potestad plena del Estado para estructurar la sociedad y la economía sobre la base de la propiedad colectiva de los medios de producción y de cambio, para concluir con la división de clases, y la consiguiente lucha entre las mismas, por efecto de las desigualdades que el capital engendra entre poseedores y desposeídos, entre empresarios y trabajadores”.*⁴

A.1.1 Los socialistas utópicos.

Dentro de los primeros movimientos obreros habría que hacer referencia a los *socialistas utópicos*, una serie de pensadores como Saint-Simón, Fourier, Blanc, Owen, que preveían un mundo más justo para los trabajadores mejorando sus condiciones de vida y diseñando incluso los lugares de trabajo y de residencia de los obreros. Fourier llegó a proyectar un edificio llamado *falansterio* donde se alojarían

⁴ Óp. Cit. Pág. 57.

los obreros, ese edificio disponía de servicios sanitarios, comedores colectivos, escuelas. *El movimiento fracasó porque la burguesía no estaba dispuesta a invertir en esas instalaciones que consideraba poco rentables, era un planteamiento utópico, es decir imposible*⁵.

A.1.2.- El marxismo o socialismo científico.

Dentro del socialismo tuvo mucha importancia la figura de Karl Marx, este teórico consideraba que el obrero debía unirse para defender sus derechos y conquistar el poder a través de una revolución (igual que lo había conquistado la burguesía) y una vez en el poder establecer la *dictadura del proletariado*, es decir, la dictadura de los obreros en la que se eliminarían las desigualdades y sería el paso previo para lograr una sociedad sin clases que sería el objetivo final de Marx. Marx creía que los burgueses se enriquecían al quedarse con parte de los beneficios que correspondían a los obreros, a esto lo llama *plusvalía*. Además Marx tiene un concepto de la filosofía y de la historia, considera que la historia evoluciona por la *lucha de clases*, siempre hay dos clases enfrentadas: la dominante y la dominada, de ese enfrentamiento sale una sociedad distinta, en su época la clase dominante era la burguesía y la dominada el proletariado, y a través de la revolución obrera se produciría al fin una sociedad justa con el triunfo de los obreros.

A.1.3 Anarquismo.

A raíz de las diferencias entre Karl Marx y Mijaíl Bakunin, entre otros factores, tuvo lugar la fractura de la Primera Internacional, que supuso la división de la mayor parte del movimiento obrero en marxistas y anarquistas. Como forma social sin gobierno, el anarquismo propugna la disolución del estado y la desaparición de la autoridad. El anarquismo se desarrolla en la segunda mitad del siglo XIX, sus

⁵ Cfre, www.google.com, el movimiento obrero, Historia. / http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_obrero.

principales teóricos fueron: Proudhon, Bakunin y Kropotkin; se orientaban hacia principios como:

a) Rechazo de la propiedad privada, la propiedad es un robo desde el punto de vista que si uno tiene algo es porque a otro le falta porque el reparto justo no existe.

b) Hay que rechazar a los poderes que oprimen al hombre que son fundamentalmente dos: el Estado y la Iglesia. Por tanto no piensan conquistar el poder como los marxistas, sino destruirlo, destruir el poder del Estado y que el hombre viva en el campo, que no existan ni fronteras ni ejércitos, evidentemente tenían un fuerte contenido idealista. Así mismo hay que acabar con la religión, el otro poder que esclaviza al hombre, en lo anticlerical coinciden con los marxistas.

B. La Comuna de París.

Este fue un movimiento de carácter colectivista en París y es considerada la primera vez que triunfó una revolución obrera. Fue el levantamiento obrero en pro de los derechos sociales; sólo duró un par de meses por la intervención del ejército. Se dio en París cuando tras la caída de Napoleón III las elecciones de 1871 dieron el poder a los conservadores. Los obreros se sublevaron y en París se produjo una verdadera guerra civil. Los trabajadores de todas las tendencias políticas y sociales se hicieron del control de la ciudad, de las fábricas y talleres organizando París según los principios revolucionarios. El Gobierno recurrió al ejército y los obreros fueron duramente reprimidos, *pero tras esto los obreros y burgueses comprobaron de qué eran capaces los trabajadores*⁶, esto serviría de estímulo a movimientos posteriores. La burguesía cogería miedo a estos movimientos y para contrarrestarlos intentaría mejorar algo las condiciones de los trabajadores.

⁶ Cfre, www.google.com, el movimiento obrero, Historia.
http://es.wikipedia.org/wiki/Comuna_de_Par%C3%ADs--- Hippolyte Prosper-Olivier Lissagaray, *La Comuna de París*, Editorial Txalaparta, Tafalla, (2004), ISBN 978-8-481-36287-9.

C. El sindicalismo.

El sindicalismo ha constituido siempre una asociación de trabajadores para organizar la lucha contra los empresarios y contra el Estado con el fin de obtener mejoras en los salarios y en las condiciones de vida y de trabajo.

El empeoramiento progresivo de la condición de los trabajadores sujetos a jornadas agotadoras y pagados con míseros salarios, estimuló el criterio de defensa profesional a través de la solidaridad interna en cada lugar de trabajo y el refuerzo, fácil de solicitar y de obtener, de los que compartían iguales tareas en una misma localidad al servicio de otro patrono. De esa unidad y coincidencia de necesidades se va moldeando la idea de las agrupaciones de trabajadores sin concretas estructuras y el pensamiento de volver más o menos permanentes esas uniones.

Las primeras manifestaciones del movimiento obrero en agrupaciones se plasmaron en el ludismo, época conocida por la tendencia de destrucción de máquinas a las cuales se las responsabilizaba de la pérdida de la capacidad adquisitiva del pequeño artesano. Éste término proviene del obrero inglés Ned Ludd que en 1779 destruyó un telar mecánico. Sin embargo, los obreros se dieron cuenta que no era la máquina su enemiga sino el uso que de esta se hacía, fue entonces cuando los obreros comenzaron a dirigir sus quejas en conjunto a los empresarios. Así nació el sindicalismo, entendido como un movimiento de resistencia contra el capitalismo.

La reacción del gobierno inglés fue prohibir cualquier tipo de asociación obrera. Parte de la historia del movimiento obrero ha estado marcada por la persecución y la clandestinidad. Por todo esto se crearon los sindicatos en los que se reunía la gente trabajadora de un mismo oficio para defender sus reivindicaciones mediante huelgas. Constituían sociedades de ayuda mutua, las cuales disponían de cajas comunes con

capital proveniente de las cuotas de los asociados. Tras violentas manifestaciones y enfrentamientos se logra un entendimiento que permite la legalización de las asociaciones de trabajadores, esta etapa de reconocimiento abarca desde las postrimerías del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX.

A partir de 1824, una vez que desaparecen las trabas legales que prohibían el asociacionismo surgen en Inglaterra, nuevas formas organizativas de la clase obrera. Los primeros sindicatos surgieron por iniciativa de los sectores obreros más cualificados. Más tarde, los núcleos radicales dirigen el primer sindicalismo hacia la huelga, lo que dará lugar al fracaso y al debilitamiento del movimiento sindical.

En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo que agrupaba unos 150 sindicatos con 100.000 miembros, publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo".

En Francia el sindicalismo aparece en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de *syndicat* (sindicato), que quiere decir también unión. *Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.*

En 1834 se formó la Great Trade Unión con el fin de la coordinación en la acción de los diversos sindicatos (unión de sindicatos de oficios) en las que las cuotas de afiliación para posibles nuevos socios eran demasiado elevadas. El sindicalismo británico optó, en sus orígenes, por las reivindicaciones económicas, sin adherirse a ideales políticos revolucionarios. En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania. En 1864 se creó en

Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), *La Internacional*, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

C.1.- Las internacionales obreras.

*“Son reuniones de trabajadores de todo el mundo para ponerse de acuerdo sobre la lucha a seguir y coordinar los esfuerzos de los sindicatos de todos los países”*⁷. La primera internacional se celebró en Londres en 1864 y fue impulsada por Marx, en ella se puso de manifiesto que la liberación del proletariado sólo sería obra de los propios trabajadores y que la toma del poder era fundamental. De esta asociación se saldrían los anarquistas en 1872 al tener objetivos diferentes. Paralelamente a la celebración del primer congreso de la AIT, en Inglaterra se funda el Trades Union Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización.

La segunda internacional se celebró en 1889 (centenario de la Revolución Francesa) y en ella se planteó como objetivo fundamental la colaboración con la burguesía en regímenes democráticos para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, el objetivo no era ya la toma del poder. Ya en el siglo XX los partidarios de seguir con el objetivo inicial de Marx de conquistar el poder político se separaron y así surgieron los partidos comunistas en toda Europa.

En 1917 los trabajadores rusos se hacían con el poder, era la primera vez que triunfaba y se consolidaba una revolución obrera: nacía la URSS. Tras la II Guerra

⁷ Cfre, www.google.com, el movimiento obrero/ http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_obrero.

Mundial se multiplica el número de países con un régimen obrero y el mundo se divide en dos bloques: el bloque capitalista y el bloque comunista.

D. El feminismo y la lucha por sus derechos

La búsqueda de la liberación femenina tiene origen desde épocas remotas pero su presencia se sintió con mayor intensidad a partir de las olas revolucionarias económicas, épocas en las cuales se exigía más trabajo sin ninguna compensación; dentro de esos trabajadores se encontraron inmersas mujeres que además de la subordinación total al hombre en ese entonces se intensificaba su opresión con las sobrecargas laborales que significaban la industrialización recibiendo aun menor pago salarial que sus compañeros hombres.

Aunque antes de la revolución existieron mujeres que desde una posición individual plantearon reivindicaciones en pro de la igualdad femenina (un ejemplo es la ilustrada española Josefa Amar con sus libros *Importancia de la instrucción que conviene dar a las mujeres -1784-* o el *Discurso sobre la educación física y moral de las mujeres -1769*), hubo que esperar a la Revolución Francesa para que la voz de las mujeres empezara a expresarse de manera colectiva.

La Revolución Francesa (1789) planteó como objetivo central la consecución de la igualdad jurídica y de las libertades y derechos políticos, pero pronto surgió la gran contradicción que marcó la lucha del primer feminismo: las libertades, los derechos y la igualdad jurídica que habían sido las grandes conquistas de las revoluciones liberales no afectaron a la mujer. De ahí que en la Revolución Francesa la voz de la mujer empezó a expresarse de manera colectiva. Entre los ilustrados franceses que elaboraron el programa ideológico de la revolución destaca la figura de Condorcet, quien en su obra *“Bosquejo de una tabla histórica de los progresos del Espíritu Humano”* (1743) reclamó el reconocimiento del papel social de la mujer.

La autora teatral y activista revolucionaria Olimpia de Gouges (1748-1793) fue la protagonista de la contestación femenina. En 1791 publicó la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791) que era, de hecho, un calco de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano aprobada por la Asamblea Nacional en agosto de 1789, en esta intentaba denunciar que la revolución había olvidado a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador. Sus demandas eran libertad, igualdad y derechos políticos, especialmente el derecho al voto, para las mujeres.

En 1793 crearon la "Sociedad de las Republicanas Revolucionarias". En su entusiasmo, unas llegaron a vestir la escarapela tricolor sobre su peinado y otras, el gorro frigio e, incluso, el pantalón rojo. Pero la fuerza de sus enemigos fue tal que fracasaron en sus empeños. Uno de ellos, Chaumette, misógino notorio, llegó a decir: ¿Desde cuándo le está permitido a las mujeres abjurar de su sexo y convertirse en hombres? ¿Desde cuándo es decente ver a mujeres abandonar los cuidados devotos de su familia, la cuna de sus hijos, para venir a la plaza pública, a la tribuna de las arengas a realizar deberes que la naturaleza ha impuesto a los hombres solamente?"

El Código Civil napoleónico (1804), recogió los avances sociales de la revolución, negó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres e impuso leyes discriminatorias como definir al hogar ámbito exclusivo de las mujeres. Se instituyó un derecho civil homogéneo en el cual las mujeres eran consideradas menores de edad; esto es, hijas o madres en poder de sus padres, esposos e incluso hijos. Se fijaron delitos específicos como el adulterio o el aborto. De otra parte, la institucionalización del currículo educativo también excluía a las mujeres de los tramos educativos medios y superiores.

Aunque en la Revolución Francesa las mujeres tomaron clara conciencia de colectivo oprimido, ésta supuso una derrota para el feminismo y las mujeres que

tuvieron relevancia en la participación política compartieron el mismo final: la guillotina o el exilio. La República no estaba dispuesta a reconocer otra función a las mujeres que no fuera la de madres y esposas (de los ciudadanos).

D.1.- Tipos de feminismos.

Los tipos de feminismos o teorías feministas son diversos según perspectivas de centralización de temas y del modo de entender la opresión de la mujer en sociedades contemporáneas. Partiendo de los modos de entender la opresión, que es la clasificación que interesa para la investigación, cabe hacer una primera distinción entre el feminismo que considera la opresión de las mujeres como origen de la desigualdad existente, debido a que estas no son tratadas de igual forma a los hombres (feminismo de la Igualdad), y, el que considera que las mujeres son oprimidas porque no se reconoce como valiosa su diferencia respecto de los hombres (feminismo de la diferencia).

Dentro del primer grupo se incluyen a su vez distintas interpretaciones de lo que significa la igualdad que se pretende, así para algunas feministas la igualdad debe ser en oportunidades, en estas se encuentran las feministas liberales clásicas (igualdad en oportunidades formales) y las feministas liberales sociales (igualdad de oportunidades materiales); y para otras la igualdad debe ser en cuanto al acceso a los recursos entre estas se encuentran las feministas socialistas y las feministas radicales.

El feminismo liberal clásico exigía incluir a las mujeres como titulares de los derechos que disfrutaban los hombres, ya que el argumento para excluirlas se basaba en su menor capacidad racional y por tanto su necesidad de protección, en contra de este argumento el feminismo liberal clásico señalaba que las mujeres como seres humanos eran en cuanto a sus capacidades humanas y lo que se necesitaba que se permitiera desarrollar estas capacidades teniendo acceso a la educación, al empleo

formal y a la política. Por lo que su objetivo político constituía la eliminación de esas barreras hacia la mujer. “*No obstante su finalidad este feminismo dejó en evidencia sus deficiencias por un lado y como señalaba Betty Friedan en su libro La mística de la feminidad, a pesar de que las mujeres norteamericanas tenían acceso a la educación y al empleo, seguían relegadas a la esfera doméstica, atrapadas por la mística femenina de la mujer hermosa que vive en una casa en los suburbios, que tiene tres hijos y dedica su vida al hogar*”⁸. Por otro lado, el feminismo liberal clásico fue víctima de los ataques lanzados contra el liberalismo clásico en general, en el sentido que la mera igualdad formal, no podía ser una garantía suficiente para una sociedad con profundas y antiguas desigualdades.

El liberalismo liberal social aparece entonces como alternativa, intentando superar las deficiencias anteriores, teóricamente se sitúa en la reinterpretación feminista del liberalismo social, “*enfaticando en la desigual distribución de los recursos en relación al género*”⁹. Recogiendo los planteamientos marxistas sostiene que la igualdad no puede ser ejercida si no se cuenta con los recursos materiales necesarios y por lo tanto propone entender la libertad en relación directa con la igualdad de recursos. Con ello intenta mostrar que si bien las mujeres tienen acceso al empleo, están peor remuneradas que los hombres, tienen jornadas más largas ya que además de la jornada remunerada deben atender el hogar; sufren discriminaciones en el empleo. El feminismo liberal social además incluye los reclamos de la falta de protección de la mujer en relación a sus necesidades propias como las licencias de maternidad y lactancia. Las feministas socialistas sin olvidar su compromiso con la teoría marxista, reconocen sin embargo el género como estructura de opresión social, proponen que el patriarcado y el capitalismo sean vistos como mutuamente

⁸ **Género, feminismo y masculinidad en América Latina**, Böll, Heinrich (2001), primera edición, El Salvador. Pág. 41. Apud. Betty Friedan, *The feminine mystique*, (1963). Harmondsworth, London, Penguin books.

⁹ **Género, feminismo y masculinidad en América Latina**, Böll, Heinrich (2001), primera edición, El Salvador. Pág. 42. Apud. *A room of one's own*. (1929). London. Hogarth Press.

dependientes, entendiendo la opresión como las restricciones impuestas a los seres humanos que le impiden desarrollarse como seres de la especie y la explotación como el abuso económico que hacen quienes detentan los medios de producción. Las críticas hacia este feminismo se basan en considerarles débil políticamente por su tendencia social y su compromiso con la igualdad sigue siendo criticado por no reconocer plenamente el valor de lo femenino.

El feminismo de la diferencia tiene como principal eje la obra de Carol Gilligan *In a Different Voice*, que recoge el trabajo de Nancy Chodorow y lo extiende para mostrar las diferencias entre el razonamiento moral entre hombres y mujeres. Según Gilligan las mujeres razonan contextualmente y atendiendo a las conexiones, y los hombres tienen un razonamiento abstracto y se centra en los individuos entendidos como células aisladas, estas diferencias en el razonamiento moral atenderían a las diferencias en la formación de identidad; según Chodorow, las niñas en su desarrollo tienden a identificarse con la madre. Los niños deben separarse de la madre para lograr su identificación. Como consecuencia mientras las mujeres perciben el mundo como un conjunto de relaciones de las cuales ellas son parte y que merecen su atención y cuidado, los hombres perciben al mundo como compuesto por individuos cuya autonomía debe ser protegida.

La principal crítica que se esgrime a este feminismo es que al reivindicar lo privado como algo valioso, se olvida de que lo femenino ha sido construido socialmente y que las sociedades en la que nos encontramos son sociedades patriarcales.

Por último, el feminismo radical basada principalmente en la obra de Catherine Mackinnon, *“sostiene que la estructura fundamental de la sociedad es el género, siendo esta la línea que determina primariamente la distribución del*

poder”¹⁰. En virtud de que los hombres tienen el poder, lo que se manifiesta en su libre acceso a la sexualidad femenina, tienen la posibilidad de definir lo que ser mujer. Por lo que las mujeres son despojadas de sus posibilidades de identificación propia, se convierten en objetos de intercambio. Para la superación de esta condición Mackinnon, exige la creación del conocimiento propio a través de la elevación de conciencia, y, usando este conocimiento debería perseguirse la transformación de las estructuras sociales.

D.2.- El sufragismo.

En Estados Unidos las mujeres lucharon por la independencia de su país junto a los hombres y posteriormente se unieron a la causa de los esclavos. Cada vez en mayor medida las mujeres empezaron a ocuparse de cuestiones políticas y sociales. En el Congreso Antiesclavista Mundial celebrado en Londres en 1840, el Congreso rehusó reconocer como delegadas a cuatro mujeres y en 1848 en una convención se aprobó la Declaración de Séneca Falls, uno de los textos básicos del sufragismo americano.

La declaración consta de doce decisiones e incluye dos grandes apartados: de un lado, las exigencias para alcanzar la ciudadanía civil para las mujeres y de otro los principios que deben modificar las costumbres y la moral. El sufragismo tenía dos objetivos: el derecho al voto y los derechos educativos y ambos marcharon a la par apoyándose mutuamente. El costoso acceso a la educación tenía relación directa con los derechos políticos ya que a medida que la formación de algunas mujeres avanzaba, se hacía más difícil negar el derecho al voto.

El movimiento sufragista era de carácter interclasista ya que consideraban que todas las mujeres sufrían en cuanto a mujer, independientemente de su clase social,

¹⁰ **Género, feminismo y masculinidad en América Latina**, Böll, Heinrich (2001), primera edición, El Salvador. Pág. 46. Apud. Feminism, marxism, method. And the State. Catherine Mackinnon. Vol 7, (1982), pp. 515-44.

discriminaciones semejantes. El movimiento sufragista en Inglaterra surgió en 1911 e intentaron seguir procedimientos democráticos en la consecución de sus objetivos durante casi cuarenta años. Las sufragistas inglesas consiguieron tener como aliado a John Stuart Mill, que presentó la primera petición a favor del voto femenino en el Parlamento y fue una referencia para pensar en la ciudadanía no excluyente. Mill sitúa en el centro del debate feminista la consecución al derecho de voto para la mujer: la solución de la cuestión femenina pasaba por la eliminación de toda traba legislativa discriminatoria. Una vez suprimida estas restricciones, las mujeres superarían su subordinación y lograrían su emancipación. Hubo que pasar la Primera Guerra Mundial y llegar el año 1928 para que las mujeres inglesas pudiesen votar en igualdad de condiciones.

En 1903, las sufragistas cambiaron de estrategia y pasaron a la lucha directa. Interrumpieron los discursos de los ministros, fueron encarceladas, recurrieron a la huelga de hambre y realizaron actos terroristas contra diversos edificios públicos. Con el estallido de la Primera Guerra Mundial, los varones fueron llevados al frente y las mujeres sostuvieron la economía fabril, la industria bélica y gran parte de la administración pública. En tales circunstancias, nadie pudo oponerse a las demandas de las sufragistas, el Rey Jorge V amnistió a todas ellas y en 1917 fue aprobada la ley de sufragio femenino.

En el Estado español el feminismo llegó más tarde. Instaurada la república en 1914, se aprueba el artículo 34 de la Constitución, que reconoce el derecho de las mujeres al voto. En 1920 existían varias asociaciones feministas de diferente signo y sus temas prioritarios eran la educación de las mujeres, la reforma del Código y el derecho al voto. Hacia los años 30 la mayoría de las naciones desarrolladas habían reconocido el derecho al voto femenino, salvo Suiza, que no lo aceptó hasta 1970. El objetivo principal de las sufragistas se había logrado y el feminismo pareció entrar en fase de recesión.

Las feministas de esta primera época plantearon también el derecho al libre acceso a los estudios superiores y a todas las profesiones, la igualdad de derechos civiles, compartir la patria potestad de los hijos, denunciaban que el marido fuera el administrador de los bienes conyugales, pedían igual salario para igual trabajo. Todos estos objetivos se centraron en el derecho al voto, que parecía la llave para conseguir los demás. Las feministas del siglo XIX y principios del XX pusieron énfasis en los aspectos igualitarios y en el respeto a los valores democráticos. Era un movimiento basado en los principios liberales.

D.3.- La dimensión negra.

En 1831 se dan dos grandes acontecimientos: en particular la mayor revuelta de esclavos en la historia de los Estados Unidos, encabezada por Nat Turner, quien sostuvo que la idea de la libertad esta presente en cada esclavo tan tempestuosamente que “la misma idea movió a otros como a mismo a esta empresa”. En el mismo año una negra llamada María Stewart, fue la primera mujer nacida Norteamérica negra que hablo en público y manifestó:

*“OH vosotras, hijas de África ¡despertad! ¡Despertad! ¡Levantaos! No sigáis dormitando, si no distinguíos. Mostrad al mundo que estáis dotadas de nobles y exaltadas facultades... ¿Cuánto tiempo se verán obligadas las bellas hijas de África a enterrar sus espíritus y talentos bajo una carga de ollas y cafeteras de hierro?... ¿Cuánto tiempo más durara un vil conjunto de hombres alagaros con sus sonrisas y enriquecerse con lo que difícilmente hemos ganado, mientras los dedos de sus mujeres relucen con anillos y ellos mismos ríen de nuestra insensatez?”*¹¹

¹¹ **Rosa Luxemburgo: la liberación femenina y la filosofía marxista de la revolución.** Raya Dunayevskaya, Apud. Bert James Lowenberg y Ruth Bogin, editorial Black Women in 19 century American life (University Park, pa penn state University, press, 1966.

Ello configura el signo de opresión que resultaba al pertenecer al género femenino en estos años y la muestra de la inconformidad de tal situación por las mujeres de la época que aunque criadas con la costumbre de subordinación mostraron el carácter necesario merito de su emancipación. Cuando se llega a la cuestión de la mujer, no fue solo la voz de la trabajadora, ni de la dimensión negra la que nadie escucho. Lo mismo pudo decirse de Margaret Fuller, mujer de clase media cuyo intelecto se había reconocido como serio, pero que seguía siendo considerada solo como una especie de criada de los trascendentalistas. El decenio de 1840 había sido prodigo en ideas revolucionarias así como en verdaderas revoluciones. En 1843 Flora Tristán fue la primera en convocar a una internacional obrera de hombres y mujeres en su libro “Unión Ouvrière” subrayó la necesidad:

*“De reconocer la urgente necesidad de dar a las mujeres del pueblo una educación moral, intelectual y técnica... y conocer en principio, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como único medio de establecer la unidad humana”*¹²

La influencia de mujeres de color como se les suele llamar no fue escasa para la conquista de los derechos de la mujer, así se llegó al punto de cambio para las mujeres negras norteamericanas en 1867, después de la guerra civil cuando hasta los más revolucionarios abolicionistas se negaron a colaborar con las mujeres en su lucha por el sufragio alegando que esta la “hora del negro”, una negra llamada Sojourner Truth atacó a su propio dirigente Frederick Douglass, llamándolo de poco criterio por lo que las mujeres de la dimensión negra que buscaba su liberación no solo se separaron de los hombres negros y se unieron a las mujeres blancas, sino que quedó en claro que de escaso criterio era más que un epíteto, antes bien era un nuevo idioma el idioma del pensamiento contra quienes querían limitar la libertad.

¹²Ibid. Pág. 168. Apud. G.D.H. Cole, A History of Socialist Thought, 5 vols. (Londres Macmillan y Co., 1956).

Las luchas laborales norteamericanas, con una muy activa participación de las mujeres han sido muy continuas desde que se estableció el primer sindicato nacional en los Estados Unidos, afiliado a la primera Internacional. Cuando Clara Zetkin propuso en la conferencia de mujeres de la segunda internacional en 1910, que se adoptara un día internacional de la mujer, ello fue un acto de solidaridad con las luchas de organizaciones de las trabajadoras de la ropa norteamericana, que habían estallado en el levantamiento de las 20,000, el año anterior.

D.4.- Independencia del feminismo.

La primera decisión política del feminismo fue la de organizarse de forma autónoma, separarse de los varones, lo que llevó a la constitución del Movimiento de Liberación de la Mujer. Todas las mujeres estaban de acuerdo en la necesidad de separarse de los hombres, pero disentían respecto a la naturaleza y el fin de la separación. Así se produjo la división dentro del feminismo radical entre “políticas” y “feministas”. Todas ellas forman parte del feminismo radical por su posición anti-sistema y por su afán de distanciarse del feminismo liberal, pero para las “políticas” la opresión de las mujeres deriva del capitalismo y consideraban el feminismo un ala más de la izquierda y las “feministas” se manifestaban contra la subordinación a la izquierda ya que identificaban a los hombres como los beneficiarios de su dominación. Finalmente, el nombre de feminismo radical pasó a designar únicamente a los grupos afines a las posiciones teóricas de las “feministas”.

D.5.- El socialismo marxista y la cuestión femenina.

A mediados del siglo XIX comenzó a imponerse en el movimiento obrero el socialismo de inspiración marxista. El marxismo abordó la “cuestión femenina” y ofreció una explicación a la opresión de las mujeres: el origen de subordinación no estaría en causas biológicas, sino sociales. En consecuencia, su emancipación vendría por su independencia económica. Además, el socialismo insistía en las diferencias que separaban a las mujeres de las distintas clases sociales y así aunque apoyaban las

demandas de las sufragistas, también las acusaban de olvidar la situación de las proletarias. Por otro lado, a las mujeres socialistas se les presentaba la contradicción de que aún suscribiendo la tesis que la emancipación de las mujeres era imposible en el capitalismo, eran consientes que para la dirección del partido la “cuestión femenina” no era central ni prioritaria.

Karl Marx (1818-1883), Friedrich Engels (1820-1895) y August Bebel (1840-1913) establecieron las bases del pensamiento socialista sobre la “cuestión de la mujer”. Engels en su libro "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado" (1884) equiparaba la dominación de clase con la dominación de la mujer por el hombre. Sin embargo, para él como para Marx, la emancipación de la mujer sólo se haría realidad tras una revolución socialista que liquidara el capitalismo. Por consecuencia, la lucha de las mujeres debía subordinarse, o como mucho ir unida, a la lucha de clases, ya que, de hecho, no había diferencia alguna de objetivos. Para Marx y Engels, la igualdad política entre los sexos era una condición necesaria para la plena emancipación de la sociedad. Además, los fundadores del socialismo científico entendían que la base fundamental de la emancipación femenina era su independencia económica frente al hombre.

“La mujer es un ser libre e inteligente, y como tal, responsable de sus actos, lo mismo que el hombre; pues, si esto es así, lo necesario es ponerla en condiciones de libertad para que se desenvuelva según sus facultades. Ahora bien, si relegamos exclusivamente a la mujer a las funciones domésticas, es someterla, como hasta aquí, a la dependencia del hombre, y, por lo tanto, quitarle su libertad. ¿Qué medio hay para poner a la mujer en condiciones de libertad? No hay otro más que el trabajo”¹³.

En el año de 1844, Marx descubrió todo un nuevo continente de pensamiento y de revolución, con sus hoy celebres ensayos humanistas, se necesitó una revolución

¹³ **Congreso de la Federación Regional Española de la AIT**. Zaragoza (1872) Cit. NASH, M. (Ed.) Més enllà del silenci. Les dones a la historia de Catalunya Barcelona, 1988

para desenterrar estos manuscritos de los polvorientos archivos cerrados de la segunda internacional. Una vez publicados las sacudidas del reconocimiento no solo fue que eran grande escritos si no que revelaban tan profunda idea de la libertad que trascendían a la vez tiempo y lugar. Marx pudo articular semejante filosofía de la revolución no porque fuera un profeta sino porque ahondaba tan profundamente en las relaciones humanas que surgió con este concepto de hombre/mujer al respecto Marx Expresaba:

“En el comportamiento hacia la mujer, botín y esclava de la voluptuosidad común, se manifiesta la infinita degradación en que el hombre existe para sí mismo, pues el secreto de esta relación cobra su expresión revelada, inequívoca, resuelta y manifiesta en la relación entre varón y hembra. En esta relación natural entre los sexos hombre/mujer vemos que la relación entre el hombre y la naturaleza es directamente su relación con la naturaleza, su propio destina natural. En esta relación se manifiesta pues, de un modo sensible, reducido a un hecho tangible hasta qué punto la esencia humana se ha convertido en naturaleza para el hombre”¹⁴

Con ello Marx intenta concretar su inconformidad con la situación de la mujer en su actualidad; dejando en manifiesto la desvalorización moral que muestra el ser humano, así mismo el mantiene tales injusticias que dejan entre ver la insensibilidad humana en la sociedad. *“La superación de la propiedad privada representa por tanto la plena emancipación de todos los sentido y cualidades del hombre”¹⁵*

Síntesis.

Los movimientos obreros y su ardua lucha por el logro de un mínimo de mejoras laborales que beneficien a los trabajadores han sido de gran influencia para el

¹⁴Ibíd. Pág. 169. Apud. Manuscrito Escritos de Juventud, Carlos Marx, traducido por Wenceslao Roces. 1º edición, 1982.

¹⁵Ibíd. pág. 169 y 170.

pronunciamiento de algunas mujeres en la historia que han abogado por la liberación femenina, ello porque no solo los trabajadores van tomando conciencia que unidos pueden lograr grandes cambios sino también las mujeres van observando los resultados de estos movimientos obreros y reclamar no ya de forma individual sino en forma colectiva para lograr tener éxito en sus demandas.

Por otra parte la influencia de Marx en los movimientos obreros se extendió a los movimientos de origen feminista, claro está que las perspectivas de Marx van dirigidos en un contexto más formal desde el punto de vista económico, lo que significa que para este autor la liberación de la mujer se da a partir de la eliminación de la desigualdades económicas, con lo que la clase obrera en general incluyendo aquí a hombres y mujeres lograría su liberación e independencia de la clase dominante. Marx considera a la mujer como un ser más, en cuanto a la clase obrera que necesita su plena realización al igual que el hombre, lo que se logra a través del trabajo y la independencia económica.

El movimiento de liberación de la mujer está orientado a lograr la propia independencia de las mujeres en cuanto a la lucha y reconocimiento de derechos, esto con el objetivo de separarse definitivamente de los movimientos obreros debido a que consideraron a los hombres como el centro de su opresión o dominación, es decir que estos mantenían el poder patriarcal, por lo cual no podían seguir de la mano en las luchas con ellos. No obstante los movimientos obreros han sido la base para que las mujeres pudieran llevar a cabo sus propias organizaciones y de esa manera exigir los derechos.

Los movimientos feministas sin importar los ideales y objetivos que perseguían dejan en evidencia la capacidad de liderazgo y organización que las mujeres tienen, y la eficacia con que logran desarrollar sus proyectos, como ejemplo de ello se pueden tomar alguna de las mujeres que en los movimientos feministas

llegaron hasta perder la vida por el logro de sus fines de justicia social, que además de beneficiarles a ellas sería un legado para las futuras generaciones; gracias a estos movimientos la mujer hoy en día se tiene la libertad de reclamar de forma individual o colectiva por sus derechos y los derechos de otros.

2.1.2 Antecedentes inmediatos.

Los movimientos organizados por los trabajadores durante el siglo XVIII han tenido continuidad en los años siguientes, la lucha por alcanzar mejoras laborales es necesariamente constante, ante la presencia de un individualismo capitalista que al permitirle olvida el ser que le contribuye a generar sus utilidades, por ello es necesario dar seguimiento a través de la historia a estos movimientos en los cuales ha habido participación de líderes femeninas decididas a lograr beneficios no solo para el género femenino sino para la colectividad en general y de ahí parte la importancia de su inclusión en organizaciones sindicales.

A. Sindicalismo en el comienzo del siglo XX

Luego de las incesantes luchas en los siglos anteriores, los movimientos obreros y el sindicalismo como parte fundamental de estos han ido obteniendo algunos importantes logros en cuanto a Derechos y mejoras se refiere. Desde fines del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad que representantes de los trabajadores y partidos obreros accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

En 1901 se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia. En 1906 mientras Francia aprueba su Carta Magna, en Italia se crea su primer sindicato: la Confederazione Generale del Lavoro (CGL) y en Países bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos. En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical *por oficio*, para generalizar el sindicato por rama de actividad. En el mismo siglo los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales:

◇ Los comunistas, organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM); es un conjunto de corrientes y agrupaciones cuyo principal objetivo histórico es particularmente la adopción de la doctrina marxista.

◇ Los socialistas democráticos, organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); es una ideología de crítica social que se usa por parte de varios movimientos, tendencias y organizaciones para clarificar que su posición y propósito es tanto el socialismo como la democracia.

◇ Los cristianos, estos parten de principios religiosos en la configuración de las asociaciones sindicales y sus orientaciones. Organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

B.- Central Única de Trabajadores en Brasil y la introducción de la perspectiva de género.

La creación de la CUT: un contexto favorable a las mujeres.

El momento histórico de creación de la CUT fue favorable a la incorporación de las mujeres y de una política hacia ellas. Fundada en 1983, la CUT fue resultado del resurgimiento de las luchas sindicales en Brasil a partir de los 70 y formó parte del «nuevo sindicalismo». Participaron de este movimiento sindicatos que cuestionaron

las estructuras y las prácticas sindicales tradicionales y propusieron formas más participativas y democráticas de organización y de lucha.

Ese movimiento consiguió producir nuevas dinámicas políticas y sociales y no cerró los ojos a otros cambios que se estaban produciendo en la sociedad brasileña, entre ellos, la emergencia de las mujeres como sujeto político¹⁶.

Desde los 70, la organización autónoma de las mujeres en el mundo occidental cobró un fuerte impulso, que llegó también a Brasil, donde surgieron movimientos de orientación feminista y organizaciones de mujeres en el marco de los movimientos sociales. Las militantes feministas se acercaron a las mujeres de las organizaciones sociales y sindicales. En los sindicatos, dieron su apoyo a los encuentros de trabajadoras de distintas ramas que se realizaron a fines de la década del 70. De ello resultó un diálogo constante entre el feminismo y los movimientos populares y entre el feminismo y el «nuevo sindicalismo». Los avances eran mutuos: las sindicalistas se fortalecían conceptualmente y el movimiento de mujeres se fortalecía con el impulso de una organización de masas. Esto, por supuesto, también generó una cercanía con las militantes políticas, sobre todo del Partido de los Trabajadores (PT), donde también se consolidaba la presencia de las mujeres.

Finalmente, la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral llamó la atención de los sindicatos. En 1970, la fuerza de trabajo femenina equivalía a 18% del total de la población femenina mayor de diez años. En 1978, el porcentaje se elevó a lo que se sumó un cambio cualitativo en la inserción de las mujeres en el trabajo asalariado. Buena parte de los sindicatos que representaban a los trabajadores y las trabajadoras de estos sectores participaron de la formación de la CUT, junto con otros

¹⁶ **“Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil”**, Didice Godinho Delgado, Fundación Friedrich Ebert, (2007), Brasil, pág. 6

sectores con fuerte presencia femenina, como los empleados públicos, de salud y de la enseñanza.

Hay dos aspectos por destacar en la fase inicial de organización de las mujeres y de introducción del enfoque de género en la CUT (Godinho Delgado 1995). El primero es la propuesta misma formulada por las sindicalistas, que incluía la necesidad que la CUT reconociera la presencia de las mujeres en la sociedad y en el mundo del trabajo, así como las discriminaciones y desigualdades de trato sufridas por las trabajadoras. La propuesta incluía también la necesidad de crear una instancia que permitiera a las mujeres organizarse y presentar proyectos de género para su adopción por la central. La inauguración de una «comisión sobre la cuestión de la mujer trabajadora» (y no una «comisión de mujeres») fue, en aquel momento, el modo de evitar que se creara (o que así se entendiera) un reducto aislado de mujeres, desconectado de la política general de la CUT. La responsabilidad de actuar contra las discriminaciones hacia las mujeres en el mundo laboral y en la sociedad debería ser, en esta perspectiva, un trabajo de la central en su conjunto y no un tema exclusivo de mujeres. Las sindicalistas de la CUT ya apuntaban a un enfoque de género, aunque sin conocer todavía el concepto, que recién llegaría a ellas a comienzos de los 90, y trabajaban sobre la base de una idea de «transversalidad de género» que aún no se encontraba conceptualizada.

El segundo aspecto por destacar en la fase inicial de organización de las mujeres y de introducción del enfoque de género en la CUT es el proceso de negociación política. Las sindicalistas tenían claro en qué ambiente se movían: el movimiento sindical como un espacio político mixto, predominantemente masculino, con una tradición machista, con escasa o nula percepción de la situación de las trabajadoras y poca visibilidad de las militantes sindicales. Y donde «negociar» es una palabra clave. Fue así como las sindicalistas, antes del segundo congreso nacional, se

presentaron a los máximos dirigentes de la CUT para negociar con ellos la propuesta y conseguir su apoyo.

La intención de introducir la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la CUT estuvo presente desde el comienzo. La dificultad para lograrlo radicaba, en buena medida, en hacerles entender a dirigentes y asesores qué quería decir esto, qué relevancia tenía para su área específica de actuación. Las sindicalistas decidieron comenzar por la formación sindical, ya que permitiría presentar al público sindical el concepto de género y las herramientas metodológicas para analizar la sociedad a partir de ese prisma, que se sumaba así a las perspectivas de clase y de raza. En el caso de la CUT, se introdujo el análisis combinado de estos tres ejes (género, clase y raza) que orientaría la definición de las estrategias de actuación destinadas a cambiar las desigualdades existentes, incluso dentro del movimiento sindical.

C.- Fechas importantes del desarrollo de la perspectiva de género en el mundo sindical¹⁷.

Año	Acción	Logros
1987	CUT- Colombia organiza el Primer Congreso de la Mujer Trabajadora, con la asistencia de 2000 delegadas.	Se elabora y aprueba un primer pliego de peticiones de las mujeres sindicalistas de la CUT, que es entregado el 8 de marzo del año siguiente

¹⁷ Ibíd. Pág. 19.

1989	XII Congreso de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores CIOSL / IRIT	Incorpora el concepto de “sindicalismo socio político” como estrategia de acción frente a la tendencia neoliberal que se hacía fuerte en la región. En el marco del congreso se aprueba la resolución “la Mujer Trabajadora y Sindicalizada” que incluye desde ese momento una visión de la mujer como actora principal y sujeta a derechos.
1991	Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos CES.	Introdujo medidas para incrementar la participación de la mujer en sus órganos de dirección.
1994	Aniversario de las Confederaciones Internacionales de Organizaciones Sindicales Libres CIOSL	Se publica documento “Cambiando al Mundo a través de la Igualdad.
1995	La IV Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing	Le dio impulso a la lucha por la igualdad de género en todos los frentes.

D. Día internacional de la mujer.

Los hechos que dieron origen al día internacional de la mujer son hechos lamentables pero que dejan grandes enseñanzas sobre la incapacidad de la sociedad económica para resolver pacíficamente los conflictos laborales que pueden surgir en las relaciones económicas, laborales y la necesidad de exigir el cumplimiento de las garantías laborales de manera conjunta por la sociedad. Además constituyen una

positiva ejemplificación de la valentía femenina para afrontar la represión de la que se pueda ser víctima como parte de la sociedad laboral en el capitalismo y su visión materialista y cosificadora del sector trabajador.

La historia más extendida sobre la conmemoración del 8 de marzo hace referencia a los hechos que sucedieron en esa fecha entre los años 1908 y 1911, cuando murieron calcinadas 146 mujeres trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York, en un incendio provocado por las bombas incendiarias que les lanzaron ante la negativa de abandonar el encierro en el que protestaban por los bajos salarios y las infames condiciones de trabajo que padecían. Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los Estados Unidos, y en las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron al desastre.

La idea de un día internacional de la mujer surgió al final del siglo XIX, en plena revolución industrial y durante el auge del movimiento obrero. La Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, reunida en Copenhague, proclamó el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, a propuesta de la dirigente comunista alemana Clara Zetkin, como una jornada de lucha por los Derechos de las mujeres. La propuesta fue aprobada unánimemente por la conferencia de más de 100 mujeres procedentes de 17 países, entre ellas las tres primeras mujeres elegidas para el parlamento finés.

A partir de estos hechos se puede observar que la Organización sindical de la mujer siempre ha estado presente aunque no con el nombre “sindical” propiamente dicho, pero eso no es más que mero formalismo pues la organización sindical busca la defensa y mejora de los Derechos laborales y en ese sentido tanto hombres como mujeres tienen el mérito del desarrollo en ese ámbito

E. Movimiento de mujeres en el país.

En el país también han existido ejemplos de mujeres que han buscado la emancipación del género femenino ante la negación de derechos que por naturaleza le pertenecen y que le son necesarios para su realización personal como ser humano.

E.1 Doña Prudencia Ayala y la lucha por el voto femenino.

Una de las mujeres que marcaron la historia en la liberación de la mujer en el país es doña Prudencia Ayala y su lucha por los derechos de la mujer. Su actividad en la política fue notable, al grado de haber estado en las cárceles de Estrada Cabrera en Guatemala, en compañía de su discípula Rosa Amelia Guzmán¹⁸. Su principal lucha se orienta al reconocimiento de los Derechos políticos de las mujeres, en especial el Derecho al voto y a ser candidatas para cargos públicos en el país.

Antes de 1950, se encuentran serios obstáculos para la mujer en el país que pudiera participar en elecciones políticas, pese a esto existieron mujeres que buscaban dar un papel más decisivo a la mujer en la sociedad, un ejemplo de ello lo tenemos con el conocido caso de doña Prudencia Ayala y su lucha por el voto femenino. La Señora Prudencia Ayala pidió su inscripción como ciudadana en la alcaldía de San Salvador, el señor alcalde, Doctor Severo López, se la negó alegando que no es constitucional. La Señora Ayala pidió amparo a la corte y esta lo negó manifestando que el artículo 37 de la Constitución concede amparo por Derechos individuales lesionados, no por Derechos políticos. Pero el magistrado Doctor Reyes Arrieta Rossi emitió un voto particular razonado, manifestando que la corte debió amparar a la señora Ayala “porque tiene Derecho a ello”.

Había mucha expectativa en la resolución del caso ante la solicitud de Doña Prudencia Ayala, aunque se anticipaba que le negarían su solicitud en la Corte Suprema porque ya había habido un consejo de ministros para conocer el caso, y “los

¹⁸ **Historia de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador**, Gilberto Aguilar Avilés, Corte Suprema de Justicia, (2000), El Salvador.

señores Secretarios de Estado fueron de la opinión que la Constitución no le daba facultad a la mujer para inscribirse en el libro de votantes”. Sin embargo, los señores Magistrados de la Corte ni si quiera llegaron a decidir este punto, si no que de antemano dijeron que “Estaba fuera de lugar” la solicitud, porque los Derechos que ella quería proteger no admitía amparo.

“En un estudio de las leyes de entonces, y sin necesidad de entrar en el asunto de la ley de amparo, se puede llegar al menos a la conclusión de que las disposiciones no estaban claras en este asunto. Como era lógico, la cultura imperante cuando se emitió la Constitución de 1886 era tal de que “se sobreentendía” que las mujeres no tenían Derechos Políticos, de modo que nunca se les negaron expresamente. No es de sorprender entonces que cundiera la alarma ante la solicitud de doña Prudencia, en un periodo en que los enfrentamientos electorales se estaban poniendo muy candentes y no se tenían ideas de las simpatías políticas del numeroso contingente de mujeres¹⁹”.

Solo en el artículo 21 de la Constitución de 1939 (bajo el gobierno del general Hernández Martínez) se reconoció expresamente que la mujer tenía el Derecho al voto, indicando que su ejercicio seria determinado por la ley electoral. Esta, a su vez, exigía a la mujer para ser calificada como ciudadana el cumplimiento de muchos requisitos. Al hombre, en cambio, solo se le venía exigiendo el ser mayor de 18 años (ver anexo 3, La Prensa Gráfica jueves 25 de marzo de 2010).

“De tal forma puede verse que durante mucho tiempo, por razones eminentemente culturales y probablemente también en forma inconstitucional, a las salvadoreñas se les reconocía su nacionalidad pero les era negados la ciudadanía y los Derechos políticos que lleva incluidos. Cuando esta situación fue disputada por doña Prudencia Ayala, se evito enfrentarla con recursos jurídicos disputable, pero

¹⁹ Ibid. Pág. 216.

*para 1939 ya era imposible evadir más el asunto, y el voto fue concedido aunque con muchas condiciones*²⁰. Solo en 1950 quedó plenamente otorgado este Derecho, con absoluta igualdad al concedido a los hombres. De hecho, es a partir de esa fecha que las mujeres empiezan a participar en forma masiva en la política y otras cuestiones sociales en el país.

E.2 Organizaciones feministas y de mujeres de carácter nacional.

En la historia del país gran parte de la población femenina ha permanecido estáticas ante la posición designada por la sociedad patriarcal hacia ellas; sin embargo han existido mujeres dedicadas a lograr mejoras sociales y económicas a través de estructuras organizadas estratégicamente para su defensa. Es así que surgen organizaciones en el país destinadas a la protección y defensa del género femenino en la sociedad, algunas de las cuales ante la desventaja laboral de la población femenina desarrollaron proyectos o políticas en solidaridad con el sector femenino trabajador.

Las organizaciones de mujeres tuvieron sus antecedentes en las prácticas políticas de diversas experiencias organizativas en la década de los setenta. Muchas de las fundadoras de dichas organizaciones participaron de manera directa en la defensa de los Derechos humanos, la lucha reivindicativa y en las transformaciones políticas, sociales y económicas del país de manera general. Sin embargo eso no significó un olvido de las reivindicaciones de género, tal como lo afirmó Norma Herrera: *“Estamos conscientes que las mujeres salvadoreñas aun tienen que resolver muchas necesidades reivindicativas propias, como el problema del machismo que es un problema cultural muy arraigado*²¹”, La conciencia de las personas, que no bastaba cambiar la opresión de clase, se convirtió en una motivación para la reflexión

²⁰ *Ibíd.* Pág. 217.

²¹ **Movimiento de Mujeres en El Salvador, 1995-2006.** Estrategias y Miradas desde El Feminismo, Instituto de Estudios de la mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera (CEMUJER), Funde, (2008), San Salvador, El Salvador.

constante acerca de la necesidad de mostrar a la sociedad la discriminación y opresión de las mujeres en razón de su sexo. Fueron muchas las organizaciones surgidas, la mayoría dirigió su lucha por la transformación de la visión androcéntrica existente en el país, y la liberación del género femenino, al descubrir que la opresión no solo era una cuestión de clases, sino también de género, así se originaron tres periodos de surgimiento de organizaciones femeninas.

El primer período de surgimiento de organizaciones en el país fue en los momentos más difíciles de la Guerra Civil (1985-1989) se constituyeron cinco organizaciones dentro de las cuales está el surgimiento de Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), fundada en 1985, Coordinadora Nacional de Mujeres Salvadoreñas (CONAMUS), surgida en 1986, Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU) su origen fue en el año de 1985, Asociación para la Autodeterminación y Desarrollo de Mujeres Salvadoreñas (AMS) fundada en el año de 1987, y Movimiento Salvadoreño de Mujeres, que fue fundada en el año 1988. El surgimiento de estas organizaciones se debe a la decisión política de mujeres integrantes de comités de mujeres dirigentes de partidos de izquierda y mujeres políticas que estaban en la clandestinidad. Teresita Barbieri, quien se ha encontrado entre estos movimientos menciona que estas organizaciones surgen en una situación revolucionaria, momento de cuestionamiento de las diversas opresiones y marginaciones que sufren las mujeres, como un esfuerzo de potenciar transformaciones estructurales en el país que no solo trastocan las relaciones de clases sino las de género.

“Algunas de estas organizaciones fueron conformadas en el exilio pero todas surgidas bajo el rigor de la crisis política y la guerra cuyas asociaciones constituían un importante apoyo a las luchas populares”²².

²²Ibíd. Pág. 89.

El segundo período de surgimiento de organizaciones femeninas y de mujeres en el país, se produce entre 1990 y 1992, año en los cuales reconstituyen las organizaciones como el Instituto de Estudio de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera”(CEMUJER), establecida en 1990, Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas), su origen fue en el año de 1990, Asociación Flor de Piedra y la Asociación Movimiento de Mujeres Melida Anaya Montes (Las Melidas), fundada en 1992, momento y definición de los Acuerdos de Paz, dichas organizaciones al igual que las anteriores fueron constituidas por mujeres con acumulación y experiencia política, vivencias que les permitió transgredir ámbitos partidarios y sociales. Cabe señalar que las mujeres que constituyeron algunas de estas organizaciones vivieron tensiones permanentes por la contradicción entre su militancia política partidaria y su militancia feminista. Fue para muchas de ellas, incluso tensiones personales, que las llevo finalmente a asumir la lucha por desenmascarar la opresión y marginación de las mujeres por el sistema patriarcal en el país.

El tercer período de surgimiento de organizaciones feministas fue después de los Acuerdos de Paz (1994-2004), en el que fueron constituidas la Asociación Cristiana Femenina (ACF), surgida en el año de 1994, la Asociación de Madres Demandantes (AMD), fue establecida en 1995, Asociación Nacional de Regidoras, Síndicas y Alcaldesas de El Salvador (ANDRYSAS), originada en el año de 1998, Asociación de Parlamentarias y Ex parlamentarias de El Salvador (AESPARLEXSAL), se fundó en 1998, y la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local. Originada en el año de 2004. El surgimiento de algunas de estas organizaciones estuvo motivado por la convicción de contribuir con las transformaciones estructurales del país y visibilizar en esos cambios, la condición y posición de las mujeres, en tanto sujeto político, con discursos necesidades e intereses específicos como la lucha por la responsabilidad paterna y la participación política.

La mayoría de estas Organizaciones enfocan su misión en el apoderamiento, la generación de capacidades y la participación política de las mujeres en la sociedad, se erige por la defensa de los Derechos de la mujer en general entre los que encontramos los Derechos laborales, aunque no señalados de manera concreta, sus fines organizativos no son específicamente sindicales pero sin duda representan visibles referentes en la toma de conciencia de la mujer Salvadoreña y sus inicios organizativos para proteger sus Derechos y los de los otros que estén en su misma situación refiriéndonos específicamente a los y las trabajadoras en general.

Estas organizaciones se unieron entre si y de esta manera formaron redes nacionales con fines específicos variados, no obstante algunas de estas redes se centraron de manera específica en Derechos laborales. Dichas redes se han convertido en espacios de articulación de la diversidad de concepción y enfoques que prevalecen entre las organizaciones feministas y de mujeres, aunque existen opiniones que sostienen que las “diferencias de concepciones, la priorización de las demandas y las diferencias de método obstaculizan la unidad de acción del movimiento de mujeres”, sin embargo esta misma diversidad les ha permitido u obligado a construir estos espacios, de lo contrario, no fuese necesario establecer alianzas, por que bastaría con coordinar acciones o programas.

Entre estas redes se encuentran la Concertación de un Empleo Digno en la Maquila (CEDM) surgido en el año 2004, su misión fue definida como: contribuir al desarrollo de una cultura de respeto y ejercicio de ciudadanía por los Derechos laborales frente a instancias públicas, empresariales que permiten a la vez disminuir la precarización y deshumanización del trabajo en el país. El trabajo de esta concertación se fundamenta en valores y principios de equidad de género, solidaridad, justicia, democracia y respeto.

Otra red nacional que cristalizó entre sus fines y logros los laborales es la Concertación Feminista Prudencia Ayala, que introdujo en su agenda la búsqueda de

más mujeres en cargos públicos, empleos dignos y salarios justos en el campo y la ciudad, valoración del trabajo doméstico, políticas públicas que favorezcan a las mujeres.

Al igual que las redes nacionales surgieron también redes internacionales en el país, que se han convertido en espacios de articulación, las cuales han facilitado la interrelación entre organizaciones del movimiento de mujeres salvadoreño y organizaciones feministas de Centro América, Latinoamérica y el Caribe, factor que ha potenciado la incidencia, los debates conceptuales, las propuestas y acciones desde una perspectiva más regional. Estas redes internacionales, marcaron un auge en la lucha por el cumplimiento de los compromisos firmados por los gobiernos latinoamericanos, para impulsar medidas que garantizan la aplicación y el acceso de los Derechos de las mujeres. Así también estas redes expresaron el pensamiento de las organizaciones de mujeres y feministas de diversos países latinoamericanos, las redes surgidas entre los años de 1996 y 1999, se orientaban a los Derechos laborales, educativos y reivindicaciones feministas como la despenalización del aborto. Algunas redes internacionales que tendrían entre sus objetivos alcanzar mejoras en derechos laborales son:

Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM), esta fue constituida en el año de 1996 y tiene como misión “contribuir al ejercicio de los Derecho Humanos, laborales y de género de las trabajadoras de las maquilas, a través de procesos de capacitación, comunicación, investigación e incidencia política que facilite procesos de empoderamiento y transformación del mundo laboral de las mujeres y de las políticas públicas”.

Alianza Feminista Centroamericana para la Transformación de la Cultura Política Patriarcal: Esta es una alianza entre organizaciones feministas de Centroamérica que han mantenido una estrecha relación de cooperación y solidaridad

desde el año 2000, se caracteriza por el respeto y la confianza mutua, para el año 2006 decidieron constituirse como una alianza que busca “implementar una estrategia conjunta encaminada a promover procesos de transformación de la cultura política patriarcal y de fomento de participación ciudadana y política de las mujeres en la defensa de sus Derechos.

Síntesis.

Sin duda las organizaciones sindicales desde sus inicios hasta la actualidad han significado un paso importante en el desarrollo de los derechos laborales de la clase obrera en general incluida en ella la mujer como parte integrante de estos movimientos de masas, pero la mujer lejos de obtener protagonismo y beneficios, no fue más que un número en estos movimientos, es de ahí que descubre la necesidad de ejercer un rol protagónico, en las organizaciones sociales, por lo que decide organizarse de manera autónoma, las razones son obvias, para velar por los derechos de los demás es necesario tener la posibilidad de defender los propios, si la mujer se encontraba en un estado de opresión, debía primero lograr su independencia y equiparar su condición a la del hombre para poder erigir luchas en común dentro de organizaciones sindicales.

Por ello tanto en el ámbito social como político, las organizaciones de mujeres perseguían desde sus inicios el reconocimiento de los derechos a que es acreedor todo ser humano, entre ellos el Derecho al voto ya que se les era negado y eso cambio con las luchas que se llevaron a cabo por muchas mujeres que aspiraron a no quedar en el silencio. Sin duda que estas organizaciones se erigen por una democracia igualitaria.

Todas estas organizaciones y su mayor o menor actuación en la estructura de la sociedad son una clara manifestación de la habilidad que rodea al género femenino en la visión de las problemáticas que aquejan en la sociedad y la esquematización de soluciones idóneas que sean de beneficio común. Al observarse las organizaciones a

que se hace alusión, su marcha estuvo dirigida principalmente a la búsqueda de la igualdad en la sociedad, no a la subordinación de hombre como ser opresor, ello da lugar a razonar la importancia de la mayor incorporación de la mujer en los conflictos surgidos de la injusticias laborales que aquejan a las trabajadoras y trabajadores en el país y sus aportes para la búsqueda de soluciones favorables a todos. Si los fines sindicales son principalmente la mejora y protección de derechos laborales en general, todas estas organizaciones muestran de forma positiva el imperioso aporte que se generaría en la existencia de una participación más democrática en las organizaciones sindicales.

2.2.-TEORIAS.

2.2.1 Teorías Mediatas.

Para hablar de la participación sindical de la mujer es necesario hacer un breve esbozo acerca del derecho a la libertad sindical, dado que ya sea de forma deliberada o no, este derecho se le ve afectado a la mujer como parte integrante del sector trabajador en la sociedad al obstaculizársele su pleno ejercicio. Así mismo es menester conocer el significado del sindicalismo y algunas de las teorías que le rodean. Además es indispensable observar de forma efímera el concepto de sindicato y el protagonismo de este en la sociedad en general y en la colectividad laboral en particular, con lo que se puede verificar el beneficio de la participación femenina en estas organizaciones y la necesidad o no de su democratización en la actualidad.

A partir de lo anterior se presentan a continuación una serie de enfoques considerados tradicionalmente clásicos por algunos autores, lo que no impide la existencia de consideraciones que van más allá de las tendencias tradicionales o conservadoras, a partir de análisis críticos que tengan su origen en la realidad práctica de cada tema en discusión.

A.- La Libertad Sindical.

“Formalmente se conoce la libertad sindical como el derecho constitucional que tiene toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”²³.

Desde la perspectiva de Guillermo Cabanellas de las Cuevas la libertad sindical o de asociación puede enfocarse en dos sentidos: **“colectivamente”** consistente en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa organización o mejora del sector o sectores agremiados. En este sentido se hace referencia a la posibilidad de agruparse que le es dada a toda persona integrante de la esfera laboral, esto con el objetivo de que en conjunto se obtengan resultados con mayor eficacia en la búsqueda de mejoras laborales o en la protección de los beneficios ya existentes.

El segundo sentido “individualmente” “se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios/as o trabajadores/as, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva o negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”²⁴.

²³ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía**, Víctor de Santo, primera edición, (1996), Argentina, pág. 606.

²⁴ **Compendio de Derecho Laboral**, Guillermo Cabanellas de las Cuevas, 3º edición, Tomo II, Editorial Heliasta, (199), Argentina, 2. Pág. 79.

Esto es un derecho propio de cada persona reconocido por la ley en particular, la libertad sindical como derecho del individuo no se limita a la incorporación del trabajador a las asociaciones sindicales, también significa la facultad de negarse a pertenecer a estas, sin que ello conlleve consecuencias negativas por su elección, ello se deriva del derecho mismo de libertad en general que rige para todo ser humano reconocido en el artículo 3 de nuestra Constitución.

A.1.- Derecho de asociación y libertad sindical.

La libertad sindical constituye una especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos habitantes de un país como *“facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían sociedades civiles o mercantiles”*²⁵.

El derecho de asociación se incluye en todas las Constituciones, especialmente en los dos géneros que plantean mayores reparos: con fines políticos, como partidos, y sociales como sindicatos o asociaciones obreras; ya que las asociaciones de carácter científico, literario, artístico o deportivo no han solido suscitar nunca recelos. *“No cabe decir lo mismo de las religiosas, que rara vez obtienen tratamiento imparcial, al pasar de la protección oficial a la persecución”*²⁶.

La agrupación del ser humano se instaura como una necesidad específica con la finalidad principal de obtener más y mejores resultados en sus conflictos y problemas de variada índole, ello lleva a considerar el significado que tienen las asociaciones sindicales para la realización de los trabajadores en general y la realización de la mujer en específico, pues inexplicablemente desde una perspectiva individual tal como se ha divisado a través de la historia la fuerza de la voz humana

²⁵ *Ibíd.* Pág. 80.

²⁶ *Ibíd.* Pág. 80

no tiene el alcance suficiente para ser escuchada por sí misma, esta situación se agudiza cuando estamos ante la situación del género femenino, para quien la urgencia de asociarse para hacerse notar se convirtió en una situación de vida o muerte. El ser humano como ser superior que rige la escala evolutiva entre todos los seres vivos tiene la ventaja y el don del razonamiento y el lenguaje verbal que le permite comunicarse, pero ello no ha sido suficiente para poder entenderse así mismo, existe siempre en este sentido la ley del más fuerte, el que se encuentra en un nivel jerárquico inferior tiene pocas posibilidades de escalar y mejorar su nivel de vida, es en estas circunstancias que tiene la necesidad de agruparse para defenderse de sí mismo.

Ya Aristóteles había observado que el hombre es un ser sociable por naturaleza, la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. Para él *“él primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre perfeccionado por la sociedad, es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia”²⁷*.

Aunque la reflexión este autor no la realiza desde el enfoque sindical, su frase goza de certeza en el mundo de los hombres y las asociaciones sindicales, pues es a partir de la comprensión de las circunstancias ajenas al propio “yo” que se conoce la realidad independiente de mi “ser”, dando lugar a la posibilidad de actuar y tomar decisiones que influyan a quienes se encuentran a mi alrededor, incluyendo hombres y mujeres. La mujer como ser humano también tiene la necesidad natural de agruparse y convivir en grupo, pero las problemáticas a que se enfrenta especialmente en el ámbito laboral le obligan a agruparse para la defensa de sí misma y la protección de sus derechos, pues el hombre se agrupa para la mejora de sus condiciones, sin prestar atención de las condiciones de la mujer por encontrarse está condicionada a girar al contexto del hombre.

²⁷ *Ibíd.* Pág. 84. Apud. **Política, lib. I, Cap. I.**

En ese sentido el espíritu de asociación se manifiesta según Guillermo Cabanellas de diversas formas, este autor en relación a ello cita:

“La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación, que encuentra alentadora formula en el apotema que “La Unión hace la fuerza”. Cada una de las especies que el hombre tiene hace posible a una forma diferente; y desde la más simple, la reproducción de la especie, hasta la más complicada de la existencia moderna, todas integran variedades de asociaciones, son tantas como necesidades humanas surjan, cuyas finalidades cumplen. La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, constituyen especies diversas de asociación; así, la sociedad aparece como inseparable de la humanidad²⁸”.

La asociación constituye un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el progreso, en ese avance constante que la humanidad sigue hasta la implantación de sus ideales²⁹; por eso es al mismo tiempo, un fenómeno que repercute en beneficio del individuo, un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo; porque en unión a ella los sujetos acrecen sus fuerzas, la amplifican en virtud del concurso que le proporciona la acción de otros hombres. En todos los órdenes él extrae de la asociación el beneficio que comporta el crecimiento de la propia personalidad, porque todo sujeto puede ser parte de un grupo con tal que adopte su programa.

B.- Sindicalismo.

²⁸ Ibid. Pág. 85. Apud. **Cfr. Nuevo Digesto Italiano, artículo Associazioni, t. I, Págs. 1035 y ss.**

²⁹ Ibid. Pág. 85, Apud. **Cfr. Moreno: Las personas en el derecho civil comparado, (Madrid, 1911), Pág. 9**

“Según Serra Moret, es una escuela política económica que considera al gremio o sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica³⁰”.

Para Capitant *“es la organización económica y social que tiene por base la existencia de sindicatos profesionales y federaciones de sindicatos”³¹.*

El sindicato representa una organización profesional, y como tal sancionada en su realización práctica por la ley, por ello el sindicalismo es una doctrina que puede ofrecer una serie de objeciones, el sindicalismo integra un movimiento amplísimo cuyo desarrollo se basa en los sindicatos. Al hablar de sindicato y del sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica, en cambio el sindicalismo es una doctrina que orienta a los sindicatos para que se puedan formular aspiraciones que superan las estrictamente profesionales.

Al hablar del sindicalismo como una forma social, este persigue la tendencia del proselitismo y del monopolio de la representación de clases, tendencia que vienen determinada en primer lugar, por el espíritu expansivo de todos los movimientos sociales vigorosos y luego por imposición mismas de las tácticas sindicales, especialmente de la huelga, que exigen para poder conseguir un éxito, lograr el mantenimiento de la disciplina sindical sobre la mayoría de los obreros de oficio.

B.1.-Formas del sindicalismo.

La manera de separar una forma asociativa de otra hasta el punto que pueden constituirse tantas teorías o doctrinas sindicales con sus propios matices y sus fundadas diferencias, las diferentes doctrinas inspiradas en distinto color político,

³⁰ **“Diccionario de ciencias jurídicas, políticas, sociales y de economía”**, Víctor de Santo, primera edición, 1996, Argentina. Pág. 879.

³¹ *Ibíd.* Pag. 879.

social o religioso a llegado a considerar a los sindicatos como el instrumento de una revolución o evolución social. Es así como doctrinariamente se señalan las siguientes corrientes sindicales tradicionales:

- 1°) El Sindicalismo Reformista o antirrevolucionario.
- 2°) El Anarco-Sindicalismo.
- 3°) El Sindicalismo Revolucionario.

1°.- El sindicalismo reformista

Determina un método distinto al preconizado por los sindicatos revolucionarios; pues esta se opone a la acción violenta y directa del proletariado, como único sistema pero sin rechazar el principio que el sindicato constituye un medio de lucha y que el proletariado debe organizarse a fin de obtener justificadas reivindicaciones no pretendiendo la organización de una sociedad nueva, sino el alivio de la situación en el cual se debaten los trabajadores. Pero para algunos como Salvador Cayetano Carpio esta es una tendencia oportunista con muchas formas y matices, según este autor este tipo de corrientes *están enfiladas al logro de un mismo objetivo fundamental: frenar la energía revolucionaria de la clase obrera para que la clase patronal pueda disfrutar prolongadamente de los privilegios que le otorga su dominante posición*³².

Algunas de las formas que adquiere la tendencia reformista son:

1. Sindicalismo Oficializado: Los Sindicatos de este tipo presentan la característica de estar dirigidos por el Gobierno del Estado, se considera que este (aún en contra de la voluntad de los miembros de base) los somete a sus propios intereses políticos, valiéndose de líderes vanales y oportunistas, a quienes utiliza al mismo

³² Cfre www.google.com, **“Sindicalismo Revolucionario”**, Salvador Cayetano Carpio, Comité de Propaganda del Comité Coordinador de Sindicatos, (1980). Pág. 14.

tiempo, como correas de transmisión, como enyugadores y como instrumentos de intimidación.

*“En estas organizaciones, los dirigentes se convierten rápidamente en activos agentes o policías al servicio de las oligarquías dominante y transforman a sus sindicatos en verdaderas oficinas gubernamentales. De estas “oficinas” o sindicatos está desterrada totalmente la Democracia social.”*³³

2. Sindicalismo “Social- cristiano”: Esta tendencia tiene su inspiración en la doctrina social-cristiana que se asienta en la Encíclica (carta) “Rerum Novarum”, creación del Papa León XIII, y va encaminada a lograr la dirección del movimiento sindical por parte del clero católico.

“Rerum Novarum” es una expresión latina que traducida literalmente al castellano significa: “de las cosas nuevas” como en efecto consideraba León XIII a la lucha creciente entre los capitalistas y los obreros. Esta doctrina preconiza que los capitalistas son los “administradores” de los bienes materiales; que están cumpliendo una misión divina al poseer los medios de producción. Lanza tremendas anatemas contra la injusticia y la sed de ganancias de “algunos” patronos que contribuyen, según ella, a fomentar la intranquilidad social; pero idealiza los fundamentos del régimen de explotación considerándolos como cosas eternas e inmutables, dispuestos así por la infinita sabiduría del CREADOR.

Por otro lado, predica que los trabajadores en vez de luchar contra la explotación y la pobreza deben de llenarse de RESIGNACIÓN y no afanarse mucho por mejorar las “simples” condiciones materiales de existencia; pues, antes que el pan, la vivienda, etc., está el ALMA y, mientras con mayor resignación y con más ferviente

³³ Ibíd. Pag. 15.

“amor a Dios suframos las privaciones en esta vida, mayor garantía tendremos para ganar la “gloria eterna”³⁴.

3. Trade-Unionismo: práctica la lucha contra los patronos, limitándola al campo puramente “económico” dejando que el campo político sea dirigido por los intereses de los capitalistas. El Trade-unionismo se estableció firmemente en Inglaterra, desde donde se extendió a otros países. En los Estados Unidos de Norte América, el movimiento sindical es predominantemente Trade-unionista.

Salvador Cayetano sobre esta tendencia considera que *“en países que tienen un proletariado poseedor de un alto nivel revolucionario, el Trade-unionismo se disfraza de “Socialismo” para poder desorientar a los obreros. Con ese antifaz, predica la necesidad de cambios en la estructura de la Sociedad capitalista, pero sostiene que estos cambios deben lograrse mediante reformas progresivas que han de conducir insensiblemente a la desaparición de la explotación”*.³⁵

2°.- El anarco sindicalismo

El anarco-sindicalismo es la expresión del anarquismo dentro del movimiento sindical. La palabra ANARQUISMO se deriva del griego ARCHOS, y significa “sin gobierno. Es una teoría política que preconiza la abolición de todo Estado, pues expresa que el Estado en cualquiera de sus formas, es el más poderoso instrumento de represión que poseen las clases dominantes para sofocar la libertad individual; que en consecuencia, los hombres sólo podrán ser felices, el día en que desaparezca el Estado y puedan vivir sin leyes, ni gobierno, haciendo cada uno lo que su libre albedrío le indique.

Ellos no analizan el problema del Estado como una necesidad histórica basada en el desarrollo económico-social y en las relaciones de producción de los hombres, sino

³⁴ Ibid. Pág. 18.

³⁵ Ibid. Pág. 18.

como algo que no tiene conexión con la estructura económica de la Sociedad. Por ese motivo, niegan también la necesidad que tiene el proletariado de participar en la política a través de su propio partido político e indican como métodos esenciales de lucha el terrorismo y la huelga general.

3°.- El sindicalismo revolucionario

En sentido estricto, el sindicalismo revolucionario *es una corriente sindical histórica inspirada en Georges Sorel y Arturo Labriola, donde el sindicato era la institución clave tanto para proteger a los trabajadores de sus patrones y del Estado (o de cualquier abuso), así como para organizar la vida productiva y administrativa de la sociedad. En sentido amplio, suelen denominarse como sindicalismo revolucionario “aquellas corrientes sindicales radicalizadas que se oponen al parlamentarismo democrático y, en algunos casos, a la sujeción de los trabajadores y su lucha a un partido político”*³⁶. Es caracterizado por la defensa de la autonomía de las luchas de las clases trabajadoras que había sido manifestado en el lema de la Primera Internacional: la liberación de los trabajadores será hecha por los trabajadores mismos o no será. Estima impropio toda acción política y ve en la huelga general y en la acción directa la destrucción del régimen capitalista. Algunos de los sindicatos que han usado el término para definirse han rechazado la injerencia partidista salvo que dicho partido sea comunista, trotskista, guevarista, maoísta, socialista revolucionario o incluso, en una posición no de izquierdas, nacional sindicalista en España.

De la lectura de textos de Salvador Cayetano Carpio se puede deducir su tendencia a esta clase de sindicalismo, para él *“el Sindicalismo Revolucionario consiste en organizar, dirigir y preparar a los trabajadores para las acciones diarias contra la clase patronal por todas aquellas reivindicaciones inmediatas que hagan posible el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; sin perder de*

³⁶ Cfre. www.google.com. Wikipedia. Sindicalismo revolucionario.

*vista ni un solo instante, que estas ganancias son relativas y pasajeras; pues el proletariado no cambiará su condición de clase explotada, mientras no cambie fundamentalmente el sistema económico que hace posible la explotación de unos hombres por otros. ¿Por qué son pasajeras o transitorias esas ganancias? Porque bajo el régimen de producción capitalista, los patronos rápidamente maniobran para aumentar el precio de los artículos que consumimos o para burlar por mil medios las prestaciones sociales y, de esa manera, al poco tiempo estamos en las condiciones anteriores.*³⁷

B.2.- La Tesis de Duguit.

El conocido constitucionalista y administrativista francés. El profesor DUGUIT concibe la formación de sindicatos poderosos, que encuadren a todos los individuos de todas las clases sociales como una garantía firme y la única eficaz contra la omnipotencia de los gobernantes; esto es, contra el absorbente poderío de clases, partidos o mayorías que ejercen el monopolio de la fuerza. Expresa:

“que existe un lazo esencialmente íntimo entre los hombres que realizan el mismo orden de tareas u ocupaciones en este vasto taller de la sociedad entera. Este lazo más estrecho resulta ante todo, de la semejanza de los intereses y de las aptitudes de la naturaleza de la labor cumplida manual e intelectual; pero además, de la analogía de los hábitos, de las maneras de vivir, de las aspiraciones, de los goces y de los sufrimientos”.

Para concretar su pensamiento agrega:

“El sindicalismo es la organización amorfa de individuos, es la constitución de la sociedad de grupos fuertes y coherentes, de estructura jurídica definida, y compuestos de hombres ya unidos por la comunidad de ocupación de tarea social y de interés profesional”.

³⁷ Óp. cit. Pág. 22.

Duguit concluye:

Ese gran movimiento de integración que entraña el sindicalismo se extiende y comprende a todas las clases. Esta aun en su aurora llenara nuestro siglo: será sin duda, su señal característica”³⁸.

El movimiento sindicalista para Duguit no es la guerra del proletariado contra la burguesía, sino un medio potente de pacificación y de unión; porque el movimiento sindicalista después de un periodo más o menos largo de turbaciones y aun de violencias, podrá dar a la sociedad política y económica del mañana una cohesión y una integración que no ha conocido nunca la sociedad.

C.- Sindicatos

Etimología y definición.

La raíz idiomática de sindicato, deriva de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaban “con justicia”. *Se designaba con tal palabra, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí, la voz sindicato retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adaptada sindicato*³⁹.

Este vocablo de sindicato, que incluye siempre conceptos colectivos y profesionales, posee distintas acepciones, además de la genérica de oficio o cargo del síndico en las esferas mercantil y procesal. En lo agrícola o agrario, sindicato es un conjunto de productores organizados; ya sea para riegos, establecer cooperativas de producción, organizar la venta, estimular la selección de las especies y otros puntos

³⁸ “**Compendio de Derecho Laboral**”, Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Tomo II, 3° edición, Editorial Heliasta, Argentina, (1992). Pág. 34.

³⁹ *Ibíd.* Pág. 144.

de interés colectivo, dentro de un régimen de amplia cooperación y a un cooperativismo.

En el Derecho laboral, por sindicato se entiende *“toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, profesiones similares o conexas, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”*⁴⁰.

C.1.- Fines sindicales:

Si la asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral. Por lo tanto, el fin esencialmente lícito es el fin profesional; en tanto que los fines sociales, económicos, morales y políticos son fines coadyuvantes o secundarios del principal, que no es otro que el profesional. La asociación profesional se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretadas por quienes la integran, sean empresarios u obreros; y siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las relaciones contractuales y colectivas entre patronos y trabajadores.

Pese a que el antagonismo de clases se ha superado, al menos en apariencia, en los Estados colectivistas o Repúblicas populares, la finalidad profesional de los sindicatos persiste incluso en tales organizaciones económicas y sociales; y es que la defensa de los intereses profesionales puede ejercerse no solo “contra” otro grupo oponente, si no “dentro” del mismo conjunto profesional, por afán de superación o de

⁴⁰ Ibíd. Pág.144.

simple mejoramiento, explotando el principio de la unión hace la fuerza y que protege a todos los asociados por igual.

Por la complejidad connatural con toda persona jurídica abstracta, los sindicatos es casi imposible que se ciñan a una línea profesional estricta, sin abordar alguna otra finalidad que resulte útil para sus miembros o que fortalezca a la entidad. En forma sintética, CARCÌA OVIEDO señala la variedad de fines: *“La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando la no reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción”*⁴¹.

C.2.- Los sindicatos en el siglo XXI.

*“Los sindicatos se basan en valores, ideales y en una visión de la sociedad en la que se reconocen los derechos de los trabajadores, por lo que su actividad desde una perspectiva formal gira en un entorno de estabilidad, equilibrio y justicia para todos. Los sindicatos han sido instituciones importantes en la sociedad industrial, su capacidad de movilización ha sido particularmente valiosa y constituye la espina dorsal de su influencia política, la cual ha contribuido a los éxitos obtenidos en materia de equidad y de justicia para los trabajadores de todo el mundo.”*⁴²

Pero en los últimos años, esta capacidad de movilización se ha reducido, además la confianza y credibilidad de las instituciones sindicales en algunos países entre ellos El Salvador donde no obstante el número de sindicatos se ha

⁴¹ Ibíd. Pag. 146.

⁴² Cfre. www.oit.org/**Los sindicatos en el siglo XXI**, Juan Somavía, Director General de la OIT, Conferencia por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

incrementado en los últimos años constituyendo para diciembre del 2009, 503 instituciones sindicales activas e inscritas (ver anexo 1, cuadro 18); sin embargo el papel de estos ha decaído considerablemente, las razones son lógicas la actividad sindical en el país ha desviado su recorrido y ha tomado caminos alternos llegando incluso a la corrupción, de igual forma ha dejado de despertar interés en la sociedad por sus luchas y por su incorporación, debido a las formas tradicionales de encaminar sus luchas. En particular, hay que prestar atención a dos aspectos. En primer lugar, debería abogarse con firmeza por que los sindicatos desempeñen un papel más importante y más dinámico en la sociedad. En segundo lugar, debería discutirse sobre las prácticas necesarias para alcanzar ese objetivo.

C.3.1.- Prácticas sindicales reformables y estrategias alternas.

Existen prácticas tradicionales en las instituciones sindicales que han dejado de tener efectividad en la sociedad y su ánimo de involucramiento en las luchas de estas instituciones, entre estas se encuentra la pasividad social de estas organizaciones. Los sindicatos se han preocupado constantemente por obtener beneficios laborales en los lugares de trabajo en que se constituyen, dejando de lado las problemáticas sociales que aquejan a los propios trabajadores, entre ellas el alto precio de la canasta básica. Como representante de la población en desventaja tienen la posibilidad de intervenir en las políticas económicas de los gobernantes y exponer la precaria situación económica existente en la realidad, en ocasiones las instituciones gubernamentales cubren con velo de novia las injusticias sociales y las repercusiones del alto costo de la vida en el país con el objetivo de incentivar y mantener la inversión, es en este aspecto que es necesaria la acción sindical activa de los sindicatos.

Otro aspecto negativo es la recurrencia repetitiva a violencia para realizar sus peticiones; violencia que en su gran mayoría afectan a personas naturales y

jurídicas ajenas al problema, se ha observado como una de las estrategias sindicales en el país las manifestaciones en vías públicas, y este como un derecho de la sociedad y de las organizaciones sindicales no es refutable y menos criticable, la crisis entra en el momento que estas manifestaciones lejos de beneficiar, afectan a la sociedad con la destrucción de bienes, propiedades y lesión de personas que nada tienen que ver en la disputa; esto provoca en la sociedad disgusto con los sindicatos y temor de pertenecer a uno, en la actualidad en el país al igual que en la mayoría del mundo las sociedades esta extenuadas de la incesante violencia que afecta a la población, por lo que esta tendría que ser el último de los recursos a utilizar en las luchas sindicales.

Una solución a esto es la adopción de métodos pacíficos y diplomáticos de negociación, es necesario agotar todas las vías pacificas posibles, actualmente existen medios de comunicación a través de los cuales se puede hacer presión, haciendo públicos los problemas que se enfrentan los trabajadores en las empresas, un positivo ejemplo de esto se encuentra en la publicación de La Prensa Gráfica del día martes 4 de mayo del 2010 (ver anexo 3, La Prensa Gráfica, pág. 57), donde varios sectores sindicales hacen públicas sus preocupaciones y demandas al gobierno y empresas del país; también existen instituciones administrativas y judiciales a las cuales acudir, mecanismos internacionales que apoyan la actividad sindical y la protección a los derechos laborales, entre otros aspectos; todo esto desde luego agotando en primer lugar el llamado a la capa patronal y las organizaciones superiores de las empresas al dialogo.

Entre las prácticas a reformar se encuentran también la exclusión dentro de la organización misma de los sindicatos y sus órganos de dirección; gran parte de las constituciones de estos órganos se hacen mediante señalamientos directos por quienes suelen tener mayor antigüedad o liderazgo dentro de la institución, esto

es no estar acordes a los pregonados valores de justicia y equidad que les rigen. Se necesitan procesos transparentes y democráticos de elección para lograr estabilidad y confianza en los mismos miembros del sindicato, de este modo se estaría evitando tentativas de corrupción en la institución, que es una práctica también desfavorable a la sindicalización.

Según el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Juan Somavia hay algunas razones políticas de peso que explican el decaimiento de los sindicatos tanto en el plano nacional como en el mundial⁴³. El primer punto para este autor y el más importante es que los valores defendidos por los sindicatos, a saber, la equidad, la justicia y la cohesión social, se ven amenazados. La mundialización y las fuerzas del mercado están transformando el entorno social y económico de los trabajadores y están cuestionando la pertinencia de los métodos establecidos de distribución de los ingresos. El aumento de las desigualdades de los ingresos tanto dentro de los países como entre los distintos países que se manifiesta a través de la segmentación de los mercados y la polarización de los trabajadores está empezando a amenazar la estabilidad misma de nuestras sociedades. Aún no se ha escuchado la voz angustiada de la mayoría de la población, que está excluida o marginada de los mercados mundiales.

Es necesario que se lancen nuevas campañas mundiales para que en los programas de los gobiernos y de las organizaciones internacionales se vuelva a incluir el tema de la redistribución de los ingresos. El nuevo mensaje que habría que formular para todos es: "Sí a la economía de mercado y no a la sociedad de

⁴³ Cfre. www.oit.org **Los sindicatos en el siglo XXI**, Juan Somavia, Director General de la OIT, Conferencia por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

mercado". Esta revalorización y denotación de injusticias es el papel que los sindicatos deben trabajar con mayor fuerza.

Dado que los sindicatos son organizados para velar por la justa compensación de los trabajadores, también son ellos los llamados liderar intelectual y políticamente esas nuevas campañas. El programa que han desarrollado es el acertado: erradicación de la pobreza, pleno empleo unido a los derechos de los trabajadores y cohesión social. Han adoptado el método acertado: potenciación de la población, en particular de las mujeres. Los sindicatos están a la base de la potenciación: la potenciación es el aumento de la capacidad, la formación y la sindicación.

Si bien el programa es el adecuado es necesario buscar métodos eficaces de desarrollo y difusión práctica de estos programas, si en los inicios de las organizaciones sociales los métodos eficaces eran los movimientos revolucionarios, es posible que en la sociedad actual estos métodos hayan perdido eficacia y sea necesario buscar formas acordes con la actualidad, entre esas formas se puede incluir como se ha mencionado discusiones diplomáticas y pacíficas que logren despertar la conciencia de quienes son el centro de la problemática, otra forma de gran relevancia es la democratización de estas instituciones que denoten la capacidad de adaptación y negociación de los sindicatos. La potenciación debe ir más allá de un discurso escrito y de un compromiso formal para llenar requisitos legales, debe existir un deber franco y una actuación que genere una respuesta adaptada a la realidad con el fin real de la inclusión. Si dentro de la potenciación se encuentra principalmente el objetivo de la potenciación de las mujeres, se deben tener en cuenta las condiciones específicas de su posición, lo que solo es posible a partir de su incorporación a las organizaciones sindicales, para lo que es necesario la apertura de espacios

adecuados para las mujeres, para que en unión hombres y mujeres con las mismas posibilidades puedan velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

Las definiciones de la economía de mercado total anuncian claramente consecuencias devastadoras para el futuro, si las economías siguen el rumbo actual el futuro es predecible y visible desde ahora, un claro ejemplo es la crisis que desde en estos últimos años se ha agudizando en la mayoría de países, afectando con mayor intensidad a las poblaciones más pobres, en este sentido los sindicatos pueden significar agentes de cambio para la reorientación tal como lo expresa Juan Somavia:

Se deben de llenar algunos requisitos para que los sindicatos pasen a ser actores importantes que influyan en las políticas sociales formuladas en los planos nacional y mundial: *“En primer lugar, deben prepararse para que se les considere como los voceros de las preocupaciones más amplias de la sociedad. En segundo lugar, es necesario que construyan la base orgánica y logren el apoyo político necesarios para influir en los resultados obtenidos en los planos nacional e internacional.”*⁴⁴

La preocupación más importante es posiblemente el mandato tradicional de los sindicatos de mantener la cohesión social. La historia nos ha enseñado que la cohesión social sólo puede mantenerse en un entorno que garantice un ingreso seguro para todos los interesados en condiciones de libertad y dignidad.

Pero ese mandato debe ampliar fronteras y extender sus alcances, una institución no puede mantener un solo objetivo siempre, con el pasar del tiempo entran en juego nuevas necesidades, nuevas problemáticas que necesitan ser

⁴⁴ Cfre. www.oit.org **Los sindicatos en el siglo XXI**, Juan Somavia, Director General de la OIT, Conferencia por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

asistidas, por aquellos representantes de la población trabajadora en desventaja, desde esta perspectiva uno de los no muy nuevos problemas pero si constantes que las organizaciones han dejado en el olvido es la situación de la mujer en la sociedad, en el trabajo y en los mismos sindicatos. El sindicato como agente de cambio es el obligado a servir de patrón a seguir en la consecución de justicia social.

Una herramienta favorable para la sindicalización es precisamente el fomento de la cultura sindical apropiada, a través de procesos educativos y programas de capacitación en la sociedad por los sindicalistas mismos o por entidades gubernamentales en los que se aliente la defensa y respeto de los derechos laborales y la importancia del rol de las organizaciones sindicales en la sociedad. Lo que implica inculcar en la sociedad un proceder más activo en cada ámbito de la comunidad con un fomento de la capacidad de análisis y crítica de cada dificultad, solo de esta forma se pueden impedir la injusticias sociales existentes, es necesario grupos elites que tengan capacidad suficiente de concientización en la población, ello requiere un fundamento moral capaz de causar inspiración y de satisfacer las expectativas sociales.

C.3.2.- Desafíos.

El hecho de asumir un papel más importante que abarque las preocupaciones más amplias antes señaladas, implica necesariamente que los sindicatos deben salir reforzados de tal manera que puedan influir en los resultados que se obtengan en los planos nacional y mundial. Es necesario que se potencien así mismo mediante una tarea de organización. Lo que es aún más importante, los sindicatos deben construir sus organizaciones a partir de una base sólida. El pleno

desarrollo de sus puntos fuertes y su capacidad, las contribuciones que podrían hacer para mejorar los mercados, los productos y los procesos, los valores compartidos y el capital social, y su experiencia en actividades de asociación para el desarrollo y de refuerzo de la capacidad son una de los grandes desafíos de los sindicatos, la práctica muestra que se suelen tener los instrumentos adecuados pero su utilización es incorrecta.

Los sindicatos constituyen el instrumento individual más grande de organización de los ciudadanos de todo el mundo en la actualidad, tienen la capacidad y la estructura orgánica de base que se requiere; por eso en particular, es necesario que los sindicatos abran los brazos a aquellos que están excluidos de las formas de trabajo tradicionales, a saber, las personas sin calificaciones, los desempleados, los migrantes y las minorías.

Otro campo de acción para los sindicatos son las asociaciones y alianzas. Es tiempo que los sindicatos que persiguen intereses comunes y compartan los mismos valores entren a formar parte de asociaciones o de alianzas estratégicas con otros actores de la sociedad civil, con inclusión de: los grupos que se ocupan de cuestiones de género, las cooperativas, las asociaciones comunitarias y las instituciones de derechos humanos, los consumidores y los grupos ecologistas. A menudo estas asociaciones y alianzas obligan a los sindicatos a trascender los límites del lugar de trabajo y a ocuparse de los problemas que afectan a las comunidades, a los grupos minoritarios, a las organizaciones religiosas y a las asociaciones de vecinos.

La efectividad de la acción sindical requiere la correcta cultura sindical; el cambio de la actual cultura sindical es uno de los retos más grandes que enfrenta el sindicalismo, aun que de forma lenta, es posible lograr cambios como ya se

sabe a través de procesos educativos y de capacitación que serían significativos para el futuro sindical y social.

C.3.3.- Nuevos valores.

Los valores defendidos por las organizaciones sindicales y que rigen sus metas en el plano laboral, adoptados desde larga data no son obsoletos, aun en los tiempos actuales siguen teniendo considerable validez, pues las injusticias sociales son problemas sobrevivientes con el pasar de los siglos, sin embargo si es necesario ampliar estos valores regentes ante otras circunstancias que deben valorizarse como necesarias para la realización plena de la persona en general y del trabajador y trabajadora en particular, por eso a continuación se exponen algunos valores que se considera se deben incluir en los mandatos sindicales y sus políticas de acción.

➤ Democracia integral.

Como se ha demostrado la democracia es un requisito indispensable en todo tipo de organización, permite la participación efectiva de los miembros de un grupo social lo que da como resultado el enriquecimiento del mismo. La democracia integral exige el respeto por los miembros de la institución y las opiniones adversas que puedan existir así como la integración de estas opiniones para obtener un mejor resultado en las políticas de acción sindical. Al mismo tiempo exige escuchar las voces de aquellos que aunque no pertenecen a la institución, son influenciados por su acción, pues para ellos se ha constituido la organización sindical como institución representativa de la sociedad laboral desfavorecida por las políticas empresariales meramente económicas.

➤ Equidad de género.

Una de los principios que rigen las instituciones sindicales es la equidad, esto en el sentido de alcanzar equilibrio dentro de la institución y proyectarlo en

la sociedad, esto es favorable y redimible actualmente salvo que necesita la reconsideración en materia de género, lo que contrasta con el valor de democracia integral. Las mujeres como parte integrante del sector laboral tienen la necesidad y capacidad de intervenir en las reivindicaciones sindicales. Los sindicatos como representantes del sector laboral tienen el deber de buscar y ejecutar la equidad en todos los ámbitos de la vida laboral, por lo que debe tener en consideración la situación de todas las partes que representa y buscar la mejora de todas ellas despejándose de estereotipos o tradicionalismos negativos para cualquier miembro; tal como lo indica Evangelina García lo necesario es el reconocimiento de la igualdad de derechos entre las personas, no una igualdad determinada por el patrón masculino esta expresa que “*no quiero ser igual al hombre en sus necesidades e intereses*”.⁴⁵

➤ Tolerancia.

La tolerancia implica la capacidad de comprender a los demás y sus necesidades, no se puede aspirar luchar por la defensa de otros sin comprender cuales son sus necesidades y quejas y la razón de sus actuaciones o pasividades; pero la tolerancia no se debe entender en sentido permisivo de actuaciones negativas para la organización sindical, no se puede confundir la tolerancia con la corrupción institucional.

➤ Solidaridad y Cooperación.

Para tener éxito el sindicalismo debe apoyarse en valores que proyecten unidad social, entre esos valores se encuentran la solidaridad que implica además de identificarse con las dificultades de los demás, buscar los medios para solucionar esas dificultades con independencia a la obtención de beneficios personales es decir cooperar en mejorar la situación de los perjudicados por las

⁴⁵ Irene Fraile Manterola, (2010), “**lo que quiero es tener igualdad de Derechos**”, *El Diario de Hoy*, Lunes 8 de marzo, San Salvador, El Salvador. Pág. 24.

injusticias originadas por la persona misma. Los primeros movimientos laborales se iniciaron precisamente por el sentimiento de unidad y solidaridad entre los obreros que sufrían las injusticias capitalistas, a ellos se les unieron otros agentes de cambio ajenos a la problemática que sin embargo compartían el sentimiento de solidaridad. La solidaridad y cooperación permiten despertar la conciencia social sobre la realidad y buscar alternativas viables a la comunidad.

➤ Unidad en la diversidad.

Una importante idea que no se debe perder de vista es que la riqueza de la sociedad está compuesta por la diversidad de sus elementos, la armonización depende de la capacidad de aceptación e inclusión que exista entre esta diversidad de elementos, dentro de un país pueden existir tantas culturas como personas vivan dentro del mismo, la unión de esta diversidad en sentido positivo daría un giro favorable al progreso de los derechos humanos. La diversidad no es solo cultural sino también de sexo, religión, color etc. La unidad conlleva el respeto y protección de los demás sin tener en consideración el rasgo que lo diferencia de grupo social al que se pertenece.

➤ Coordinación y comunicación.

La coordinación está orientada a la combinación de esfuerzos entre los sujetos que conforman la sociedad para lograr de manera conexas los resultados deseados, lo que requiere de un alto grado de comunicación entre las personas, pero la comunicación no debe ser restringida a escuchar y hablar, debe ampliarse a la comprensión del mensaje que se trata de transmitir y recibir, por ejemplo en relación al tema de investigación el sector femenino ha venido transmitiendo el mensaje de la necesidad de independencia y oportunidad en la sociedad, el reclamo de un lugar con voz y voto, este mensaje fue escuchado pero no comprendido, ha sido necesario el transcurso de décadas y sacrificios para que se le habrá gradualmente los espacios adecuados. Es obvio a partir de ese ejemplo la

necesidad de aprender a escuchar y coordinar ideas opuestas para lograr un grado mayor de coherencia social.

2.2.2 Teorías Inmediatas.

A.- Género y discriminación.

En general el tema de la desigualdad de género ha sido una temática de amplias discusiones, principalmente por la permanencia de las culturas patriarcales en la mayoría de países del mundo aún en la actualidad, en especial en países Latinoamericanos. En particular la desigualdad trasciende de la esfera social y se extiende al ámbito laboral, esto desde luego no es nuevo, como ya se reveló es un fenómeno antiguo, pero además de trascender el ámbito laboral la discriminación alcanza las instituciones sindicales, lo que es paradójico, ya que sus fines son la defensa de los derechos de la colectividad, a lo que se agrega, que la equidad es uno de los valores preponderantes en sus actividades, en este sentido si la falta de participación de la mujer en organizaciones sindicales tiene origen en la discriminación laboral es necesario partir del análisis en este ámbito para obtener una mejor comprensión de este fenómeno en el ámbito sindical.

A.1.- Enfoque de género en materia laboral.

Las estructuras laborales parten de un modelo de trabajo definido por la experiencia e intereses de los hombres, para tener acceso a puestos de trabajo, mantenerlos, lograr ascensos y reconocimiento, las mujeres deben hacer todos los esfuerzos para integrarse al esquema masculino de esta estructura⁴⁶.

El patriarcado ha creado una serie de mecanismos que obstaculizan a las trabajadoras, la exigencia y demanda de necesidades y deseos propios así como su

⁴⁶ “**Derechos laborales de las mujeres**”, Rodrigo Jiménez Sandoval y Janina Fernández Pacheco, OIT, (2001), San José, Costa Rica.

participación en las estructuras sindicales, dado que el patriarcalismo existe también en estos, la discriminación laboral crea una serie de injusticias especialmente hacia la mujer al grado de verse los derechos de estas reducidos e ignorados por grande corporaciones de la industria, un claro ejemplo de esto en el país lo representa el caso de la Empresa Hermosa Manufacturing S.A. De C.V. (ver anexo 2), en la cual se empezó por retardar el pago a las empleadas de la misma con excusas falsas llegando al punto de transgredir todos los derechos laborales reconocidos por múltiples instrumentos a nivel mundial, cabe observar que las víctimas de estos hechos fueran en su mayoría mujeres. Este androcentrismo de las estructuras de trabajo trae como consecuencia la discriminación y segregación laboral, que se manifiesta en dos vías, las cuales tienen un impacto directo en el salario de las mujeres y por ende en la cantidad de poder de que gozan:

- I. La discriminación horizontal: en esta las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en las construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo. (de esta forma se asignan por sexo labores tradicionales: como trabajo en la maquila textil a las mujeres; mecánica, medicina, ingeniería a los hombres)⁴⁷.
- II. La discriminación vertical: que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan⁴⁸.

El reconocimiento del principio de igualdad es el primer paso dado por los Estados centroamericanos para combatir la discriminación, ya que la mayoría de constituciones reconocen a toda persona humana como iguales ante la ley para el goce irrestricto de los Derechos, claro es que el simple reconocimiento de este derecho no es suficiente, es necesaria la eficacia práctica y efectiva de los Estados.

⁴⁷ *Ibíd.* Pág. 31.

⁴⁸ *Ibíd.*, pág. 31.

Otro punto importante en el desarrollo del principio de igualdad es el concepto de no discriminación, las definiciones de discriminación hechas por los diversos instrumentos internacionales, hacen referencia a una exclusión a causa de una distinción irrelevante, arbitraria, injusta y sin razón que se realiza en perjuicio de una persona o grupo de personas.

En su artículo 1 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por todos los Estados Centro Americanos considera discriminatoria contra la mujer, *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por resultado menoscabar o anular su reconocimiento goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre sexos”*⁴⁹.

De la misma forma la CEDAW en el artículo 11 reafirma el principio de no discriminación en la esfera laboral, lo que es reforzado y complementado por los artículos 1 y 5 del convenio 111 de la OIT.

Al reconceptualizar el Derecho a la no discriminación, se aportan elementos fundamentales en el ámbito laboral que se pueden utilizar en el aspecto sindical:

- I. Se distingue entre la discriminación directa o por trato diferencial y la indirecta o por resultado. Esta última amplía el concepto de no discriminación al identificar acciones discriminantes que pasaban inadvertidas.
- II. Se establece la posibilidad de desarrollar medidas correctivas dirigidas a lograr la igualdad real o igualdad de oportunidades. De este modo, se estima que todas y todos somos igualmente diferentes en contextos determinados o concretos en

⁴⁹ **“Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”**. Organización de las Naciones Unidas. (1979).

la búsqueda de equidad, y se combate la “universalidad” androcentrica patriarcal del Derecho laboral.

En lo que respecta al primer elemento, es importante distinguir entre discriminación por resultado y discriminación por trato o directa.

A.1.1.- Discriminaciones directas:

Se manifiesta en el trato diferenciado por sexo que se puede presentar de forma individual o colectiva. Se caracteriza porque:

- I. Viola el Derecho a tratar igual a lo que es igual: un caso claro son las prohibiciones normativas a las mujeres, en algunas las legislaciones centroamericanas, que les impide realizar determinados trabajos.
- II. Atribuye a la/ el demandado/da la carga de la prueba de que no se han realizado las acciones discriminatorias.

El androcentrismo ha desarrollado una serie de fundamentos que justifican la causalidad en la diferencia de trato. Algunos de estos argumentos utilizados son:

- a) El paternalismo o la mal llamada protección, que excluye a las mujeres de puestos de trabajo;
- b) Las valoraciones a priori como las que suponen un mayor absentismo de las mujeres o el mayor costo de la mano de obra femenina;
- c) La diferenciación en términos del poder social y económico.

Como se ha mencionado, se presentan excepciones en la configuración de la discriminación por trato: aquellas que responden a cualificaciones necesarias o razonables para realizar las actividades de la empresa. Estas excepciones solo permiten interpretaciones restrictivas donde se den conexiones objetivas entre el sexo y el cumplimiento del trabajo; deben modificarse conforme a los cambios sociales.

Otras excepciones son las acciones afirmativas, medidas correctivas o discriminaciones positivas.

A.1.2.- Discriminación por resultado o indirecta:

Se trata de medidas formalmente neutras que desfavorecen principalmente a personas pertenecientes a uno de los sexos y se caracterizan por:

1- La desigualdad de oportunidades para uno de los dos sexos: por ejemplo el artículo 374 del código de trabajo del país, determina que “toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que la represente.

En este caso la norma es neutra respecto a las personas mayores de dieciocho años. Si no se complementa con otra normativa, se queda en simple igualdad formal, ya que la posibilidad de comparecer a un juicio laboral implica cierta escolaridad, algunos recursos económicos, conocimientos de los derechos, y conciencia de la posibilidad de exigir derechos. La neutralidad de la norma es totalmente aparente ya que en la realidad el acceso a la justicia laboral no es igual para todos y todas conforme a las variables expuestas

- 2- La exigencia de prueba por parte de la persona demandada quien deberá probar que la medida neutra impuesta no tiene efectos discriminantes. Ejemplo de esto es el cambio de horario diurno a nocturno, que afecta mayoritariamente a las mujeres. Para hacerlo, la empresa deberá probar que no existe un impacto diferenciado desfavorable por sexo.
- 3- La verificación grupal de la discriminación, a cargo del conglomerado de hombres o mujeres trabajadoras. Un ejemplo es el Código de Trabajo hondureño que prevé un descanso intermedio de 2 horas para mujeres y menores lo que tiene un efecto negativo en su contratación.

La normativa laboral puede asumir tres posiciones ante la discriminación:

- 1- Incentivar discriminaciones por trato, este tipo de medidas tiene un efecto negativo en la contratación de mujeres por lo tanto, deberán eliminarse del ordenamiento jurídico, o bien hacerse extensiva a todas las personas trabajadoras.
- 2- Esconder discriminaciones por resultado, como es el caso de la falta de regulación del acoso sexual en muchas de las legislaciones centroamericanas. La ausencia de normas o las lagunas jurídicas requieren de la creación de normas que evidencien los efectos diferenciados y los traten como tales para eliminar la discriminación.
- 3- Asumir una actitud activa contra la discriminación laboral, como por ejemplo, promulgar normas con medidas correctivas.

Estas medidas correctivas provienen del Derecho internacional de los derechos humanos. Se trata de medidas de impulso y promoción, cuyo objetivo es establecer la igualdad entre desiguales y eliminar las condiciones que ocasionan las desigualdades de hecho.

“La doctrina española distingue las acciones pasivas de la discriminación inversa o positiva, caracterizada por favorecer colectivos tradicionalmente discriminados utilizando acciones afirmativas no necesariamente perjudiciales para una población. Este tipo de acción se ha dado en Centroamérica en el área de los derechos laborales en lo que respecta a la mujer.”⁵⁰

B.- Discriminación en materia sindical.

Las discriminaciones de tipos indirectas pueden realizarse durante la contratación laboral, en este sentido entre una de esas formas de discriminación se encuentra la discriminación en el derecho de asociarse, este derecho surge con la primera

⁵⁰ Óp. Cit. Pág. 40.

generación de los derechos civiles y políticos en el contexto de dos acontecimientos históricos importantes: la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa. Se encuentra protegido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos Humanos, y cuenta con un claro desarrollo jurídico que se inicia con su reconocimiento en todas las constituciones políticas de la región y en diversas leyes contemplan la libertad de asociarse con fines lícitos, en busca de beneficios que en la Constitución Salvadoreña el derecho de asociación se encuentra regulado de forma general en el artículo 7 y de forma particular en el artículo 47. Como ya se ha estudiado una de las manifestaciones del derecho de asociación son las asociaciones profesionales o sindicatos.

En relación a ello el Código de Trabajo de nuestro país regula específicamente la figura del derecho a sindicalizarse en su artículo 204, reconociendo este derecho de forma general sin hacer distinción de ningún tipo. En la comunidad internacional se han visto impulsados por diversos instrumentos de protección de los derechos humanos entre los que se encuentran: el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales y convenios de la OIT como el 87, 98, 141 etc. Se contempla en estos derechos la libertad sindical, la libertad de afiliarse, el derecho de huelga y el derecho a suscribir convenios o contratos colectivos.

Si bien existen antecedentes históricos remotos en los avances para la conquista de la igualdad de género en el ámbito sindical, es desde hace cerca de 30 años que se observa una discusión sistemática y la toma de decisiones pertinentes, en una constante progresión dentro de las organizaciones sindicales. Sin embargo, a pesar de que la situación ha mejorado, todavía está muy lejos el logro de un nivel aceptable en este propósito.

Como es obvio, los avances y déficit son heterogéneos en la región, debido a que los países presentan niveles de desarrollo histórico diferentes, al igual que las organizaciones sindicales. En el desarrollo de los derechos sindicales, la participación de las mujeres ha sido mínima, los cargos de secretaría general de las confederaciones y federaciones o sindicatos, en su gran mayoría son ejercidos por hombres, y ellas se encuentran con grandes obstáculos en el ascenso a las jerarquías de poder. Las conquistas y logros de estas organizaciones han respondido a los intereses masculinos y en muy pocas ocasiones incorporan la visión de género.

Esta discriminación indirecta contra las mujeres se visualiza con claridad en las convenciones o contratos colectivos suscritos por las autoridades patronales y las organizaciones sindicales. Un ejemplo de ello son las conquistas de espacios para instalaciones deportivas y uniformes para la práctica del fútbol, y la ausencia de espacios para las actividades recreativas de las mujeres.⁵¹

C.- Género y sindicalización.

La desigual participación femenina se relaciona con la estructura y la dinámica de las organizaciones sindicales las cuales no han experimentado la transformación profunda y precisa para la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Se hace énfasis en el acento en las desigualdades que la propia organización sindical genera para la plena integración de las mujeres.

A medida se da el avance de los años y el crecimiento económico la tasa de población trabajadora aumenta, esto repercute en el crecimiento sindical de alguna manera, en los últimos años se ha podido verificar un aumento en el movimiento sindical tal como se puede observar en el siguiente cuadro.

⁵¹ Óp. Cit. Pág. 85.

Año	2005	2006	2007	2008	2009
Sindicatos.	147	175	191	203	243
Afiliación.	135,060	159,874	163,510	168,847	188,756

Fuente: MTPS, Dirección General del Trabajo, Departamento de Organizaciones Sociales. 2009.

En este se incluyen únicamente los sindicatos activos, que son aquellos que tienen su junta directiva inscrita; aunque ha habido un significativo aumento en el movimiento sindical, la participación femenina ha sido mínima en comparación con las cifras del género masculino, así, *para el año 2008 la afiliación masculina era de 156,916, y la femenina fue de 23,468,*⁵² habiendo aquí una diferencia abismal en números, tomando en consideración que la población trabajadora femenina ha incrementado en los mismos años y en muchas empresas ha superado la población trabajadora masculina; ejemplo de ello son las fabricas textiles en el país. Partiendo de la lógica, sería inaceptable esta diferencia de números en los movimientos sindicales pues esto significa que el sector trabajador femenino no tiene representación en las negociaciones laborales y por ende no puede mejorar su situación actual.

Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos de El Salvador (FEASIES) ante la pregunta: ¿considera que en 1960, por ejemplo era mayor la participación de las mujeres en los sindicatos que en la actualidad? expresa: “Es probable porque el auge del movimiento sindical que estuvo en esa época era bastante gremialista, dentro de ello por ejemplo se encontraban las artesanas, las costureras y mayormente esas mujeres se

⁵² **“Diagnostico de la situación de las mujeres en sindicatos y asociaciones laborales,”** Comisión de Mujeres Sindicalistas, FEASIES, Impresos Ral, El Salvador, (2009).

incorporaban a los sindicatos, ahora podemos ver que hay participación pero en si no datos específicos o exactos que nos puedan decir si ahora o antes ha habido más participación de las mujeres. Otras de las preguntas que se le formuló fue: ¿cuáles son las desventajas que enfrenta la mujer para que a través de los sindicatos se exija el ejercicio de sus derechos humanos y laborales? dijo “las mujeres se preguntan que les ofrece un sindicato y porque es importante afiliarse a ellos, si en las reivindicaciones o contratos colectivos difícilmente se exponen las necesidades de las mujeres.”⁵³

Lo cierto es que como la misma sindicalista Martha Zaldaña lo expresa uno de los principales obstáculos en El Salvador para la mujer en los sindicatos es el “machismo” aun no superado en la sociedad principalmente en el área rural, para ella existe una lógica de poder, pues muchas veces los hombres ven a las mujeres como rivales y no como aliadas para plantear ideas, hacer propuestas y hacer incidencia, incluso para incentivar a otras mujeres y que estas se vean representadas en los sindicatos. Agrega que no debe confundirse afiliación y participación de las mujeres con la verdadera representación de sus intereses. También se da una situación inequitativo donde la mujer es relegada como una extensión de su trabajo domestico, para organizar fiestas hacer convocatorias y servir café. A las mujeres que dan un salto cualitativo se les ve con recelo, porque dentro de esa estructura machista no se quiere comprender que la mujer tiene las mismas capacidades y habilidades del hombre.

Esta situación no es únicamente atribuible al hombre y su gesto de dominación, considerando que el papel de educativo en la familia es desempeñado principalmente por la mujer, agregando que una gran parte de las familias salvadoreñas está

⁵³ Entrevista citada del libro **“Movimiento de Mujeres en El Salvador”**, estrategias y miradas desde el feminismo, Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera” FUNDE, (2008), San Salvador, El Salvador.

constituida únicamente por la madre como eje central del núcleo familiar. En ese sentido es a partir del propio núcleo familiar que se debe iniciar el proceso de eliminación de la cultura patriarcal. La necesidad de la inclusión de las mujeres en los sindicatos es obvia, ya que existen necesidades específicas de las mujeres que los hombres “olvidan” en las negociaciones, porque no tienen las mismas necesidades, una de ellas es por ejemplo la existencia de salas cunas en los lugares de trabajo, esto regulado por la misma norma suprema de nuestro país.

D.- Obstáculos específicas para la sindicalización femenina.

A partir de consideraciones de la Organización Internacional del Trabajo según estudios realizados aun cuando la tendencia a la sindicalización de las mujeres ha sido creciente en los últimos 20 años, debido fundamentalmente a su mayor participación en el empleo, existen diversas razones por las cuales el porcentaje de presencia femenina en los sindicatos continúa siendo bajo, estas problemáticas son también aplicables en nuestro país, ellas son las siguientes⁵⁴:

◆ Problemas asociados al tipo de actividad económica.

La tasa de sindicalización en los países de la región no es homogénea entre los sectores productivos y de servicios; esta situación contribuye a determinar el grado de organización que tienen las mujeres. Por ejemplo, en el sector de la educación la sindicalización alcanza tasas considerables, lo que no contrasta con los sectores de la construcción, minería, maquila e informal, entre otros, donde la sindicalización es baja. Otro factor que ha impedido una mayor sindicalización femenina es el prejuicio sociocultural respecto de cuáles son las supuestas “actividades propias de las mujeres”, pues, con esta forma de discriminación, su participación es reducida en actividades consideradas “masculinas” como la industria automotriz, metalúrgica, el

⁵⁴ “**Trabajo decente y equidad de género en América latina**”, Organización Internacional del Trabajo. Laís Abramo Editora. (2006). Primera edición. San José, Costa Rica

transporte (terrestre, ferroviario y marítimo) y otras en donde las tasas de sindicalización son por lo general superiores a los promedios nacionales.

Una de las organizaciones internacionales que ha contribuido para la erradicación de la discriminación laboral de la mujer es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de la adopción, promoción, ratificación y el cumplimiento por parte de los países miembros de Convenios Internacionales del Trabajo, entre los que destacan los números: 100 (Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951); 111 (Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958; 149 (Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977); 156 (Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981); 171 (Convenio sobre el Trabajo Nocturno, 1990); 177 (Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996), y 183 (Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000).

◆ **Problemas asociados al tipo de relación laboral**

La mayor sindicalización está concentrada en aquellas personas que gozan de una relación de trabajo más estable y formal, pero es frecuente que las mujeres estén desarrollando trabajos de carácter temporal, subcontratado, flexibilizado, a domicilio y doméstico, enfrentando así mayores desafíos para el ejercicio de su derecho a la sindicalización. La mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha coincidido con las reformas impuestas a la legislación laboral en la región y, con ello, muchas mujeres laboran bajo las formas “atípicas de contratación”. Estos problemas se presentan aún después de vencer las prácticas de discriminación a que están sometidas las mujeres para acceder al empleo.

◆ **Problemas derivados del tipo de unidades productivas**

Un porcentaje significativo de mujeres se desempeña en las microempresas y pequeñas empresas, las cuales representan en los países de América Latina y el Caribe más del 65% del total del aparato productivo en cada país. En este sector es

*donde la organización sindical es la menos desarrollada en todos los países de la región*⁵⁵.

Esto es atribuible, principalmente, por una parte, al modelo de sindicalización por empresa y no por rama productiva que prevalece en los países latinoamericanos y del Caribe y, por otra, a que el número mínimo de personas establecido legalmente para constituir un sindicato de empresa suele ser superior a 20 y más trabajadores activos. Cantidad que en ocasiones no se alcanza en empresas con un número reducido de personal.

◆ **Problemas derivados de la sobrecarga de las responsabilidades familiares y el machismo.**

Conforme a una encuesta desarrollada por la CIOSL (2001), la segunda causa por la cual las mujeres entrevistadas manifestaban no estar sindicalizadas era porque: “No tengo tiempo debido a responsabilidades familiares”. *La frecuencia de esta respuesta fue del 58.4%. Otra respuesta que cae dentro de este ámbito es la que indica la existencia de “Objeciones del cónyuge o de la familia” con una incidencia del 27.3%. Según la muestra, que abarcó a 13,572 trabajadoras en el mundo, el 27.1% no estaba sindicalizada. En el caso de las Américas, sólo el 18% de las encuestadas estaba organizado sindicalmente*⁵⁶. También subsiste el criterio de que los sindicatos son “algo de hombres”, lo que constituye una imagen sociocultural que debería ser superada tanto en la concepción como en la práctica.

◆ **Problemas inherentes a las prácticas anti sindicales.**

No obstante el reconocimiento jurídico que existe en los países de la región de la libertad sindical como un derecho humano, persiste una gran brecha con respecto a su cumplimiento y aplicación. En las Américas, la principal causa de violación a la

⁵⁵ *Ibíd.* Pág. 297.

⁵⁶ *Ibíd.* Pág. 297.

libertad sindical, expresada en la presentación de las quejas por violación a ese derecho fundamental ante la OIT es la discriminación antisindical que, aunada a la progresiva pérdida de la estabilidad laboral y formas atípicas de contratación, generan un clima socio laboral que obstruye el libre ejercicio del derecho a sindicalizarse. Otro fenómeno es el de la represión a las personas sindicalizadas y a sus organizaciones, de forma tal que muchos consideran que es una actividad de alto riesgo ser sindicalista. Las causas de esta percepción probablemente se encuentran, por una parte, en la herencia de los regímenes dictatoriales y, por otra, en las fracturas existentes en el Estado de Derecho.

Incide adicionalmente en la persistencia de estas prácticas la impunidad laboral y las deficiencias que se observan en el acceso y administración de justicia en varios países, las cuales contribuyen al desaliento y a incrementar el riesgo personal y laboral por el ejercicio de la libertad sindical⁵⁷.

◆ **Problemas referidos al estatus migratorio.**

Durante el último cuarto de siglo, los volúmenes de población inmigrante se han incrementado, tanto debido a las guerras y a los procesos dictatoriales como al crecimiento de la pobreza y de la falta de oportunidades para acceder a un empleo decente, que garanticen un ingreso capaz de satisfacer las necesidades fundamentales de la familia. Esa situación, a su vez, se relaciona con las condiciones generadas por la aplicación de las políticas de ajuste estructural de corte neoliberal, el volumen de los intereses de la deuda externa y la persistencia de un comercio internacional desigual e injusto.

El porcentaje de mujeres ha ido aumentando significativamente dentro de la población inmigrante. La falta de reconocimiento de su situación laboral les inhibe para organizarse sindicalmente, a pesar que experimentan una profunda necesidad de

⁵⁷ *Ibíd.* Pag. 298.

protección laboral y social no sólo por la naturaleza de los trabajos que desarrollan, sino también por los abusos y atropellos a que en muchos casos son sometidas. Existen diversos datos que sugieren que una fracción importante de las mujeres que emigran se inserta en el servicio doméstico del país que la acoge, sector en el cual la sindicalización es ínfima.

◆ **Problemas referidos a la condición racial y étnica**

Las minorías étnicas, los pueblos indígenas y tribales, las personas de “color” son víctimas habituales de la discriminación racial en el empleo y la ocupación. La imagen que se les atribuye de seres “inferiores” y “desagradables” hace pensar a los intolerantes e ignorantes que legitima la discriminación en contra de aquellos. De esta forma las mujeres negras e indígenas acumulan esta otra forma de discriminación, que las restringe más para entrar en el mercado de trabajo y tener una ocupación en la economía formal.

◆ **Problemas referidos a la insuficiente conciencia laboral**

La falta de convicción sobre la importancia que reviste para las mujeres su organización sindical tiene diversas causas, entre las cuales se pueden destacar: su relativamente reciente incorporación masiva a las actividades productivas, en términos históricos; a la imagen del movimiento sindical que han generado los regímenes autoritarios implantados en el pasado reciente en los países de la región, así como numerosos medios masivos de comunicación; a la ausencia de oportunidades de educación laboral y, en consecuencia, del conocimiento de sus derechos, frente a la creciente promoción del individualismo y competencia entre las personas. Todos estos factores inhiben a las mujeres para constituir nuevas organizaciones sindicales o afiliarse a las ya existentes.

La tolerancia que existe hacia la explotación laboral está cimentada en el hecho que muchas de las trabajadoras son jefas de sus hogares y, por tanto, tienen

temor a la pérdida del ingreso familiar, considerando que en América Latina la protección al ingreso familiar por desempleo es insignificante. En todo caso, queda claro que no es con la falta de organización.

♦ **Problemas por la falta de proselitismo o campañas de afiliación sindical**

Las organizaciones sindicales no han realizado esfuerzos suficientes ni efectivos y perdurables para afiliar a las trabajadoras, en proporciones mayores. Prueba de esto es el hecho que las mujeres entrevistadas en la encuesta antes referida (2001), más de la mitad (57.6%) responde que “nadie me habló del sindicato”.

Así mismo, algunas mujeres entienden que la estructura y funcionamiento actual de los sindicatos no da respuesta a sus necesidades. Frente a esta demanda el proselitismo de los sindicatos tendría que plantear cuáles son las políticas, programas y acciones específicas que desarrollarán para atender estas necesidades; pero, también, para plantear que a través de su organización y participación activa dentro de la asociación sindical es como pueden enfrentar de mejor manera los desafíos de la clase trabajadora con la especificidad de género correspondiente.

E.- Democracia sindical.

La desigualdad es una de las expresiones de la restricción a la libertad de las personas y también una forma de manifestación de la intolerancia social. Entre sus múltiples consecuencias, trae consigo la pérdida de valoración y reconocimiento de las mujeres. Al producir segregación y subordinación, la desigualdad no contribuye al desarrollo democrático, por más que se cumpla con los ritos electorales. La reivindicación de la igualdad de género es un presupuesto necesario para el fortalecimiento democrático de las organizaciones sindicales. La participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida sindical, y en particular en las instancias de representación y decisión, constituye, a la vez que un reto, una gran oportunidad

histórica para el desarrollo del sindicalismo desde sus bases en los centros de trabajo hasta sus infraestructuras mundiales.

Al respecto, la CIOSL expresa que “hoy las mujeres representan alrededor del 39% de los efectivos de la CIOSL, pero a menudo brillan por su ausencia en los cargos directivos. A pesar de la adopción de varias resoluciones, políticas y programas de acción positiva, la plena integración de las mujeres en todos los niveles de los sindicatos está lejos de ser una realidad, al igual que la inclusión sistemática de las perspectivas de género en las políticas y programas sindicales” (CIOSL/ORIT, 2001). Este déficit democrático se traduce en términos de participación en las estructuras y en la toma de decisiones, así como también en la agenda de lucha prioritaria, en las estrategias, en los niveles y formas de representación y de participación socio laboral y política de las organizaciones sindicales.

La democracia no sólo se expresa en las formas y procedimientos, sino también en los contenidos y niveles de las propuestas, reivindicaciones y conquistas. Por tanto, las propias organizaciones sindicales afirman que es necesario luchar enérgicamente por la paridad de género en todas las actividades y organismos de toma de decisiones. Los sindicatos necesitan a las mujeres, tanto como estas a los sindicatos. El desafío es cambiar la mentalidad discriminatoria en contra de las mujeres y que estas se convenzan que su lugar está en las organizaciones de los trabajadores, así como en la creación de las condiciones que faciliten y propicien su participación. Para avanzar hacia una igualdad de condiciones para los géneros y cambiar las condiciones de discriminación contra las mujeres, se requiere de una acción coherente y del empeño de la voluntad política.

La socióloga peruana María Bastidas en su libro **Participación laboral y sindical de las mujeres** menciona tres modelos posibles de implementación del

proceso de incorporación de la perspectiva de género en la organización sindical: Transversal, Focalizado y Mixto⁵⁸.

Transversal: según la autora en este modelo se integra el enfoque de género como un eje transversal en toda la estructura sindical y en la práctica cotidiana de las distintas áreas de trabajo a fin de no aislar el tema.

Focalizado: se orienta a la creación de una instancia que desarrolle acciones a favor de las mujeres: Comisiones de mujeres, Secretarías etc. Desde este espacio se desarrolla acciones de capacitación, sensibilización y asesoría a las mujeres trabajadoras.

Mixto: este modelo combina los modelos transversal y focalizado, planteando la institucionalización de un órgano especial dirigido a la promoción de la mujer sin descuidar un trabajo en todas las instancias de la organización para incorporar la perspectiva de género.

El economista Álvaro Orsatti, asesor de la ORIT, en relación al tema en estudio expresa que ha habido un tránsito a lo que ha llamado “*Transito del modelo de las estructuras específicas, hacia el modelo de las estructuras principales*”.⁵⁹ Modelos a los que él y otros enfoques atribuyen elementos en pro y en contra de la forma siguiente:

Modelos específicos: tradicionalmente el camino sindical para promover la participación de la mujer ha sido la creación de estructuras específicas dedicadas al tema de la mujer.

Elementos a favor:

⁵⁸ “**Diagnostico de la situación de las mujeres en sindicatos y asociaciones laborales,**” Comisión de Mujeres Sindicalistas, FEASIES, Impresos Ral, El Salvador, (2009).

⁵⁹ *Ibíd.*, Pág. 20.

* Facilita construir una tribuna desde donde centrar la atención sobre la problemática de la mujer y proyectarla hacia el conjunto del sindicato: discriminación hacia la mujer en el mercado laboral y sindical.

* Permite a las sindicalistas adquirir experiencias para acceder luego a responsabilidades de dirección.

* Los comités, las secretarías y otras instancias de organización de las mujeres en el sindicalismo constituyen centros de resistencia a las prácticas sexistas y machistas. Sin auto organización es muy difícil que las trabajadoras mantengan la militancia en sus sindicatos y que se cuestionen las prácticas discriminatorias naturalizadas. Son cruciales para impulsar cambios en aquellas actitudes y prácticas que alejan a las trabajadoras del sindicalismo.

Elementos en contra.

Alejan aun más de los centros de poder del movimiento sindical.

Pueden propiciar que los sindicalistas hombres se desentiendan de los problemas sindicalistas.

Pueden convertirse en islas femeninas.

Modelos de estructuras principales: consiste en medidas de acción alternativas buscando eliminar la situación de discriminación, y superar los obstáculos y condiciones concretas que posibilitan el logro efectivo de la igualdad.

Al igual que las mujeres en los espacios políticos de los países, las medidas que han sido impulsadas por los grupos de mujeres en los sindicatos es la cuota de participación femenina en las estructuras de dirección.

Elementos a favor.

Permite superar la dinámica de exclusión de las mujeres sindicalistas.

Es coherente con los principios de democracia e igualdad.

Permite a las mujeres ganar experiencia en las tareas de dirección sindical.

La cuota de participación de mujeres en los órganos de decisión facilita la creación de *masa crítica* de mujeres para impactar en la cultura de la organización sindical.

Logra transformaciones en las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres cuidando que los lugares del cupo de mujeres aporten en esta tarea.

Tener una masa crítica de mujeres capaces de establecer alianzas entre ellas y con los referentes hombres, para sustentar los esfuerzos para introducir la perspectiva de género en la política de una organización sindical.

Elementos en contra.

- Que el mínimo establecido en la cuota se convierta en un “techo”.
- No hay suficientes mujeres en condiciones de asumir la dirigencia.
- Se les otorgue puestos marginales, con los que siguen excluidas de los núcleos de toma de decisiones.
- La cuota de participación de mujeres en los puestos de dirección puede reproducir las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres.

Posición intermedia: la posición intermedia señala que tanto el modelo de estructuras específicas como el de principales pueden ser eficaces si se establece una relación directa con el órgano principal del sindicato y reciben suficiente respaldo político y económico.

En este aspecto las secretarías de las mujeres pueden articularse de distinta manera en la estructura de dirección sindical, dependiendo de la voluntad política del sindicato para cambiar la situación de la mujer trabajadora: en un primer caso, pueden ser instancias que cuenten con recursos y aval político para actuar, pero también

pueden ser instancias que son consideradas no prioritarias para la distribución de recursos y que son excluidas de las principales decisiones de la organización.

Por su parte la OIT plantea la adopción de la Perspectiva de Género como principal estrategia mundial para promover la igualdad de género, definida en 1995 en la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, así: *“el proceso de valorar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. La integración de la perspectiva de género no es un objetivo en sí mismo, sino un medio para conseguir la igualdad de género”*⁶⁰.

Según estudio realizado por la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador, existen algunas necesidades estratégicas en relación al problema de sindicalización femenina:

- ♣ Asesoría sobre cómo enfrentar la violencia de género en la relación de pareja.
- ♣ Estudiar y contribuir a disminuir la violencia de género en el ámbito público.⁶¹
- ♣ Plantearse alternativas graduales y sistemáticas para lograr una división del trabajo no basada en el sexo, en el ámbito sindical y laboral.
- ♣ Tomar conciencia sobre lo importante que es transformar la actual división sexual del trabajo, para avanzar hacia el logro de la justicia social.
- ♣ Ofertas educativas económicamente viables para mejorar sus habilidades, destrezas y nivel académico en lo que respecta a educación formal.
- ♣ Fortalecer la identidad de género y el conocimiento de la historia sindical, en función de obtener una visión sindical apegada al desarrollo de las mujeres sindicalistas prioritariamente.

⁶⁰ *Ibíd.* Pág. 22, Apud. **“ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género”**, Oficina Internacional del Trabajo, 2ª Edición, (2008) Ginebra.

⁶¹ *Ibíd.* Pag. 39, Apud. **UNIFEM**. Guía de herramientas: incorporación del enfoque de género en iniciativas, programas y proyectos. (2005).

- ♣ Conocer sobre sus derechos humanos como mujer, con énfasis en los sindicales y laborales, para exigirlos y abolir la discriminación sindical, iniciando por la que se enfrenta una mujer sindicalista directiva.
- ♣ Tener espacios para ser productivas con reconocimiento económico o para desarrollar alternativas que liberen de la dependencia económica.
- ♣ Evitar que las mujeres sindicalistas que asumen cargos de dirección en las diferentes estructuras reproduzcan el sistema patriarcal, adoptando una formación sistemática en género y liderazgo femenino sindical.

F.- Espacios de participación

a) La representación en las estructuras: un déficit democrático

Las organizaciones sindicales son entidades de naturaleza política, donde se presentan relaciones de poder, por esta razón, entre otras, es importante el debate de la igualdad de género. Esta redefine los niveles democráticos de la organización sindical en su representación y participación, así como en su orientación y perspectiva. Hasta ahora, son los hombres quienes han ostentado la hegemonía de los espacios políticos dentro de las organizaciones sindicales, desde los lugares de trabajo hasta las estructuras internacionales. Sin embargo, en las últimas décadas las mujeres han ganado mayores espacios y liderazgo.

Según FEASIES para algunas mujeres afiliadas a los sindicatos las razones para afiliarse a un sindicato incluyen el interés de formar parte de un espacio que les brinde protección, apoyo, atención a sus problemas, capacitación, formación conocimiento y defensa de sus derechos laborales y que además les garantice hacerse escuchar y no ser discriminadas; y el propósito de resolver problemas o

*necesidades prácticas como desempleo, conflictos individuales de trabajo y violación a derechos laborales*⁶².

◆ **La participación en otros espacios sindicales**

Debido a la dinámica de las relaciones laborales existen otros espacios de participación, que pueden ser unitarios, es decir, puramente sindicales o mixtos, esto es, obrero-patronales. Un ejemplo del primer tipo de casos son las comisiones negociadoras, y del segundo, las comisiones mixtas, que se analizan a continuación.

a) Las comisiones negociadoras

Son todavía excepcionales aquellos casos en los cuales las mujeres participan de manera directa en la preparación de los pliegos de peticiones y que forman parte de la representación sindical en las negociaciones colectivas. Por tanto, uno de los resultados es que sólo en algunos casos se ha avanzado más allá de los espacios tradicionales relacionados con la protección de la maternidad, las licencias, los períodos de lactancia para los infantes, las garantías de estabilidad laboral para las mujeres y las guarderías infantiles. No obstante, se observa que cada vez hay mayor presión de las mujeres para incidir y participar en ese ámbito fundamental para alcanzar la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales. La participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva puede contribuir a enriquecer los pliegos de peticiones, las estrategias y las conquistas laborales, teniendo como uno de los ejes de las demandas el reconocimiento y valoración de la doble jornada laboral de la mujer.

b) Las comisiones mixtas

En algunos centros de trabajo se han establecido comisiones mixtas, bien por acuerdo de las partes o sea motivados por disposiciones legales vigentes en el país respectivo. De esta forma existen comisiones para: capacitación y adiestramiento; seguridad e higiene; promoción y ascensos; incremento de la productividad; reparto

⁶² *Ibíd.* Pag. 47.

de las utilidades o beneficios; deportes y otras actividades sociales, y para tratar los aspectos disciplinarios, etc. Sin embargo, la participación de las mujeres en estas comisiones es todavía marginal y, por ende, inferior a la participación laboral que ellas tienen en los centros de trabajo, donde dichas instancias tienen jurisdicción.

◆ **Nuevos espacios de participación sindical**

Como reacción ante la fuerte atomización sindical que se observa en la mayor parte de los países de la región, existen importantes iniciativas de diálogo, interacción, coordinación y trabajo conjunto entre las mujeres sindicalizadas de diversas centrales. Es sin duda una muestra concreta de la solidaridad de género. También se ha observado en casos diferentes la creación o asociación con otras ONG, orientadas a la promoción de la igualdad de género no sólo en el ámbito sindical y laboral, sino en el político, económico, de la salud y sociocultural. Asimismo, con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la comunicación, se han desarrollado también diversas redes, para luchar por la igualdad de género en diferentes dimensiones.

G.- Transición de Gobierno y políticas de género en El Salvador.

A raíz del cambio de gobierno de derecha a izquierda en las elecciones del 2009, es necesario revisar las políticas estratégicas del nuevo gobierno en relación al desarrollo del enfoque de género en la gestión gubernamental, estas políticas están de la mano con el desempeño del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. *El plan de gobierno hacia la mujer está constituido por tres líneas específicas dirigidas al cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*⁶³:

⁶³ Cfre. www.isdemu.gob.sv. **“Desafíos del Estado Salvadoreño para el cumplimiento de la CEDAW”**. (Diciembre 2009).

1. Fortalecimiento de la capacidad del ISDEMU para promover políticas públicas para la igualdad de género.

2. Fortalecer la capacidad del ISDEMU de dar seguimiento y de promover el cumplimiento de los compromisos del Estado salvadoreño en materia de derechos humanos de las mujeres.

3. Fortalecimiento interno del ISDEMU.

G.1.- Política de Género en el programa de gobierno y en la gestión 2009-2014.

Objetivo:

Impulsar el Programa de Gobierno del cambio, como conjunto de políticas públicas con equidad de género, y en ese contexto, propiciar una cultura de equidad entre hombres y mujeres en la convivencia familiar, laboral y comunitaria, económica, social y política, así como el reconocimiento social del papel y la potencialidad de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida nacional, como elemento fundamental de la Estrategia Nacional de Desarrollo, objetivos similares se ha propuesto la Institución responsable del desarrollo de políticas orientadas hacia la mujer (ISDEMU), haciendo público su compromiso con la sociedad en general a través de medios de comunicación entre ellos periódicos de circulación nacional, por medio de los cuales se adjudica la obligación de encontrar herramientas eficaces para dar cumplimiento a los derechos de la mujer (ver anexo 3, El Diario de Hoy, pág. 39).

G.2.- Recomendaciones específicas de Comité CEDAW en relación a ISDEMU:

15. “Al Comité le preocupa la falta de reconocimiento del Instituto, así como la escases de recursos humanos y financieros que dispone, que son graves obstáculos para que funcione con eficacia y eficiencia.”

16. “El Comité recomienda que el Estado parte fortalezca el mecanismo existente para el logro de la igualdad entre los géneros a fin que sea más eficaz, proporcionándole un reconocimiento apropiado, facultades, recursos humanos y

financieros en todos los niveles y aumentando su capacidad para la coordinación y supervisión de las medidas que se adopten en los planos nacional y local para el adelanto de la mujer y la promoción de la igualdad entre los géneros.”... El Comité (CEDAW) pide al Estado parte que intensifique la cooperación entre el ISDEMU y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos”.

G.3.- Desafíos del Estado salvadoreño para el cumplimiento de CEDAW.

Gobierno Central.

El lunes 8 de marzo del 2010 con ocasión de la celebración del día internacional de la mujer, el Presidente de la República Mauricio Funes adopto públicamente una serie de compromisos particulares (ver anexo 3, El diario de Hoy, Pág 5) con el objetivo de superar la discriminación en razón de género existente en el país, entre los compromisos adoptados se encuentran: *“la eliminación de la discriminación laboral, profesional, educativa y toda otra práctica discriminatorias por razones de género”*⁶⁴

Políticas públicas para promover la Autonomía Económica de las Mujeres.

- ◇ Reforzar iniciativas destinadas a alentar el empoderamiento económico de las mujeres, teniendo en cuenta la situación específica de los diferentes grupos de mujeres y monitorear/evaluar periódicamente el efecto de estas políticas sociales y económicas sobre las mujeres.

G.4.- Política de Empleo con enfoque de género.

- ◇ Adoptar medidas especiales de carácter temporal y de fortalecimiento de los mecanismos de promoción de la igualdad, para subsanar la condición de desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo.

⁶⁴ Mauricio Funes (2010), “8 de marzo día internacional de la mujer”, **“El Diario de hoy”**, Lunes 8 de marzo, Pág. 5. San Salvador, El Salvador.

- ◇ Medidas para eliminar la segregación ocupacional y la disparidad de remuneraciones entre mujeres y hombres.
- ◇ Fortalecimiento de la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios del Ministerio de Trabajo.
- ◇ Fortalecer su capacidad de vigilar eficazmente las condiciones laborales de mujeres, principalmente derechos de mujeres empleadas en la industria de la maquila.
- ◇ Fortalecer su capacidad para apoyar a las mujeres en el acceso a justicia en casos de violaciones a sus derechos.
- ◇ Redoblar esfuerzos para erradicar todas las formas de trabajo infantil de niñas.

G.5.-Políticas para promover la participación de mujeres en el proceso de toma de decisiones.

Programas de capacitación sobre liderazgo destinados a las mujeres y campañas de concientización sobre la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de decisiones.

G.5.- Política de educación con enfoque de género.

Adoptar dentro del proceso educativo una estrategia general para la erradicación de actitudes patriarcales y de estereotipos sexistas respecto de las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia, el trabajo y la sociedad.

Inclusión de objetivos de concientización en los programas escolares.

Capacitación de magisterio.

Sensibilización de medios de comunicación y público en general.

Adoptar medidas para reducir la tasa de analfabetismo de mujeres.

Proporcionar educación estructurada y no estructurada a todas las mujeres y niñas, especialmente las que residen en zonas rurales.

Ejecutar programas para prevenir el abandono de los estudios de las niñas y jóvenes, incluidas las estudiantes embarazadas y las madres jóvenes (escuelas secundarias y universidades), incluyendo la otorgación de incentivos a las familias.

La adopción de tales procesos requiere reformas educativas integrales, de las cuales hasta la fecha aún no se tiene conocimiento, aunque el gobierno en gestión cumplió un año de mandato aún es reciente su administración por lo que es posible la existencia en futuras fechas de la adopción de las reformas concretas en referencia para impulsar el enfoque de género en los programas educativos, este enfoque debe ser eficaz y constante, es decir, no debe suscribirse a un tema impartido en el año lectivo de los estudiante y solo a un determinado grado de escolaridad, además en la misma reforma se debe desarrollar un proyecto de charlas educativas con enfoque de género para madres y padres de familia que son los principales responsables de los patrones culturales de los niños niñas y jóvenes en todo los países, garantizando con ello la efectividad del proyecto.

H.- Beneficios de la sindicalización femenina.

La discriminación y sometimiento que conlleva la desigualdad de género para las mujeres no puede ni podrá superarse sin su organización y participación política. En este sentido, las organizaciones sindicales constituyen para las trabajadoras una opción válida en su lucha liberadora y para la construcción de una nueva sociedad, más igualitaria, democrática, participativa y con justicia social.

1. Voz y fuerza política: La participación sindical de las mujeres les permite tener mayor volumen de voz en la sociedad y fuerza política, al estar representadas y participar unitariamente en la defensa y reivindicación de los intereses específicos y genéricos de todos los trabajadores, así como de los mecanismos de lucha sindical

universalmente reconocidos: la negociación colectiva y la huelga, para continuar con la lucha por la igualdad de género en las relaciones laborales.

2. Mejores remuneraciones y trato laboral: La participación sindical permite a la mujer recibir mejores salarios y un trato más adecuado. De esta forma, se da respuesta a una de las principales prioridades laborales de las mujeres. La participación en los sindicatos es, además, una protección para las mujeres frente a otras formas de discriminación socio laboral, derivadas de la raza, el origen étnico y de la nacionalidad.

3. Acceso a la formación y el liderazgo: Una ventaja adicional de su afiliación sindical son las mayores oportunidades de acceso a la formación sindical y sociopolítica, con perspectiva de género, bien porque sean específicas para mujeres, o porque en los planes, programas y actividades de educación tanto obrera como sindical se ha incorporado de manera transversal dicha perspectiva. La mayor visibilidad de las mujeres en las organizaciones sindicales es otro elemento positivo de su participación, pues han venido ganando terreno en el reconocimiento de la desigualdad y, con ello, en la promoción de la igualdad de género.

4. Mejor protección social: Las organizaciones sindicales promueven una mayor protección social para todos los trabajadores, pero a sus afiliados les prestan servicios sociales tales como: representación jurídica; protección social y asistencia médica; recreación y turismo; beneficios que ayudan a reducir el peso de las responsabilidades familiares, entre otros muchos más. En varios países los trabajadores sindicalizados pueden tener mejores posibilidades de acceso a los servicios de protección del ingreso familiar (fondos y cajas de ahorro, programas de útiles escolares, transporte, etc.), así como también a programas de vivienda.

5. Trabajo decente: La afiliación y militancia de las mujeres en las organizaciones sindicales contribuye a la generación y defensa del trabajo decente,

basado en la no discriminación de la mujer y en el respeto de los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

2.3.- Análisis de caso.

La falta de atención de la participación de la mujer en los sindicatos también es una falta cometida por los tribunales de justicia en el mundo, ejemplo de ello es la sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional de Costa Rica. en este caso se encuentran tres dirigentes sindicales dos mujeres y un hombre a quienes se obligo a renunciar por formar un sindicato, sin el pago de las respectivas prestaciones laborales y sin carta de despido, por lo que se interpuso recurso de amparo ante la Sala de lo Constitucional, quien resolvió denegando el recurso, lo observable en ella es que al final de la lectura de la resolución, la sala se pronuncia únicamente sobre lo alegado por el dirigente sindical, sin expresar ningún comentario acerca de la situación de las dirigentes sindicales mujeres, para una mejor ilustración es conveniente ver en resumen partes de la sentencia.

Sentencia: 01136 Expediente: 98-008382-0007-CO Fecha: 17/02/1999
Hora: 6:54:00 PM Emitido por: Sala Constitucional.

Redactor: Castro Alpízar Susana

Clase de Asunto: Recurso de amparo

Amparo Fecha: 17/02/1999 Exp: 98-008382-007-CO-C Res: 01136-99 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las dieciocho horas con cincuenta y cuatro minutos del diecisiete de febrero de mil novecientos noventa y nueve.-

Recurso de amparo interpuesto por Miguel Grajales Reyes, mayor, casado, cédula número 6-055-464; Lourdes Hernández Delgado, mayor, soltera, cédula

número 4-140-696 y Olga Alvarado Chaverri, mayor, casada, cédula número 5-151-784; contra la Empresa Alimentos Pro de Costa Rica S.A.

Resultando: 1.-Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las trece horas y veinticuatro minutos del tres de diciembre de mil novecientos noventa y ocho (folio 1), el recurrente interpone recurso de amparo contra Alimentos Pro de Costa Rica S.A. y manifiesta que por haber formado un sindicato en la empresa recurrida junto con las trabajadoras Lourdes Hernández Delgado y Olga Alvarado Chaverri -quienes fueron obligados a renunciar- fue despedido sin el pago de las respectivas prestaciones laborales y sin la correspondiente carta de despido, además de haber sido sacado de la empresa a la fuerza por dos policías. Solicita el recurrente que se declare con lugar el recurso y se les condene al pago de las costas, daños y perjuicios.

2.- Que por sentencia No. 0768-I de las catorce horas treinta minutos del quince de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, en este expediente, se rechazó de plano el recurso, salvo en lo relativo a la presunta omisión de entregar al recurrente Miguel Grajales Reyes, la respectiva carta de despido, por lo se ordenó darle curso al amparo sólo en este sentido. (Folios 6 y 7).

3.- Informa bajo juramento CARLOS CARRO ZUÑIGA, en su calidad de apoderado especial judicial de ALIMENTOS PRO DE COSTA RICA, S.A. (folio 11), que no es verdad que al recurrente Grajales se le echara de la empresa con dos policías. Que sí fue despedido y retiró de la Asociación Solidarista el aporte patronal del auxilio de cesantía, pero en su caso como en la situación de las otras dos señoras que renunciaron, no opera ni rige protección de inamovilidad ni el derecho a la reinstalación en el cargo que ocupaban. Que el certificado de trabajo del recurrente está y continuará estando a su disposición en la empresa. Después del despido pasó a retirar el aporte patronal y que ni siquiera preguntó por el mismo, a pesar de que en el

certificado se mencionan los extremos que lista el **artículo 35 del Código de Trabajo**. Solicita que se desestime el recurso planteado.

II.- Sobre el fondo. La resolución del presente recurso, según sentencia No. 0768-I de las catorce horas treinta minutos del quince de diciembre de mil novecientos noventa y ocho de esta Sala, corresponde única y exclusivamente a lo alegado por el recurrente Grajales con respecto a la no entrega por parte del recurrido de la carta de despido correspondiente. No obstante, de la prueba aportada en autos, sea el informe rendido bajo juramento por el recurrido y la certificación notarial en folio 32, la carta de despido ha estado a disposición del recurrente desde el dos de diciembre de 1998, la cual sino ha sido recogida, no es una situación que deba atribuírsele al recurrido sino al recurrente por falta de interés. En estos términos, no existe violación constitucional alguna y si existe inconformidad alguna por parte del recurrente respecto al pago de los extremos laborales, debe acudir a la vía legal correspondiente para hacerlo manifiesto. En consecuencia, lo procedente es declarar sin lugar el recurso.

Por tanto: Se declara sin lugar el recurso.-

- Luis Paulino Mora M.

Presidente R. E. Piza E. Luis Fernando Solano C.

Carlos M. Arguedas R. Susana Castro A.

Manrique Jiménez M. Gilbert Armijo S.

Este representa un ejemplo claro de ginopia, como es visible en la resolución la Sala ignora por completo la situación sufrida por las sindicalistas mujeres, que también fueron víctimas de atropello en su libertad sindical, lo que aun con la existencia de magistradas del sexo femenino esta situación se paso por alto. Entonces son pocas las posibilidades para que se pueda lograr la evolución de la situación de las sindicalistas, pues si los conocedores y aplicadores de la ley, que tienen la

importante tarea de hacer justicia en la sociedad para lograr equilibrio en la misma, pasan por alto problemáticas de tal magnitud, es aun más probable que esto se repita en la sociedad en general, que, aun que no puede alegar ignorancia de la ley, en la realidad no conoce tan a fondo el contenido de estas normas, por lo menos no en la categoría que la puede conocer un estudioso del derecho encargado de su vigencia.

Las normas protectoras de la mujer no son escasas, actualmente existen una gran variedad de leyes nacionales e internacionales encargadas de velar por la no discriminación en general y en la mujer en particular, ante ello es lógico razonar que el problema estructural es la aplicabilidad práctica que estas tienen, no porque les falte eficacia o contenido, sino por su ejecución en la realidad y su difusión directa. Es necesario entonces buscar las formas adecuadas de hacer realidad sus textos y encontrar las herramientas para su efectividad con lo cual se puedan acercar a la coyuntura de cada país que deban surtir efectos.

Esta es la tarea y el proyecto del futuro de los sindicatos, pues aun que existen campañas de igualdad de género y difusión sindical, es menester que estos ejerzan un papel más protagónico en la sociedad en general, no solo en los lugares de trabajo, sino también todos los ámbitos sociales en el país, ejerciendo influencia positiva y favorable. No es ni puede ser una tarea fácil y por eso es necesaria una democratización amplia, con una vasta visión de las necesidades generales.

2.4.- Base conceptual.

- 1. Androcentrismo:** se da cuando un asunto se enfoca desde la perspectiva masculina, presentando la experiencia de los hombres como central y exclusiva de la vivencia humana y por ende, como la más relevante.
- 2. Comuna de París:** fue un breve gobierno popular y federativo que gobernó París del 18 de marzo al 28 de mayo de 1871. Unos la consideran de orden socialista,

otros, anarquista, según si el que comenta es uno u otro. Marx la describe como el primer ejemplo concreto de la dictadura del proletariado donde el Estado es abolido, a lo que Bakunin responde que al no depender ella de una vanguardia y al no haberle tomado el poder al Estado o intentado crear un estado revolucionario, la comuna era anarquista.

3. **Discriminación:** trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos o de sexo.
4. **Deber ser de cada sexo:** consiste en partir de que hay conductas o características humanas más apropiadas para un sexo que para el otro, una forma muy utilizada en el ámbito laboral es la división sexual del trabajo, de modo que socialmente ciertas tareas se consideran femeninas y otras se consideran masculinas.
5. **Dicotomismo sexual:** consisten en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y no con características semejante.
6. **Doble parámetro:** se presenta cuando se ignora el género como una variable socialmente importante y válida; o sea cuando no se toman en cuenta los distintos lugares que ocupan los hombres y mujeres en la estructura social, el mayor o menor poder de que disponen en razón de su género.
7. **Etnia:** (del griego, "pueblo" o "nación") es una población humana en la cual los miembros se identifican entre ellos, normalmente con base en una real o presunta genealogía y ascendencia común, o en otros lazos históricos. Las etnias están también normalmente unidas por unas prácticas culturales, de comportamiento, lingüística, o religiosas comunes. Dichas comunidades comúnmente reclaman para sí una estructura social, política y un territorio.

- 8. Familismo:** consiste en la identificación de la mujer-persona humana con la mujer-familia, al referirse a las mujeres y relacionarlas siempre con la familia. Un caso de Familismo se encuentra en el artículo 6, inciso 2º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, donde se estipula el compromiso de los Estados parte en la ejecución y fortalecimiento de programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.
- 9. Feminismo:** es un movimiento social y político que aspira a una igualdad de los derechos de las mujeres con los de los varones. Para ello elabora un conjunto de teorías sociales y ejecuta diversas prácticas políticas en abierta crítica de relaciones sociales históricas, pasadas y presentes, teniendo en cuenta la experiencia femenina. La variedad y heterogeneidad de estas teorías y prácticas es tal que a la hora de analizarlas es más común hablar de feminismos, en plural. En general, los feminismos realizan una crítica a la desigualdad social de las mujeres frente a los varones, y reclaman la eliminación del sentimiento de inferioridad con respecto al varón.
- 10. Género:** clase o tipo a que pertenecen personas o cosas.
- 11. Ginopia:** imposibilidad de ver lo femenino o la invisibilización de la experiencia de la mujer. La falta de regulaciones del acoso sexual es una de las manifestaciones de esta.
- 12. Igualdad de oportunidades** es una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente iguales tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles.

- 13. Igualdad de oportunidades:** políticamente se opone al concepto de justicia social como igualdad de resultados. Históricamente la igualdad de oportunidades había sido preferida por la derecha política frente a la igualdad económica efectiva, o igualdad de resultados, preferida por la izquierda política, lo cual se refleja en la diferente preferencia de ambas opciones respecto a la redistribución de la renta vía impuestos.
- 14. Insensibilidad al género:** se presenta cuando se ignora el género como una variable socialmente importante y válida; o sea cuando se toman en cuenta los distintos lugares que ocupan los hombres y mujeres en la estructura social, el mayor o menor poder de que disponen en razón de su género, etc.
- 15. Libertad de asociación:** es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad o el derecho de asociación supone la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, a medida que la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que los partidos políticos ocupan un lugar señalado.
- 16. Libertad Sindical:** Es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses. Se refiere al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen

convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo”.

17. **Machismo:** es el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas vejatorias u ofensivas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de ordenes sociales en que las mujeres u otros grupos sociales percibidos como más débiles son sometidas o discriminadas.
18. **Misoginia:** consiste en el repudio u odio a las mujeres y lo femenino, en el derecho laboral se manifiesta en las cuestiones de servidumbre que viven las trabajadoras domesticas y en las maquilas en algunos caso.
19. **El movimiento obrero:** es un movimiento social que busca un mayor bienestar para los trabajadores. Está muy relacionado con el movimiento sindical.
20. **Paternalismo:** en un sentido amplio, es un sistema de relaciones sociales y laborales, sostenido por un conjunto de valores, doctrinas, políticas y normas fundadas en una valoración positiva del patriarcado. En un sentido más concreto, el **paternalismo** es una modalidad del autoritarismo, en la que una persona ejerce el poder sobre otra combinando decisiones arbitrarias e inapelables, con elementos sentimentales y concesiones graciosas.
21. **Patriarcado:** término antropológico usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder; mientras más poderosa sea esta posición, más probabilidades que un miembro masculino retenga esa posición.

- 22. Rerum novarum:** (latín: 'De las cosas nuevas') es la primera encíclica social de la Iglesia Católica. Fue promulgada por el papa León XIII el viernes 15 de mayo de 1891. Fue una carta abierta dirigida a todos los obispos, que versaba sobre las condiciones de las clases trabajadoras. En ella, el papa dejaba patente su apoyo al derecho laboral de *formar uniones o sindicatos*, pero sin acercarse al marxismo, pues también se reafirmaba en su apoyo al derecho de la propiedad privada. Además discutía sobre las relaciones entre el gobierno, las empresas, los trabajadores y la Iglesia, proponiendo una organización socioeconómica que más tarde se llamaría corporativismo.
- 23. Sobregeneralización:** se da cuando un estudio, teoría, reivindicaciones grupales o texto, solo se analiza la conducta masculina, pero se presentan los resultados, el análisis o el mensaje, como validos para ambos sexos.
- 24. Sobreespecificidad:** consiste en presentar como específico de un solo sexo, ciertas necesidades, actitudes e intereses que en realidad son compartidas por hombres y mujeres. En las legislaciones Centroamericanas se incurre en ella cuando se exige la creación de centros de cuidado infantil solo en lugares de trabajo donde predomina personal femenino.
- 25. Socialismo:** es la teoría, doctrina o práctica social que promueve la posesión pública de los medios de producción y un control colectivo y planificado de la economía en pro del interés general de la sociedad. El socialismo puede ser no-estatal (mediante la propiedad comunitaria en un sentido amplio) o estatal (a través de la nacionalización y la planificación económica de la producción).

CAPITULO III

METODOLOGIA.

CAPITULO III.

METODOLOGIA.

3.1 Hipótesis de investigación.

3.1.1.- Hipótesis generales.

- 1) La cultura patriarcal es un factor que influye en el mantenimiento de la desigualdad de género en la sociedad, lo que produce el mínimo desarrollo de la mujer en materia profesional.
- 2) La desigual formación y desarrollo profesional de la mujer repercute en la activa participación femenina en los movimientos sindicales del país.

3.1.2.- Hipótesis específicas.

- 1) La escasa participación femenina en los sindicatos se debe a la discriminación laboral que persiste hacia la mujer, lo que produce el mantenimiento de la situación de desventaja laboral para la mujer.
- 2) La estereotipación a las tareas del hogar de la mujer contribuye a la discriminación de la mujer en las organizaciones sindicales.
- 3) Las prácticas sindicales de exclusión actuales producen impasibilidad en la mujer para formar parte de las organizaciones sindicales.
- 4) El androcentrismo constituye un obstáculo para el avance del liderazgo sindical en la mujer, repercutiendo en su desarrollo laboral.

3.1.3.- Operacionalización de Hipótesis.

Hipótesis General 1	Indicadores
<p>La cultura patriarcal es un factor que influye en el mantenimiento de la desigualdad de género en la sociedad, lo que produce el mínimo desarrollo de la mujer en materia profesional.</p> <p>Variable dependiente: desigualdad de género Variable independiente: cultura patriarcal</p>	<p><u>Variable dependiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Discriminación ♂ Segregación. ♀ Exclusión social. ♂ Violencia de género. <p><u>Variable independiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Machismo. ♂ Cultura de dominación. ♀ Inequidad. ♂ Socialización desequilibrada.

Hipótesis General 2	Indicadores
<p>La desigual formación y desarrollo profesional de la mujer repercute en la activa participación femenina de los movimientos sindicales del país.</p> <p>Variable dependiente: activa participación femenina de los movimientos sindicales del país.</p> <p>Variable independiente: desigual formación y desarrollo profesional de la mujer</p>	<p><u>Variable dependiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Falta de capacitación profesional. ♂ Falta de capacitación sindical. ♀ Indiferencia social. ♂ Autocracia <p><u>Variable independiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Obstaculización de derechos ♂ Empobrecimiento. ♀ Regresión. ♂ Discriminación.

Hipótesis específica 1	Indicadores.
<p>La escasa participación femenina en los sindicatos se debe a la discriminación laboral que persiste hacia la mujer, lo que produce el mantenimiento de la situación de desventaja laboral para la mujer.</p> <p>Variable dependiente: escasa participación femenina en los sindicatos.</p> <p>Variable independiente: - discriminación laboral. - situación de desventaja laboral para la mujer.</p>	<p><u>Variable dependiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Ausencia de democracia sindical. ♂ Desequilibrio sindical. ♀ Insuficiencia sindical. ♂ falta de capacidad sindical. <p><u>Variable independiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Inopia cultural. ♂ Opresión social. ♀ Subordinación voluntaria. ♂ Obstáculo de desarrollo social.

Hipótesis específica 2	Indicadores
<p>La estereotipación a las tareas del hogar de la mujer contribuye a la discriminación de la mujer en las organizaciones sindicales.</p> <p>Variable dependiente: discriminación de la mujer en las organizaciones sindicales.</p> <p>Variable independiente: estereotipación a las tareas del hogar de la mujer</p>	<p><u>Variable dependiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Segregación sindical. ♂ Perdida de identidad femenina. ♀ Miedo al empoderamiento femenino. ♂ Iniquidad social. <p><u>Variable independiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Estancamiento cultural. ♂ Estancamiento educacional. ♀ Conformismo. ♂ Inacción femenina.

Hipótesis específica 3	Indicadores
<p>Las prácticas sindicales de exclusión actuales producen impasibilidad en la mujer para formar parte de las organizaciones sindicales.</p>	<p><u>Variable dependiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Falta de estímulo sindical. ♂ Pasividad sindical. ♀ Pasividad femenina ♂ Tolerancia femenina.

<p>Variable dependiente: impasibilidad en la mujer</p> <p>Variable independiente: prácticas sindicales actuales de exclusión</p>	<p><u>Variable independiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Inflexibilidad sindical. ♂ Egocentrismo androcéntrico. ♀ Autocracia sindical. ♂ Corrupción sindical.
--	---

Hipótesis específica 4	Indicadores
<p>El androcentrismo constituye un freno para el avance del liderazgo sindical en la mujer lo que interviene en el desarrollo pleno de la misma tanto en la esfera laboral como en la social en general.</p> <p>Variable dependiente: - avance del liderazgo sindical -desarrollo de la mujer.</p> <p>Variable independiente: androcentrismo</p>	<p><u>Variable dependiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Obstaculización sindical. ♂ Retraso laboral. ♀ Dependencia femenina o falta de autonomía. ♂ Opresión femenina. <p><u>Variable independiente.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ♀ Violencia de género ♂ Transgresión de derechos humanos ♀ Miedo a perder autoridad. ♂ Ausencia de conciencia liberadora.

PARTE II

PARTICIPACION SINDICAL DE LA MUJER EN EL SALVADOR.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADO.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADO.

4.1 **Presentación del capítulo.**

Todo problema en estudio necesita de una investigación de campo dirigida a conocer más profundamente la raíz del problema de investigación e identificar en concordancia con esta las posibles alternativas que puedan dar una mejor orientación sobre las medidas a tomar en cuenta para solucionar el problema; es por ello que para obtener tal información se hizo necesario desarrollar en la presente investigación una serie de entrevistas no estructuradas dirigidas a profesionales y conocedores sobre la materia en estudio acerca del tema en investigación, teniendo en consideración la elaboración de instrumentos bases como punto de partida para la obtención de la información requerida en cada categoría de entrevistados de acuerdo al área de su conocimiento; por lo que a continuación se presenta los resultados obtenidos en tales consultas, la interpretación y análisis de las mismas a fin de obtener los resultados reales de la investigación, con la aclaración que no obstante se elaboro un cuestionario para cada categoría de entrevistados es posible que en el desarrollo de la entrevista se añadan otras interrogantes según los temas abordados en los argumentos de cada entrevistado.

4.2 **Entrevistas no estructuradas.**

Descripción y análisis de resultados.

4.2.1 **Entrevistas no estructuradas dirigidas a: Dirigentes Sindicalistas**

A) Primera entrevista.

Entrevista no estructurada dirigida a: Martha Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador, San Salvador 03 de julio de 2010.

¿Qué perspectiva tiene de la participación de las mujeres en los sindicatos?

Tradicionalmente se ha considerado que los sindicatos es un espacio para hombres, sumamente masculinizado, es a partir, de los últimos años que la mujer busca la mejor manera en ciertas ramas económicas como lo es las maquilas que se ve la situación que el mercado laboral se está feminizando, y que las estructuras sindicales deben de dar un giro importante o una mirada a ese nuevo cambio del mercado laboral. Lamentablemente todavía el movimiento sindical tiene dentro de su lógica de trabajo y dentro de su estructura, una estructura demasiado vertical y un ejercicio sumamente masculinizado en donde muchas veces las mujeres no vemos reivindicado nuestros intereses, ni nuestras necesidades prácticas, tampoco nuestras necesidades estratégicas, entonces por ende nos preguntamos, ¿por qué yo me voy a afiliarse a una organización que no me protege mis derechos, que no reivindica mis demandas y que muchas veces me discrimina, me acosa sexualmente y no me toma en cuenta?, entonces son espacios que ha tenido ese ejercicio, es a partir de esa situación, de ese análisis que hemos venido trabajando un grupo de mujeres sindicalistas de diferentes organizaciones; precisamente a partir de nuestra práctica de decir, si soy trabajadora, si puedo aportar la cuota, el sindicato tiene que regresarme algo, mi participación es valiosa en el sindicato. Hemos venido haciendo la sana crítica de esa estructura masculinizada del sindicalismo y presentadas algunas plataformas o propuestas de cambio al interior, por ejemplo hemos presentado una plataforma estatutaria porque precisamente de una población económicamente activa, estamos hablando de 2.5 millones de personas ya en la tasa de afiliación actualmente se anda por los 405 sindicatos de esta hay como 180 mil personas afiliadas a los mismos, de estos 180 mil somos como 20 mil a 21 mil mujeres; si vemos esa brecha es sumamente abismal, entonces vuelve la pregunta ¿por qué la mujer no está participando en los sindicatos?.

¿Cuál es el comportamiento de la mujer en la actualidad frente a los sindicatos?

Hay factores internos y externos propios del sindicatos que vienen desde el ámbito familiar, empresarial y hay muchas veces desde el ámbito de la iglesia, por ejemplo: el ámbito familiar ha habido una sistemática campaña saber lo que las leyes establecen. El sindicato es una organización profesional protegida por las leyes sin embargo en nuestro país sindicalizarse era un delito verdad, se tiene que hacer a escondidas, si se enteraban que se han afiliado a sindicatos al siguiente día la mujer ya esta despedida, entonces ante una situación de crisis que vive nuestro país de desempleo, donde alguien que tiene un empleo formal, llamémosle privilegiado/a; yo no voy a arriesgar mi empleo por organizarme sindicalmente porque voy a ver mis necesidades aunque me estén violentando mis derechos, aunque me estén maltratando pero ante esta necesidad se responde; esto es desde el ámbito empresarial. También está el ámbito institucional, hay una debilidad, cuando hablamos de instituciones nos referimos al Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República, los Juzgados, la Corte Suprema de Justicia, etc. hay una debilidad y hay un favorecimiento en la esfera empresarial un detrimento de la clase trabajadora y donde muchas veces en situaciones específicas de las mujeres son todavía más vulneradas; luego el ámbito familiar muchas veces nos encontramos que si una compañera tiene un compañero de vida, este empieza a molestarla le dice que si integra a un sindicato es porque tiene otro marido ahí, o los padres que le dicen que no integre porque es muy peligroso que la van a despedir y le dicen que piense en los hijos etc., entonces hay varios factores y el propio del sindicato es precisamente eso, que el sindicato no ha logrado que se incorpore a la mujer dentro de su trabajo, ni políticas concretas, bueno nosotros hemos realizado estudios, en el primero que se realizo vistamos a diez dirigentes hombres y mujeres de diferentes organizaciones y les preguntábamos si tenían políticas

de afiliación hacia la mujer y de los diez ninguno y si tenían políticas hacia las mujeres ya afiliadas y tampoco, no hay una reacción del sindicato como tal, a preguntarle a la mujer ¿cuales son tus necesidades para yo incorporarlo a mi agenda?. Luego hay situaciones; que las mujeres siguen viendo al sindicato como una tarea más o sea esa tarea doméstica de carácter reproductivo que nos mantiene sometida muchas veces no nos deja el tiempo entonces es aquí donde algunos sindicatos, algunas federaciones hemos querido ver a la mujer como mujer, no a la mujer como trabajadora, como tal, porque muchas veces lo que hacen los sindicatos es decir; aquí está el código de trabajo apréndanselo y ya se acabo, pero nos encontramos con mujeres sindicalistas que han sido violentadas por su compañero de vida, o mujeres que necesitan interponer una demanda por cuota alimenticia, que necesitan asesoría para divorciarse, que necesitan saber sobre derechos sexuales y reproductivos; porque esos temas en la agenda sindical no aparecen ni se le da respuesta, entonces como el sindicato no recoge esas particularidades que las mujeres tenemos, como analizamos que la vulnerabilidad o violación a los derechos, nosotras expresamos, para que nos puede servir la perspectiva en los sindicatos, es decir, si ella es madre soltera tiene dos hijos que alimentar, el despido va a tener más repercusiones en ella que en un hombre; entonces si la mujer se da cuenta que el sindicato la va a tomar en cuenta y que la va hacer participar y la motiva para que participe y les reivindica sus derechos, aparte las apoya en algunas situaciones, por ejemplo nosotras cuando hacemos capacitaciones contratamos personas para que las mujeres traigan sus hijos ya que esa es una de las situaciones que el sindicato no tiene, en eso se les apoya y ya son cosas que el sindicato puede ir retomando para que pueda hacer participar a la mujer de una mejor manera.

¿En su experiencia personal qué problemáticas se tienen que enfrentar para formar parte de un sindicato y más aun para llegar a formar parte de dirigencia sindical?

Es una pregunta interesante y nosotras se las hacemos a más compañeras del por qué me organice, del por qué formo parte de un sindicato; en el caso particular me llamo la atención de meterme a un sindicato, yo trabaje en el Inter. durante diez años y cuando recién llegue fui acosada sexualmente, eso trajo consigo que el sindicato de la institución se presentara parte porque yo sin ser sindicalista, yo llegue al sindicato por accidente me violentaron un derecho el sindicato respondió, tomo mi caso y en aras de protegerme me dijeron de una vez que para que ya no me fueran a estar molestando que me metiera a la Junta Directiva del Sindicato y entré a formar parte del sindicato, en las primeras reuniones era para escuchar nada más, entonces el dominio de la compañía, es que siempre se vio a la mujer como el Departamento de Relaciones Públicas de los sindicatos, las encargadas que hubiera café, servirles, que el local estuviera limpio, que a la hora de la asamblea de los sindicatos nosotras poníamos las vejigas siempre que había un evento del sindicato nos querían bien bonitas porque éramos las del protocolo, recordamos con mis compañeras que cuando se hacían las huelgas nosotras hacíamos la comida para mantener a los hombres en actividad era la emoción nuestra porque así estábamos contribuyendo, se ha tenido históricamente que ese era el rol de la mujer aun el sindicalismo sigue segregando las tareas femeninas. Si analizamos por ejemplo: en que estructura estará la mujer en los sindicatos, están la Secretaría de Actas, la de Previsión Social porque es la encargada de ver a los enfermos/as, las actas porque tenemos letra bonita, muchas veces en finanzas. Hemos sido pocas, hasta en los últimos años ya otras mujeres se están incorporando en otra secretaría y lo interesante es que hoy están participando porque antes ni

participaban, todavía existen grandes brechas pero yo siento que ahora la mujer va empezando a tomar conciencia de participar en los sindicatos, que no podemos seguir dándole nuestra representatividad a los hombres. A la hora de reivindicar uno lee el contrato colectivo de trabajo de algunos sindicatos y no ve más allá a la mujer de la maternidad; porque si uno revisa a las mujeres se les da una canasta, una prestación en dinero, cuando tiene su bebé, no se habla de Becas por ejemplo, la facilidad para que las mujeres sigan estudiando o cómo las mujeres van hacer carrera administrativa dentro de la institución, cómo van a competir a la hora que se presente una plaza, criterios así no hay en los contratos colectivos de trabajo. Existen sindicatos donde se incorporan muchas mujeres pero no al órgano de la toma de decisiones no hay mujeres solamente hay hombres por ejemplo en un sindicato en sus decisiones se toman por mayoría simple pero hay sindicatos donde la mayoría son mujeres, ahí se toma por unanimidad las decisiones entonces siempre hay cuestiones de machismo.

¿A partir de esas dificultades que usted tuvo que enfrentar, cómo logró superarlas, que medios utilizo para intentar superar esas dificultades?

Existen organizaciones que imparten muchas veces temas de género, fue en ese contexto con las organizaciones de mujeres que durante ese proceso de capacitación fui tomando conciencia del ser mujer antes de ser sindicalista entonces ese proceso me ha ayudado mucho en lo personal y en lo colectivo porque entenderme personalmente yo como mujer, me resulta mucho más fácil entender a otra mujer por eso nosotras hemos estado trabajando mucho en incorporar en la agenda educativa del sindicato temas como género, violencia hacia la mujer, aun temas de la masculinidad, hemos querido tratar con los hombres pero por todas esas malas interpretaciones que se dan hay mucho reclamos de ellos a participar, trabajar en un sistema de relación entre

las mujeres, siempre dicen que la relación entre nosotras son mucho más difíciles que los hombres. Desde el año 2003 se ha creado una Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador donde desde ahí estamos analizando nuestra participación, como participamos cuando un sindicato no responde a las necesidades y condiciones de las mujeres eso es un problema de la organización sindical.

¿Qué prácticas tradicionales afectan a la incorporación de la mujer en los sindicatos?

Hay prácticas discriminatorias; en el sentido que en una reunión está una compañera pidiendo la palabra y nunca le conceden la palabra y no se valoriza las propuestas que vienen de las mujeres aunque sea la misma idea pero como la dijo un hombre entonces esa fue la última maravilla del siglo no hay lógicas motivacionales hacia la mujer, por ejemplo no hay consideración que las reuniones son a determinadas horas a las 4 ò 5 de la tarde, no toman en consideración que esta mujer tiene que ir a su casa porque está el hombre esperándola, que tiene que realizar las tareas con los hijos esas consideraciones desde el sindicato no se tienen, las capacitaciones a las mujeres no se dan y todas esas son cuestiones que esperamos se estén eliminando poco a poco. En años anteriores hubo una secretaria de internacional y planteaba que para que la mujer pudiera ser miembro de la junta directiva de un sindicato tenía que estar soltera porque así tendría todo el tiempo para el sindicato, esas son cuestiones discriminatorias y cuando una mujer llega tarde comienzan a decir que es una irresponsable, que mejor se salga del sindicato, no ven otras condiciones que no solo son nuestras, sino que son obligaciones compartidas y nos da cólera porque muchas veces las mujeres, su compañero de vida es un sindicalista y es el que más las hostiga porque el sindicato también es un espacio de acoso sexual y es una problemática al codificarlo por ejemplo el trato que se le da a la mujer ese

abrazo, el beso que le dan, esa forma de cómo tocan a las mujeres. En los sindicatos a las mujeres nos ven como que fuéramos de su propiedad, porque me decía un secretario que las invitaciones de las mujeres para las reuniones se las entregara a él, porque él decide quién va y quien no va a la reunión, otro decía que para que una mujer fuera a una capacitación era desperdiciar el dinero del sindicato, pero a nosotras por ser mujeres no nos dicen que la cuota del sindicato es menos, les pagamos los permisos a ellos también, o sea tenemos los mismos derechos que ellos, y es así que desde que nosotras comenzamos a poner el dedo en la yaga, nos dicen que nos hemos unido porque les queremos quitar el poder, que ya nos volvimos feministas, que ya nos arruinamos, pero en el trasfondo lo que ellos tienen es miedo, de perder su poder, su estado, decía un miembro que para que una mujer pueda ser miembro de la junta directiva debe tener estudios universitarios y el solo tiene tercer grado y siempre nos dicen a nosotras que tenemos que llegar a demostrar para que estemos ahí, la plataforma de nosotras es un 50% y 50%, ellos dicen que nosotras nos lo tenemos que ganar y que lo tenemos que demostrar ante esto las mujeres no hemos tenido una visión más crítica hacia el ejercicio sindical de los hombres, nos hemos enterado que son bolos, pero las mujeres no hemos sido críticas de ese ejercicio masculino; hoy si lo estamos haciendo y nos van venir un oleaje a las mujeres que nos a acusan de mil cosas.

¿Cree que la forma violenta de manifestarse de los sindicatos en las huelgas dé origen a la pasividad de la mujer en el movimiento sindical?

Eso está dentro de la estigmatización que se ha hecho dentro del sindicalismo dentro de uno de los derechos o libertades sindicales es el derecho a la huelga, claro que hay diferentes métodos y estilos de trabajos que tenemos las diferentes organizaciones, no deslegitimamos el hecho de cerrar las instituciones o tomarse una calle pero eso como último recurso de las

reivindicaciones de los derechos o para mantenerse algunas situaciones, sin embargo esta práctica o modo es una práctica que muchas veces limitaba participación de las mujeres pero es bien llamativo porque a la hora del ejercicio práctico las mujeres somos las más arraigadas ya que cuando decían a cerrar portones las mujeres eran las que estaban al frente, somos las que enfrentábamos a la PNC, cuando iban a tocar un compañero eran las mujeres, jóvenes, embarazadas, adultas, esa lógica de proteccionismo que tenemos las mujeres hacia los seres que estimamos, cuando la mujer se apasiona por el sindicato cuando ve que la lucha vale la pena, la mujer se entrega de lleno al sindicato es bien contradictorio porque por un lado le da temor pero cuando ya redescubren el ejercicio o cuando les ha rebalsado la injusticia son las primeras en estar al frente. El ingresar a un sindicato es una enorme decisión, en San Martín ocurrió un caso, una mujer ingreso al sindicato y al siguiente día un compañero le dice que valla a la huelga, eso no tiene que ser así, eso es no saber organizarse porque una compañera que no conoce que es el sindicalismo, ni cómo funciona, ni porque lucha y la tiran a eso, ahí es donde el sindicato tienen que tener los métodos adecuados y ser más creativos porque el sindicato se ha quedado como estancado en ese aspecto, para el caso los discursos hasta rayados se escuchan, pero por ejemplo hoy es muy rico ver caras nuevas jóvenes, mujeres, este primero de mayo fue sumamente diferente hoy en la tarima estaba casi el 50% de las mujeres, el discurso central lo dio una mujer, claro las otras mujeres tuvimos que hacer todo un andamiaje para la compañera desde conseguirle el podio porque no la queríamos ver que estuviera demasiado nerviosa, fue sumamente agradable a la compañera todos la felicitaron, y eso es un gran avance, que una mujer diera el discurso central este primero de mayo porque varias mujeres tuvimos en la tarima principal, ya que siempre habían sido los hombres.

¿En cuanto a la participación femenina cuales cree que son las ventajas para la mujer en general que beneficios, cree que son alentadores?

En el ámbito laboral el estado sindical necesita conocer un poquito más acerca de sus derechos, también permitir visualizar e identificar como las mujeres hemos estado históricamente participando, como otras mujeres han dejado un legado interesantísimo, eso motiva grandemente y que el hecho de conocer y analizar, también se tenía un crecimiento personal de comprenderse de analizarse como mujer, como trabajadora y como con mis conocimientos y mi solidaridad puedo apoyar a otras mujeres a que salgan adelante como a través de las organizaciones nos podemos relacionar con otras organizaciones de otros contextos por ejemplo: organizaciones de mujeres, organizaciones ambientales, etc.

¿Cree qué eso coopere al liderazgo en la esfera pública por que al igual que en la esfera privada es poca la participación de las mujeres?

A partir de esas prácticas, la comisión de la mujer ha sido interesante, como las mujeres se sienten respaldadas por otras mujeres; nuestra estrategia para el caso es que si hay una reunión de sindicatos nosotras hacemos que miembros de la comisión vayamos con nuestro colorido nuestras insignias a respaldar a otras candidaturas de mujeres y nos están dando resultados porque ya tenemos varias compañeras en cargos de Secretarías de Administración y de Conflicto que tienen la representación legal del sindicato. En algunos estatutos ya algunos están incorporando la Secretaria de la Mujer. Otra cosa ha sido comparar realidades entre mujeres ha sido bien interesante y eso motiva a seguir adelante. También hoy el 7 de marzo las mujeres fuimos a marchar hasta Cuba fuimos a marchar con las mujeres rurales, también estamos organizando las mujeres rurales y todavía un poco más difícil andábamos 400 mujeres de diferentes comunidades muy bonito en otro intercambio con otras mujeres que

igual están siendo violentadas y discriminadas, olvidadas por todas las políticas, etc., pero son esas relaciones entre nosotras mismas como construimos una solidaridad ese andamiaje que nos permita mejorar nuestro liderazgo, ahora me dicen compañeros, mira Martha las viejas ahora ya no se quedan calladas, para mí eso es gratificante porque yo he visto compañeras que ha habido un cambio tan radical en su actitud, en su dominio de tema de cuestiones nacionales, hoy son otras mujeres y tienen un liderazgo y de esa manera va a ir creciendo el liderazgo femenino.

Hay un patrón cultural que es el machismo ¿Para usted qué papel juega el machismo dentro de esa escasa participación de la mujer en los sindicatos?

El machismo es uno de los peores obstáculos que tenemos dentro de los sindicatos porque si lo vemos el machismo como su lógica del poder, ellos dicen que las mujeres vamos tras su poder, tras su silla, dicen vienen a quitarme ciertos privilegios, entonces cuando nosotras les decimos que no vamos tras el poder de nadie sino que queremos compartir el poder que es otra cosa queremos colaborar en el movimiento sindical porque tenemos habilidades, destrezas, tenemos un liderazgo un poco mejor quizá que el ejercicio que han tenido ellos y no es que nos permitan darnos la oportunidad no, exigimos esa oportunidad entonces ya cuando se le habla de esa manera al hombre ya como que se le para el pelo y comienza a poner trabas, lo que hemos tratado de hacer también es concientizarnos nosotras las mujeres que seamos amigas, compañeras, porque muchas veces ellos de eso se valen nos dicen los compañeros de trabajo, es que en nuestro plan ahí están las cosas de género y que también las cosas de género son de mujeres entonces dicen que hay cosas más importantes que desarrollar.

¿A qué cree que se deba ese problema?

Eso tiene que ver con cuestiones como el machismo, la situación de los patronos culturales, de un proceso educativo, la escuela, la iglesia; son muchos estereotipos que le colocan porque la mujer que anda en el sindicato es porque la dejo el marido o porque tiene un marido en el sindicato y lo anda cuidando, o porque no tiene hijos, porque le encanta andar quemando llantas y tirando piedras hay descalificativos hay una estigmatización del ser sindicalista.

¿Dentro de la organización a la que usted pertenece que políticas específicas se implementan para lograr mayor participación de la mujer o que no haya una decepción de la mujer en el sindicato?

Nosotras tenemos una política de desarrollo de la mujer específicamente nuestra secretaria se llama secretaria de género y desarrollo de la mujer hemos implementado de un 50% y 50% de participación en los últimos años lo hemos superado hasta en un 80% hemos sido mujeres. La generación de alianzas, alianzas muy importantes como las DIGNAS, las MELIDAS, OMURSA, que nos han dado un gran aprendizaje de métodos y estilos de trabajo que nos han ayudado a entender a las compañeras y como desde el sindicato se les puede apoyar las situaciones como mire mi pareja me pego, pues si pero el sindicato no le puede dar respuesta a eso, nosotras tenemos relación con el equipo jurídico de las Melidas, de la Dignas hemos estado realizando alianzas con ISDEMU, hoy se ha incorporado el tema de acoso sexual si nosotras revisamos denuncias inmediatamente las remitimos a las instituciones correspondientes con el acompañamiento y asesoría correspondiente, hemos recogido temas no tradicionales en el sindicato como lo es el tema de sexo género, el tema de violencia y cositas así, por ejemplo muchas veces hay mujeres que no tiene los veinticinco centavos para el pasaje del bus entonces nosotras les decimos que no se preocupen que les vamos a proporcionar el transporte, todas nuestras temáticas van con enfoque de género rescatando la participación que han tenido

las mujeres, apoyando los sindicatos nuestros porque son sindicatos de trabajadores y trabajadoras, creando la secretaria de la mujer, creando comités femeninos en los sindicatos que son las instancias donde pensamos que la mujer vaya reposando su liderazgo.

¿Qué alternativas se puede implementar para que haya una mayor participación y que la mujer conozca sus derechos sindicales?

Eso es parte de ir generando alianzas entre nosotras ya que la mujer es mayoría en el país y le damos esa visión no es por ser feministas sino exigir, es muy importante que desde la sociedad civil podamos demandar la incorporación de más mujeres en lo político, vemos que hoy la administración que está desarrollando ISDEMU, el Ministerio de Trabajo, de Salud van mujeres al frente es una nueva perspectiva, que nos permite a otras mujeres desarrollar otras cosas pero parte que nos comprendamos y entendamos nosotras y que creemos alianzas importantísimas donde estemos, desde la comunidad participando activamente, desde la escuela, universidad, lo laboral, en los sindicatos, la iglesia, hay que hacer un análisis crítico de cómo la iglesia nos encasilla a muchas cuestiones y de ahí ir demandando porque a partir que yo hago un análisis crítico de ese refuerzo institucional nosotras vamos abriendo los ojos y nos permite saber que tenemos derechos y que debemos demandarlo.

B) Segunda entrevista.

Entrevista no estructurada dirigida a: Leda Guadalupe Beloso, Presidenta de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales Salvadoreños, San Salvador 15 de julio de 2010.

¿Cuales cree que son las problemáticas en los sindicatos actualmente para la mujer, y no ingresar a ellos?

La mujer no participa muchas veces en las organizaciones, más que todo es estructura, los sindicatos muchas veces están estructurados para que la mayoría sea de hombre y como todos sabemos vivimos en un país muy machista en la cual pues el trabajo de la mujer por mucho que se haya querido se está empezando a trabajar en cuanto a género todavía a los hombres les cuesta el hecho de aceptar a la mujer, muchas veces también las mujeres somos culpables de no incorporarnos en esos espacios porque las limitantes nosotras mismas las ponemos, muchas veces decimos que por los esposos o por los hijos y por el mismo rol que como mujer jugamos porque nosotras no solo tenemos un rol sino que desempeñamos tantos roles que el hecho de organizarnos lo vemos como un rol no tan importante como vemos el hecho de ser madre, esposa etc.

¿Cuál cree que es el comportamiento de la mujer frente a las estructuras sindicales de nuestro país?

No hemos sido capaces de romper las estructuras que tienen los sindicatos, se está en una lucha, hacemos muchas que estamos en eso pero aun la misma participación dentro de los sindicatos nosotras nos la limitamos porque muchas veces se eligen a nuestras compañeras se proponen pero desgraciadamente nosotras mismas nos limitamos y también el hecho mismo de la conformación de los sindicatos, si ustedes se fijan somos muy pocas las que estamos a la cabeza de una organización la mayoría está en secretaria de actas en secretaria de la mujer o donde más que todo anda de protocolo nunca nos mostramos a lanzar, a querer ser dirigentes, y buscar de tal manera los cargos de mayor relevancia en las organizaciones

¿Cuales cree que sean las problemáticas más concretas para que la mujer pueda acceder a estas organizaciones?

Para empezar el hombre con solo el hecho de ser hombre, ya se le facilita para estar en cualquier cargo, no les piden capacidad mientras que para la mujer quieren que sea capaz, que sea idónea para el cargo y demostrar, muchas veces nosotras mismas como mujeres nos limitamos porque decimos que no tenemos tiempo, que no somos capaces y mientras que el hombre por el simple hecho de ser hombre tienen las puertas abiertas para poder ingresar a los sindicatos.

¿Según su experiencia como integrante de un sindicato cuales fueron las dificultades que usted tuvo que enfrentar dentro del sindicato?

La oposición de los hombres principalmente, todavía se tiene porque es una lucha de poder que existe, a los hombre muy poco les gusta que una mujer este a la cabeza de una organización. Hubo una situación de confrontación de los compañeros, algo difícil porque muchas veces ellos tratan de acomodar reuniones donde a la mujer se le hace difícil ya sea porque tiene hijos pequeños, no puede estarse reuniendo de noche o ellos hacen reuniones en la cual ellos quieren excluir a la mujer pero si todavía les cuesta decir que a la cabeza de una organización hay una mujer

¿De qué manera usted pudo ir superando esos obstáculos?

Demostrando que somos capaces, que las mujeres también podemos superarnos, demostrar no que somos mejor que el hombre, pero si ponernos en igualdad de condiciones preparándonos, educándonos, capacitándonos, porque lo que más necesitamos es capacitación el saber imponer, el saber tomar decisiones que muchas veces no les parece pero que en esa medida una de mujer también se va dando a respetar con los compañeros y aun con las mismas compañeras porque también entre nosotras mismas hay como rivalidades que muchas veces preferimos apoyar a los hombres por la misma rivalidad y es una

cosa tan dolorosa cuando hay veces nosotras como mujeres nos oponemos con las mismas mujeres

¿Para usted cuales serian las posibles alternativas para lograr una mayor participación sindical?

Tomar conciencia que las mujeres somos más y que tenemos la capacidad en todos los ámbitos, y que nos propongamos trabajar, que no nos sintamos menos que el hombre y que nos preparemos porque muchas veces, bueno ahora ya no, ahora muchas mujeres estudian, van a las universidades, pero antes la mujer estaba relegada a que lo que el hombre decía, lo principal es que tomemos conciencia que somos mujeres y que valemos más y que al final somos la mayoría necesitamos estar representadas en todas las situaciones tanto política como economía y en la vida misma que este pueblo entienda que todos debemos tener participación de la mujer

¿En el sindicato al que usted pertenece hay algún tipo de política dirigida a lograr una mayor participación femenina, o a lograr que la mujer se incorpore al trabajo?

Tenemos la secretaria de la mujer en la cual se llevan a cabo actividades capacitaciones con mujeres, participación de jóvenes, estamos logrando capacitar para que ingresen porque no es fácil que los jóvenes se incorporen al trabajo organizativo ellos andan dispersos en otra situaciones en otras su cultura y no se fijan que todo por lo que sus padres lucharon se está perdiendo por ejemplo en los cargos ahora solo por contrato y prueba hay muchos jóvenes que no van a lograr ni jubilarse nosotras tratamos de motivar, con las compañeras todavía cuesta porque en nuestra organización hay más hombres que mujeres pero si hemos logrado que se vaya incorporando cada vez a la asociación pero también son muy pocas las que se atreven a ingresar por ejemplo en las juntas

directivas departamentales solo estamos dos o tres pero siempre hay mayoría en las juntas directivas de hombres

¿Que alternativas considera viable para lograr un mayor liderazgo de la mujer sindical y social?

En las organizaciones el cambio de estructura porque a nosotras nos encajona una junta directiva donde ya le dicen que cargos son los que vienen hasta ahora en los sindicatos de los empleados públicos se ha reconocido la secretaria de la mujer anteriormente no había, lo principal es tomar conciencia y hace saber que la participación nuestra es importante en la toma de decisiones y todos en un mismo nivel sea político sabemos que aun en las decisiones ciudadanas en las decisiones que toma el gobierno tenemos que tener participación pero mientras no logremos concientizarnos de que la mujer tenemos el poder y que somos capaces de cambiar y de hacer entender a los hombre que somos capaces; quien es el que mantiene el hogar no solo en hombre son también la mujer, cuantas mujeres solteras, hay madres solteras entonces porque no tomamos conciencia que somos capaces de cambiar este destino del país tenemos de empezar educando a nuestros hijos desde pequeños

¿El androcentrismo, la cultura machista que existe en la sociedad cree que sea un principal obstáculo?

Es cultural eso porque desde antes lo que el hombre decida eso era hubieron mujeres que vivieron su vida amargada donde el hombre les pegaba, las engañaba pero como era su esposo soportaban todo, nosotras mismas somos culpables que continúe el machismo, nosotros tenemos en nuestras manos la educación del hombre y la mujer, la educación de los hijos somos nosotras, no hay que hacer diferencias, también que la mujer es la que tiene que estar en la casa y el hombre puede salir donde se le pegue la gana, porque existe violencia

intrafamiliar, porque nosotras no denunciemos eso, estamos en el siglo XXI y todavía hay gente que cree que el hombre le puede poner una mano encima a la mujer, todo esto somos nosotras la que tenemos que quitarlo mientras no tomemos conciencia que como mujer podemos cambiar todo eso, la violencia va a continuar

¿Cree usted que sea necesario reformar alguna ley para lograr mayor participación sindical de la mujer?

Se empiezan hacer algunas reformas pero es necesario reformar o más bien quitar algunos artículos o donde porque poner en algunos artículos “el hombre” por lo menos en el código de trabajo hay algunos vacíos en cuanto a eso el código de familia, la ley del servicio civil que es en este caso pero si, no necesariamente se tiene que hablar de género porque al final de cuentas todos somos el género el hombre y la mujer pero como nosotros hemos tenido a impulsar más el género más como mujer, porque decimos hablemos de género lo hacemos como mujer, pero es porque nosotras así nos hemos ido abriendo si le decimos a los hombres vamos a una charla de género ellos dicen a no que vayan las mujeres, y mientras no los hagamos entender a ellos que nosotros somos género y que sabemos que vamos a ir a una charla de género mientras ellos no querrán ir con nosotras no van a cambiar, también sería capacitar a los hombre pero mientras que no entiendan que son ellos los que tienen que cambiar y capacitarse más sobre género son ellos

¿Cree usted que existe algún tipo de miedo del género masculino a que la mujer tenga un poco más de liderazgo?

Creo que todo nace del miedo que ellos tienen, porque desde tiempos atrás se trae que el hombre era el que mandaba el que protege , que por que yo soy el hombre voy a mantener a los hijos y vos porque sos mujer no vas a trabajar

porque yo te voy a mantener y no salís porque yo mando aquí, el principal temor de ellos es el miedo porque saben que somos más capaces que ellos que somos más valientes para defender en lo que creemos y que cuando lo hacemos damos hasta la vida, entonces ellos a lo que tienen temor es a nuestra capacidad porque tenemos más coraje para enfrentar la vida.

¿Cree usted que existan prácticas sindicales que hagan retención en cuanto a la participación de las mujeres?

Abusos de los hombres, acosos, muchas veces ellos señalan reuniones los días sábados en donde saben que como mujer independientemente por muy liberal que sea hay ciertas obligaciones que tiene que cumplir son parte de la práctica, muchas veces hacen las reuniones de “jodarría”, de alcoholismo en la cual muchas mujeres no pueden participar entonces que intervención tiene el hombre, los celos que si ya estas reunida con ellos ya sos dama de todos siempre el hombre sea porque es dirigente, siempre ponen obstáculos , el acoso se da mucho en las organizaciones, violencia hacia las mujeres.

¿Considera usted que pueden trabajar juntos hombre y mujer para poder lograr los fines del sindicato?

Si es posible hacerlo si cada quien los sacudimos todos los temores a los cuales ya mencione por que todavía hay mujeres que sienten temor del que va a decir la gente si solo yo soy de mujer en la organización, yo creo que si podemos hacerlo tanto el hombre que nos acepte porque lo que queremos es trabajar a la par de ellos porque sabemos que sin ellos no lo vamos a lograr tampoco y ellos tienen que tomar conciencia que sin nosotras tampoco lo van a lograr necesitamos integrarnos tanto hombre y mujer para hacer una lucha en común porque al final depende de nosotras que esto cambie.

C) Tercera entrevista.

Entrevista no estructurada dirigida: Lic. Reina Maribel Sigarante. Secretaria de los asuntos de la mujer, ANEJUS, 22 de junio de 2010.

¿Cual es la perspectiva de la situación sindical de la mujer en el país?

Hay mucho ausentismo y poca participación de la mujer dentro de los sindicatos.

¿Porque cree que es poca la participación?

La mayoría de los caso se da por los compromisos que tiene la mujer en el hogar porque aparte de trabajar cumple una triple función que es el trabajo, el de su hogar, sus hijos. Entonces todo eso la imposibilita o la limita para tener participación dentro de los sindicatos.

¿Para usted en la actualidad cual es el comportamiento de la mujer, en materia sindical?

La mujer tiene un rol muy importante dentro del sindicato ya que tiene una capacidad de decisión es muy precisa en lo que piensa, ósea cuando es de actuar actúa, es una participación muy importante para impulsar lo que es el movimiento sindical.

¿A que problemáticas cree que se enfrenta la mujer al aspirar participar en una organización sindical?

Uno de los problemas es en su hogar, con su esposo, en principal si es casada o si no pues con sus padres pero todo requiere de la voluntad, también como dicen excluidas, discriminadas la mujer es discriminada por los mismos compañeros y hasta a veces por las mismas mujeres. Dentro de

nosotras mismas nos discriminamos como que existe un síndrome de egoísmo, como que no queremos vernos superadas es posible, bueno no nos apoyamos a veces se dice que en guerra de hombres no mueren hombres, entre las mujeres como que hay un cierto egoísmo entre las mismas y debemos de quitarnos eso.

¿Y cree que por ejemplo la idea que tienen de antes los hombres de que la mujer debe ser útil únicamente para las labores domésticas han cambiado o aun está ahí?

Esa idea siempre esta lo único que va en evolución de superarse pero quizás tardaríamos unos, cuantos años más para sacarles de la mente eso a los hombres.

¿Según su experiencia que dificultades enfrente para ser parte de una organización sindical?

Bueno como mujer han sido grandes dificultades en el sentido que me ha tocado luchar a veces hasta con los mismos compañeros hay confrontaciones, pero yo no considero que ha sido discriminación entre las mismas mujeres, más bien creo que ha sido con los hombres.

¿De qué manera ha logrado superar esos obstáculos?

Bueno soy una mujer con principios, con objetivos definidos y con un carácter, no me van a vencer, quiero continuar hasta culminar el objetivo que tengo previsto.

¿Cuál cree que puedan ser las posibles alternativas para lograr una mayor participación femenina?

Bueno concientizando, haciendo campañas de concientización tanto para mujeres como para hombres para incidir que participen dentro de estos movimientos.

¿En el sindicato al que usted pertenece que tipo de políticas emplean para implementar el enfoque de género en materia laboral?

Dentro de las políticas que se dan, bueno hasta el momento dentro del sindicato como iniciamos, aun todavía quizás estamos en pañales en este punto, pero si vamos a empezar a implementar políticas en el sentido de ser una contabilidad numérica de cuantas mujeres laboran dentro de la institución y cuantos hombres, ahí vamos a ver para poder implementar políticas e incrementar en el ámbito laboral espacios para la mujer.

¿En su opinión qué papel juega el androcentrismo en la sindicalización de la mujer en el país?

Bueno a veces las mujeres nos cerramos en que no queremos participar porque nos consideramos que no somos capaces para eso, pero no, yo pienso que es un sentimiento que nos creamos nosotras mismas y nosotras tenemos una gran capacidad como mujeres lo que necesitamos es que alguien nos impulse, nos abra el camino para salir de este ámbito donde nos queremos mantener encerradas.

¿Y cree usted que la cultura que se inculca desde pequeño influye bastante en eso?

Si eso viene influyendo el patrón que se trae desde la cultura, el machismo en el salvador y no solo en el salvador si no también en otros países.

¿Para usted cuales son las alternativas viables para lograr mayor participación sindical de la mujer?

Bueno como le dije una campaña de concientización para que el hombre no impida el rol que la mujer tiene que desempeñar y que haya más participación en los que aceres de hogar del hombre hacia la mujer para que cuando ella tenga espacio pues el colabore en casa o con los hijos que eso imposibilita participar en lo que es los sindicatos.

Análisis e interpretación de resultados.

A partir de las experiencias vividas por mujeres dentro del ámbito sindical y más expresamente en dirigencias luego de largas trayectorias en los movimientos se pueden determinar los siguientes factores concretos que inciden en el acceso de las mujeres en los sindicatos:

Machismo y discriminación.

Según los resultados obtenidos durante la investigación el machismo se ha podido determinar como una de las principales causas de la escasa participación femenina en las organizaciones sindicales, lo que tiene su origen en diferentes agentes sociales entre ellos el arrastre de la cultura de dominación impetrada en la sociedad desde tiempos antiguos en la que el hombre se constituye el protector y proveedor del hogar y la mujer sometida a las tareas doméstica y educada para la dependencia y sumisión al hombre, esto es producto del poderío acostumbrado por el género masculino y el sentimiento de superioridad intelectual sobre la mujer a partir de su presunta fragilidad, con lo que se obstaculiza la posibilidad de desarrollarse de forma plena en todos los ámbitos incluyendo el sindical, todo esto dio origen a una serie de violencia a los derechos sobre la mujer en la que se destaca la discriminación sobre la misma, la cual se extendió de la esfera familiar a la laboral y particularmente a la sindical donde se supone debe existir protección a los trabajadores y no su opresión.

Otro elemento influyente en la abstención de ingresar a las instituciones sindicales por parte de las mujeres es la existencia del acoso sexual en estas instituciones, según las experiencias expresadas por las sindicalistas entrevistadas el acoso sexual es una conducta muy común en los hombres miembros de las organizaciones sindicales y si, esta es una práctica de las cuales las mujeres desean escapar en su trabajo, es lógico pensar que la existencia de esta práctica dentro del sindicato limitara la participación de las mujeres.

Falta de protección estatal.

El Estado es el ente responsable de garantizar en materia laboral el trabajo pleno y seguro a todas las personas sin distinción de sexo, pero en sociedades subdesarrolladas como la nuestra esta responsabilidad ha sido gradualmente obviada y dado que por la libertad permitida al ámbito empresarial se transformó el trabajo en una mercancía, la labor de las organizaciones sindicales ha tenido que tornarse una tarea más ardua y agresiva convirtiéndose en un obstáculo para continuar con las injusticias laborales; esto dio origen a la oposición empresarial para la formación de los sindicatos en sus establecimientos, tomando medidas extremas de prohibición y despidos para los trabajadores que pertenecen a estas instituciones. Partiendo de lo anterior se debe tomar en consideración que gran parte del sector laboral lo constituyen mujeres que sostienen por si solas a las familias es lógico pensar que el temor a la pérdida del empleo, en estas es en mayor grado que en el género masculino y por tanto exista mayor temor a ingresar a las organizaciones sindicales.

Por otra parte la labor protectora hacia los sectores más débiles en la sociedad es también responsabilidad de aquellas instituciones creadas para tales fines, entre estas instituciones encontramos ONG, sindicatos, etc., en cuanto a las organizaciones sindicales como ya se argumentaba durante el desarrollo de la investigación, su papel debe trascender más allá de la protección laboral, en lo que respecta a la mujer estos deben velar por su integración libre y plena a la vida social y laboral, no se puede

negar los importantes beneficios que los sindicatos han logrado en nuestro país en la esfera laboral, pero también es criticable su descuido sobre la situación de la mujer y sus necesidades extrapolares, aunque ha habido avances significativos en el intento de incluir el enfoque de igualdad de género en la mayoría de organizaciones sindicales, falta mucho camino que recorrer en cuanto a garantizar un nivel de desarrollo laboral adecuado para la mujer y su protección particular, esto no es una tarea inalcanzable pero requiere de mayor entusiasmo y esfuerzo sindical para lograrlo.

Falta de incentivo sindical.

Uno de las debilidades de los sindicatos es la falta de incentivo sindical, la cual incluye además de la implementación de programas de promoción del sindicalismo, la expansión de sus líneas de lucha incluyendo así necesidades prácticas y estratégicas de cada género que le incentiven a ingresar; se entienden como necesidades prácticas necesidades de hombres o mujeres como actores de roles predeterminados por la sociedad y como responsables de ciertas cargas y obligaciones sociales preestablecidas, destinadas básicamente a la familia inmediata y la comunidad local, es decir, derivan de los esfuerzos por cumplir con obligaciones tradicionales, la mayoría de estas necesidades se relacionan con el aspecto económico y sus carencias; necesidades estratégicas son las necesidades de mujeres o los hombres producto de su creciente toma de conciencia que las estructuras de dominio son imposiciones sociales y privilegio masculino y por ello susceptibles al cambio en este sentido se incluyen todas aquellas necesidades de liberación y escape de la opresión masculina que aun existe en la sociedad.

Los sindicatos tienen la obligación de capacitar a los miembros o no de los sindicatos explicando el objetivo del sindicato y la razón de sus luchas, colaborar con la superación de los trabajadores incluyendo hombres y mujeres por igual, para lo cual deben desarrollar políticas que cristalicen la importancia de ambos géneros para

la superación de la sociedad. Si las exigencias a los miembros sindicalistas son las mismas, los beneficios como capacitaciones, becas etc., deben ser distribuidas de igual forma, esto se constituiría un atractivo para las mujeres en los sindicatos y su motivación será mayor en ingresar y permanecer en ellos.

4.2.2 **Entrevistas no estructuradas dirigidas a:** Especialista en derecho laboral.

Entrevista no estructurada dirigida a: Licenciado Antonio Candray, Catedrático de Derecho Laboral en la Universidad Centro Americana (UCA), San Salvador, 10 de julio de 2010.

¿Cuál cree usted que puede ser la postura femenina de la situación sindical o ante la situación sindical en este momento en el país?

En mi apreciación externa de la mujer trabajadora ante esta situación bien difícil que muchas son cabezas de hogar, que muchas temen perder el empleo, que muchas les ha costado encontrar el trabajo que tiene y a lo mejor podrán valorar y decir: dejar sin comida a mis hijos por ingresar a un sindicato; mejor no ingreso aun que tenga ritmos de trabajo bien acelerados, exigentes, aunque me estén haciendo trabajar de más, aunque no me paguen las horas extras, entonces mi apreciación desde afuera será que en este momento y en esta circunstancia la mujer trabajadora especialmente se está auto limitando su derecho de participación sindical por la proyección del empleo que ella está haciendo. Porque en este país precisamente se sabe que esta perteneciendo a un sindicato tiene un estigma entonces si tiene este estigma a lo mejor pone en riesgo su trabajo y puede suceder que se estén auto limitando.

¿En este sentido para usted que papel debe de jugar la normativa laboral en cuanto a la organización sindical de la mujer?

La normativa laboral no hace ninguna distinción entre si el ser sindicalista es hombre o mujer, más bien pienso que lo que debería de elevarse es el nivel de protección de la gente que participa en sindicatos en términos generales, yo no podría decir que se proteja especialmente a la mujer trabajadora para no crear una desigualdad de ella con el resto de trabajadores, acuérdense que hay discriminaciones positivas y negativas entonces al crear una desigualdad de la mujer para que sea más fácil que ella participe en sindicatos estaríamos creando una discriminación positiva en beneficio de la mujer, pero en detrimento de los demás trabajadores que talves, a lo mejor quieren participar y sienten temor entonces lo que yo decía es que la ley pide elevar el nivel de protección por ejemplo nosotros hemos ratificado el convenio 135 que es el convenio sobre representante de los trabajadores y ahí se habla de representantes sindicalizados y no sindicalizados no hay ninguna ley y ni ha habido ninguna reforma al código que permita la aplicación práctica de ese convenio, si ustedes ven él en artículo 2 de ese convenio les dice: los representantes deben de gozar de las facilidades necesarias para el desarrollo y desempeño de sus funciones, todo mundo se pregunta cuales son las facilidades necesarias, ahí necesitamos que una ley pueda desarrollar eso, ya que en el país, o si lo vamos a desarrollar por costumbre de empresa pues nunca se va a desarrollar porque la negociación colectiva es mínima y las costumbre de empresas no tienen mucho que ver con las prácticas sindicales, sino que las costumbres de empresa tienen más que ver con el contrato individual de trabajo, entonces elevando el nivel de garantía que ponga tono en el ejercicio de la libertad sindical de lo que dice el convenio 135, 87 y 98 para mí se vuelve necesaria una revisión de la legislación que no solo privilegie a las mujeres para el ejercicio de la libertad sindical ahora bien hay cosas que se pueden hacer para facilitar la incorporación de las mujeres en los sindicatos pero que no necesariamente necesitan una reforma, no son aspectos legales sino que son aspectos prácticos por ejemplo usted tiene una hija y si estuviera trabajando se afiliaría a un sindicato, tendría tiempo para ir a

una reunión sindical en la tarde o en la noche. No tendría tiempo porque usted tiene una hija y su preocupación es correr a ver como esta ella y si la deja con su mama, usted necesita saber como madre que está pasando con su hija entonces las mujeres sindicalistas, los mismos sindicatos, federaciones sindicales para facilitar el hecho que la mujer trabajadora afiliada participe o que la mujer no afiliada participe pudieran establecer por ejemplo guarderías los mismos sindicatos en lugar de andar dilapidando el dinero en otras cosas que no vienen al caso entonces pudieran tener ellos una atención de niños y no solo para la mujer trabajadora sino que también hay hombres que tienden a quedar con sus hijos y que tienen que cuidarlos entonces las federaciones sindicales y los sindicatos pudieran perfectamente establecer guarderías para que los niños de las mujeres trabajadoras y de los miembros que tienen a sus cargos hijos los lleven y tengan un lugar donde depositarlos mientras ellos están en sus reuniones o en sus actividades sindicales, eso a ningún sindicato se le ha ocurrido hacerlo, aquí entonces habría que desarrollar al margen de cualquier otro aspecto de cuestiones operativas que le faciliten a la mujer incorporarse a su actividad sindical porque la actividad sindical necesariamente se tiene que hacer fuera de horas de trabajo porque aquí son pocas las empresas que permiten actividad sindical en horas de trabajo que le dan permiso a los trabajadores para que hagan actividades sindicales entonces pudieran complementarse de eso más.

¿En cuánto materia laboral estrictamente que problemáticas son las principales para la sindicalización femenina?

Puramente laboral yo no encontraría ninguna limitación ni desde el punto de vista del trabajo porque la mujer tiene la misma regulación legal que tiene el hombre y entonces la posibilidad de participar en sindicatos está ahí, las limitaciones como les había mencionado anteriormente, las limitaciones que

encuentro, son más pragmáticas o prácticas; normalmente un sindicato no es espacio para mujeres sino que es espacio solo para hombres y por eso se ven hombres en las juntas directivas comenzando por el trato entre ellos, es decir, no hay un trato educado entre los mismos directivos sindicales y cuando la mujer se inserta en una directiva sindical y eso yo lo he observado, tienen que soportar todas las indirectas de sus compañeros directivos, las insinuaciones, el mismo acoso por parte de los mismos compañeros de la directiva sindicales entonces yo no le veo problema desde el punto de vista legal laboral, si le veo problema desde el punto de vista de conductas laborales tanto del empleador como de los mismos trabajadores sindicales que no han convertido al sindicato en un espacio para mujeres, para que las mujeres puedan desarrollarse por eso es que las mujeres más se agrupan en las asociaciones de género, y, las asociaciones de género es también asuntos sindicales y laborales sin ser sindicatos y lamentablemente sin conocer del sindicalismo se meten en asuntos laborales para ayudar a las mujeres porque ellas se sienten en su mismo espacio y ahí se sienten que no son acosadas, se sienten ellas mejor comprendidas, entonces si lo vemos desde el punto de vista legal laboral no hay ninguna limitante, prácticas y de cultura si las hay.

A la hora de constituir un sindicato ¿considera que sería adecuado que se estableciera la exigencia de un mínimo de mujeres?

La exigencias de cuotas no lo considera necesario porque no se puede emitir una norma que diga que el cuarenta por ciento solo serán mujeres porque eso lo que haría es impedir la constitución de sindicatos que tal en aquellas actividades donde la participación de la mano de obra femenina es mínima por ejemplo en la construcción aquí es rara que se vea una mujer de obrero en construcción o participando en la construcción entonces vendríamos a establecer cuotas pero que eso limitaría la constitución de sindicatos yo más

bien me avocaría por un cambio de cultura de los mismos trabajadores para que entiendan la problemática propia del género de la mujer como trabajadora y que en la mente se vaya quitando la concepción machista que el hombre es el que tienen que dominar la organización y que las reuniones se hacen a las nueve de la noche porque esa es la hora que yo como hombre tengo tiempo y que después nos vamos a ir a tomar una cerveza porque el sindicato es eso lamentablemente, no hay profesionalismo en los sindicatos, necesita ética, profesionalismo y cultura mucho más evolucionada, se necesita cambiar la forma de lucha porque a la mujer no le va a gustar a lo mejor ir a tirar piedra o andar quemando llantas, a lo mejor querrá tener una forma más conciliadora porque es madre, porque la mayoría de trabajadoras son madres solteras y entonces piensan de otra manera diferente al hombre, el hombre dice me quedo sin trabajo mañana veo que hago, la mujer no.

¿En cuanto a la capacitación considera necesario que a las empresas se les exigiera por lo menos una vez al año capacitación sindical para los trabajadores?

Más bien a las empresas no; yo siento que quien debe de desempeñar ese papel es el Estado porque si dejamos la formación sindical en manos de la empresa ahí estaríamos incluso incumpliendo el convenio 98 que las empresas no pueden intervenir en los asuntos de los trabajadores y el sindicato de los trabajadores es un asunto de los trabajadores entonces yo pienso que ONGS, organizaciones de mujeres, sindicatos, federaciones sindicales y el Estado a través del Ministerio de Trabajo y a través del Instituto de Formación Profesional pudieran desarrollar el rol en materia sindical, sería necesario que el Estado tenga programas; si se revisa la ley de organización y funciones del sector trabajo ahí se encuentra que en el Ministerio debe de haber un instituto de estudios laborales y este tendría que estudiar el área sindical desde una

perspectiva de género y de identificar cuales temas están obstaculizando la sindicalización de la mujer y trabajar eso. Porque la legislación le da el rol al Ministerio de Trabajo de ser el fomentador impulsador del cumplimiento de las leyes laborales entonces desde esa perspectiva al Ministerio de Trabajo le corresponde ese papel ya no se diga los sindicatos y las federaciones sindicales

¿En materia internacional cree que la legislación existente es suficiente o adecuada para ayudar o colaborar en la participación femenina?

En materia internacional me parece que se tienen los instrumentos necesarios para eso pero les repito los convenios y tratados internacionales no distingue entre sindicatos de mujeres o sindicatos de hombres le hablan del ejercicio de la libertad sindical lo que existen son convenios que tratan la situación especial de la mujer como trabajadora y que le dan garantía principalmente cuando la mujer se convierte en madre y todas la normas internacionales se han orientado a eso a que la mujer tenga el mismo trato porque sino se hace discriminación.

¿En su opinión que políticas deben implementarse dentro del Estado mismo y de la sociedad para poder coadyuvar la situación sindical de la mujer?

En primer lugar debería de haber una política laboral y no existe no hay un documento que el presidente de la república diga esta es la política laboral de El Salvador y para eso está obligado por el convenio 122 de la OIT debe de haber una política de empleo que define cuales van hacer las mejores condiciones para trabajadores/as entonces dentro de esa política laboral el Estado debería de definir cuales son las facilidades que se le dan a la mujer como trabajadora, hay dos derechos principales el de sala cuna como dice la ley, la constitución establece que debe de haber las cunas y lugares de custodia para los hijos de los trabajadores y segundo el derecho de lactancia entonces de que sirve que la ley

diga que la mujer tiene derechos a una hora diaria para amamantar a su hijo y en la práctica eso no se cumple, lo que se debería de hacerse es que en el centro de trabajo haya una sala cuna para que pueda tener sus hijo y cuando va a ejercer su derecho de lactancia durante el día usted no tiene que caminar demasiado y de esa manera se cumpla con eso y luego regrese al lugar de trabajo entonces lo que pasa es que el Estado no se ha ocupado verdaderamente del sistema laboral y el tema laboral es impotente y los empleados públicos lo mencionan como un tema importante pero no definen políticas y entonces no hay políticas laborales mucho menos políticas en beneficio de la mujer, mínimo debería de tener el desarrollo de lactancia y el de las salas cunas, luego debería como parte de la política generar competencia para la formación de mujeres como lideres porque hay un serio problema de autoestima en la mujer como profesional, como ama de casa y ya no se diga como sindicalista, entonces la mujer se siente como un objeto de segunda o tercera categoría y el hombre es el que decide en el campo y en los lugares fuera del área urbana usted va y repregunta a la mujer si va a tomar una decisión y lo primero que le dice es que va a esperar lo que el hombre diga, que quiere decir eso que quien toma la decisión es el hombre y si la mujer tomara una decisión, después viene el problema con la pareja porque no tiene las posibilidades de hacerlo, problemas de autoestima y de machismo, entonces el Estado debería de trabajar en eso, ahora con la secretaria de inclusión debería de tomarse el tema de las mujeres como una verdadera inclusión pero no así como lo han percibido algunas ONGS de mujeres, otra cosa que dicen que no necesitan al hombre y dicen aquí entre nosotras nos arreglamos con eso, no, eso es una cuestión de hacer dos seres iguales integrales con los mismos derechos no se trata de incluirlas excluyendo al otro sino de incluirlas para que el tema de género se resuelva entonces la política del estado debería de orientarse a esos elementos que son fundamentales en la sociedad para resolver no solo un problema laboral sino social.

La influencia que tienen esas problemáticas laborales y sindicales en el liderazgo de la mujer no solo como ama de casa sino en lo laboral y lo gubernamental, respecto a eso ¿Como cree que se podría posibilitar mayor liderazgo o incentivar mayor liderazgo en la mujer?

Bien sencillo pero complicado a la vez, sencillo porque es ir posesionando a la mujer en la sociedad y que la mujer entienda también que hombre y mujer son seres humanos y que tienen la misma categoría no me quiero posesionar encima de vos y ninguno tiene que estar encima del otro, sino que lograra entender que son parte de ese conjunto, algunos maestros espirituales explican la palabra sexo y normalmente se nos vienen a la cabeza el acto y eso no es y cuando explican los maestros la palabra sexo que viene de seis, de su raíz griega o latina y eso significa que los seis dedos se cruzan y se complementan y se hace un poquito de fuerza y no se puede romperlo entonces cuando hablemos del tema sexual hablamos precisamente de esa identidad de esa complementariedad entre hombre y mujer, no hablamos del acto sexual. El tema de la sexualidad que se ha visto desde el punto de vista de género pero no desde el punto de vista de la complementariedad entre dos seres que la misma naturaleza nos ha creado diferentes, pero a la vez igual es para que los complementemos entonces convertir en líder a la mujer significa posesionarla pero no encima del otro sino que entienda cual es el rol en la sociedad, pero a la vez no hay que trabajar solo con la mujer sino que también con el hombre para que entienda el don divino que le ha dado la naturaleza a la mujer de ser madre y que significado tiene eso y si eso lo entendemos y lo proyectamos en su rol como trabajadora que además de estar cumpliendo con su rol de madre, de ama de casa, esposa y se convierte en un sujeto económico, entonces si valoramos el esfuerzo que hace la mujer con el esfuerzo que hacen los hombres pudiéramos decir los hombres, que la mujer es tremendamente difícil porque está haciendo más esfuerzo que el que hago yo porque si bien es cierto yo

vengo de trabajar pero la sociedad a mi me ha dado un papel bien cómodo bien fácil y es el de proveedor y algunos que son proveedores mucho más irresponsables que van trabajan y le dan el sueldo a la mujer son irresponsables porque no retoman ni el trabajo de administrar sino que le dicen a la mujer toma ahí ve como telas arreglas si te alcanza eso es tu problema, entonces se desatiende de todo, tampoco se va hacer como un compadre que yo tango que la mujer le tiene que estar diciendo dame un dólar para el jabón dame una “cora” para comprar tortillas eso es una subordinación y un sometimiento económico tremendo y entonces porque él si sabe, que ahí en la casa se come, porque no dice mira voy a ir al súper que necesitamos, eso es un complemento verdad pero cuando yo gano y le digo a la mujer toma 500 dólares ahí ve como te las arreglas no me vayas a estar pidiendo a media semana, entonces el hombre también tienen que ser educado en el sentido de entender el rol de la mujer y no solo de la mujer en la sociedad sino el rol de la mujer trabajadora y cuales son las condiciones objetivas que rodean la mujer trabajadora y que la limitan para participar en el sindicato y entonces de ahí a que la mujer se convierta en líder, si ustedes se han fijado las mujeres que son líderes son unas mujeres bien aguerridas y con un carácter que se siente hasta más fuerte que el del hombre porque se han ido con la educación del sexo y ellas dicen no nos vamos a dejar dominar por el sexo masculino pero se refieren al sexo en la cama entonces se extrapolan pero no piensan nunca en el centro no sé si ustedes han escuchado un curso de complementariedad de las mujeres de las ONGS que tenemos que complementarnos, pero no ellas se van al otro extremo como ellas se sienten discriminadas quieren dejar la discriminación por la vía de sobreponerse al otro pero eso lo que hace es generar más violencia y más conflictos.

¿En qué podría contribuir a la sociedad una mayor participación sindical o una unión entre hombre y mujer dentro de la sindicalización?

Me parece que los sindicatos pudieran crecer más porque se habría que generar un espacio primero más democrático, segundo más educado, más limpio, más transparente, y segundo el sindicato pudiera tener una política de acción sindical menos agresiva porque la mujer piensa primero no en ella sino en su entorno sabe que tiene responsabilidad con su entorno en cambio el hombre es violento, agresivo, impulsivo y se deja ir por ese camino entonces talves podríamos tener sindicatos más negociadores con quienes el empleador, el Estado puedan conversar y llegar a mejores acuerdos y ahí ganamos todos ganan las empresas, las relaciones laborales y puedan haber una mayor facilidad de dialogo, segundo ganan las empresas, porque tendrían un sindicato en donde sabe que se tiene que negociar con un sindicato con una junta directiva equilibrada entre hombre y mujeres que saben tomar dediciones y acuerdo y gana el Estado porque hay paz en las empresas entonces, hay paz social y ganamos todos.

Análisis e interpretación de resultados.

Estigmatización sindical.

El sindicalismo en el país se ha “satanizado” como una organización violenta, agresiva y fuera del orden estatal, debido a los métodos de luchas que se han venido utilizando desde los inicios de la sindicalización en la historia, en este sentido los sindicatos han olvidado actualizar sus métodos y reforzar su democracia, no permitiendo centrar su actuación en el diálogo y negociación que es el verdadero papel de un sindicato en la sociedad, pues ante conflictos entre patronos y trabajadores el sindicato se tendría que constituir como el mediador ante ambos extremos; la inobservancia de métodos pacíficos de solución de conflictos ha generado en la sociedad un rechazo o temor a pertenecer a una organización sindical y más aún cuando estamos ante la presencia del género femenino caracterizado por la

inclinación hacia el dialogo y la negociación cuando existe la posibilidad de soluciones alternas a la violencia.

Incumplimiento empresarial de la normativa laboral.

En el país existen una serie de normativa laboral orientada a dar protección y garantías a los trabajadores sin hacer ningún tipo de distinción, incluso se establecen algunas garantías necesarias estrictamente para la mujer, este es el caso de la maternidad, es por ello que en opinión del profesional en materia laboral es innecesaria alguna reforma laboral que posibilite o de lugar a una mayor o mejor participación femenina en los sindicatos; al contrario de esto se ha dejado expuesta la necesidad de un mejor desarrollo práctico de la normativa existente, lo que requeriría mejor vigilancia estatal en el cumplimiento de la normativa laboral, eliminando toda forma de corrupción dentro de las instituciones encargadas de examinar el cumplimiento de la justicia laboral. En relación a ello en opinión del grupo de investigación es necesaria la regulación de sanciones en la normativa laboral, de aquellas conductas que tipifiquen los tipos de acoso hacia la mujer, principalmente el acoso sexual, por ser este la forma más común en el ámbito laboral convirtiéndose en un obstáculo para la mujer de ingresar a un sindicato dada la repetición de esta conducta en tales instituciones, pues si bien hay regulación penal, al respecto es necesaria la sanción administrativa hacia las empresas e instituciones sindicales que permitan este tipo de conductas por sus subordinados representantes del sector patronal o del sector de los trabajadores. Así mismo es necesaria la implementación en la norma, la exigencia de horarios flexibles para las reuniones del sector sindical, de modo que esto permita la facilidad de asistir de las mujeres que deben combinar las tareas del hogar con el trabajo y la actividad sindical, esto no significa que se deba establecer por la norma un horario rígido que se deba cumplir como requisito, también puede normarse la prohibición de establecimiento de reuniones fuera de horarios hábiles o en altas horas de la noche, pues ello se constituye un límite para las

mujeres que desean participar en un sindicato pero se les impide la forma y los horarios de reunión de los mismos.

Capacitación sindical obligatoria.

La capacitación sindical no solo es responsabilidad del sindicato como el mayor beneficiado con la preparación de sus miembros; el principal responsable de esta tarea es el Estado; en este sentido es coherente considerar la necesidad de políticas laborales estatales que incluyan al menos capacitación una vez por año para toda empresa formal como mínimo, en la cual se implementen programas dirigidos a lograr la concientización y empoderamiento de la mujer dentro de los sindicatos, para lo cual es primordialmente necesaria la preparación del género masculino para abrir espacios de participación femenino y reducir o eliminar tendencias de rechazo a la participación femenina en el liderazgo social.

4.2.3 entrevistas no estructuradas dirigidas a: Psicólogos.

A) Primera entrevista.

Entrevista no estructurada dirigida a: Oscar Manuel Contreras, Miembro del Equipo Técnico del Juzgado de Ejecución de Medidas a Menores, San Miguel 24 de junio de 2010.

¿Según la nuestra investigación hay una escasa participación femenina en los sindicatos una de las causas es la falta de interés de la mujer a que cree que se deba ese estado de ánimo en la población femenina?

La falta de ánimo, tal vez no es la falta de ánimo sino falta de oportunidades, es decir, la misma situación que quizá limita la participación de la mujer en este tipo de gremio, o para poder defender sus Derechos entonces, yo siento que en ese sentido como que en nuestro medio la mujer ha llegado a reconocer aquella situación como algo normal pero en la medida que la mujer

vaya conociendo de deberes y derechos puede irse incentivando su participación dentro de este gremio sindical o asociación dentro de la vida democrática de nuestro país, es decir lo importante para la democracia es que la mujer participe y pues, yo no diría que es cuestión de ánimo yo creo que es cuestión más de oportunidades de incentivarla, es estructural, es coyuntural, no es una cuestión que sea arraigada a su estado de ánimo o de una cuestión enfermiza, no es una cuestión que tenga que ver con las leyes, con el machismo pues que seda, con derechos y deberes.

¿Para usted la cultura tradicional influye?

Si definitivamente, como latinoamericanos tenemos una tradición en donde las oportunidades de participación han sido exclusivamente para los hombres sin embargo no podemos negar que en nuestro país, para mí en lo personal ha habido avances en los últimos años de participación de la mujer pero sin embargo hace falta mucho más camino que recorrer, la participación de la mujer en política en las esferas gubernamentales en las diferentes instancias del Estado, hace falta un rol más protagónico de la mujer y pues que la mujer tenga las mismas oportunidades de los hombres. Así que históricamente existe una situación que ha beneficiado más a los hombres y ha tendido a marginar a la mujer en este tipo de situaciones; lógicamente que tienen que ver con una concepción machista de parte del hombre hacia la mujer.

¿Para Ud. existen desigualdades de género en el ámbito laboral y sindical? Para evitar esas desigualdades ¿que medidas podríamos tomar?

Si definitivamente, empezando porque la mujer está consciente de sus derechos y deberes y que no hay ningún impedimento a nivel genético, psicológico, emocional donde se establezca que la mujer es inferior al hombre no, yo siento que la mujer tiene la misma capacidad, tiene incluso muchas veces

más capacidad verdad, en algunas áreas y en ese sentido es cuestión que nuestras leyes, nuestra democracia, ponga a disposición de la mujer las herramientas para que ella se desarrolle a nivel educativo, informativo, inculcación de valores, instrucción sobre los derechos y deberes de la mujer en la ley, leyes más igualitarias en el aspecto laboral para que la mujer busque ejercer un rol igual verdad, al del hombre porque son complementos, ahí deberíamos de ir empezando.

Para algunos las conductas sindicales o las prácticas sindicales tradicionales tienen mucha influencia en la participación de la mujer en los sindicatos ¿cree que existan medidas que ayuden al incremento de la participación femenina en los sindicatos? ¿Que conductas podría adoptar el sindicato?

Yo conozco el caso de una mujer sindicalista del seguro que ella tiene esa capacidad de liderazgo verdad y este, definitivamente es un ejemplo para otras mujeres, resulta que a veces depende de los objetivos que los sindicatos tienen, pero yo considero que la mujer debe de tener un rol protagónico para que más mujeres participen, abrir espacios para que más mujeres participen en los sindicatos, motivar a la mujer para que sea parte, ahora hay que partir de un hecho y es que en este país se supone que existen más mujeres que hombres entonces, partiendo de ahí definitivamente que todos debemos de facilitar la participación de la mujer; como lo dije en todos los ámbitos de la vida nacional empezando pues por revisar las leyes constitucionales de nuestro país y revisando los tratados internacionales sobre derechos de la mujer para ver hasta que punto nosotros estamos cumpliendo con lo que en esas normativas se dice, o incluso promover reformas que la mujer tenga mayor participación a nivel sindical, a nivel laboral, a nivel de decisiones de nuestro país , así es que yo siento que los sindicatos tienen que promover más la participación de la mujer en puestos de liderazgo.

¿Dentro de la misma organización sindical que conductas cree que deberían eliminarse?

Realmente no soy un versado en materia de sindicato verdad, de hecho yo no he tenido mayor participación en sindicatos o como parte de una dirigencia, pero solo podría decir que para mí el rol debería de ser darle mayor participación a la mujer.

¿Según su experiencia personal que beneficios podría constituir para el género femenino la participación en los movimientos sindicales?

Dar a conocer derechos, y que la mujer salga del anonimato para empezar a tomar decisiones, con la misión de romper aquellas trabas, aquellas aberraciones que hay respecto a la participación de la mujer porque incluso en nuestro país hemos tenido diputados que han considerado que la mujer debería de estar en la casa lavando, cuidando los hijo, es decir, que escuchar eso en pleno siglo XXI, escuchar eso de un legislador es algo lamentable, entonces por ahí se debe de empezar a quitar esos esquemas, no solamente a nivel de legislación sino a nivel de formación educativa, es decir que dentro de nuestros programas educativos en nuestro país debemos de tener la mayor participación de la mujer y que desde la niñez la mujer vaya reconociendo deberes y derechos.

¿Desde su punto de vista considera que la mujer ha sido un factor coadyuvante para la discriminación en materia laboral?

No, la mujer ha sido víctima, la mujer ha carecido de la educación, de la información, ha carecido de tantas cosas, se le han violentados sus derechos, vivimos en un país altamente machista donde se práctica la humillación sexual, el maltrato, tantas cosas, entonces en ese sentido es que considero yo que la

mujer ha sido víctima más que otra cosa, es decir, que no por el hecho que la mujer no quiere; sino que no se le ha permitido esa ha sido la realidad.

¿Qué medida considera adecuadas para incentivar un liderazgo femenino dentro de los sindicatos u organizaciones sindicales?

Se tiene que comenzar desde nuestro sistema educativo, en la igualdad de género, es decir como en la niñez que tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, eso es que por ahí hay que empezar a educar a toda la nueva generación para que estas mujeres desarrollen actitudes de liderazgo y puedan funcionar en todos los ámbitos de la vida nacional con todas las fuerzas que ellas significan para el país.

¿Considera que existe entonces una cultura de opresión hacia la mujer?

Si definitivamente porque hace unos años un diputado decía en la asamblea que para mí es como el instrumento porque ha sido educada para eso, que ha sido educada para que este a merced del hombre, la mujer se ha educado desde niña que hay que servirle al hombre, yo siento que no se trata tampoco que el hombre sirva sino que le permita a la mujer participar en el ámbito laboral entonces para mí es el aspecto intelectual la mujer debe de prepararse tanto o más que el hombre, hay muchas sociedades en donde la participación de la mujer es igual que la del hombre y han demostrado que tienen la misma capacidad el mismo valor para poder desempeñar sus funciones, por ejemplo en la ciudad Israelita donde la mujer tiene una participación en la esfera del ejército aunque el hombre se desempeña de la misma manera es cuestión que la mujer empiece a prepararse porque la mujer es más vulnerable, porque un hombre puede abandonar fácilmente a una mujer cuando escucha que está embarazada, lamentablemente el hombre no puede salir embarazado pero que maravilloso fuera que nosotros tuviéramos hijos, yo siento que así tendríamos

conciencia de lo que significa la mujer por esa misma razón, como eso no puede ser tenemos que preparar a la mujer principalmente y darle las mismas oportunidades y garantizarle que esas oportunidades estén accesibles a ellas, no vamos hablar de quitarle a uno para darle al otro estamos hablando de garantizar para que la mujer tenga acceso a esa participación.

B) Segunda entrevista.

Entrevista no estructurada dirigida a: Licenciada Claudia Margarita Carrión Contreras, Psicóloga del juzgado de ejecución de medidas de menores. San Miguel 28 de junio de 2010.

¿Según nuestra investigación existe un déficit de participación femenina en los sindicatos, a que cree que deba tal situación?

Las mujeres tienen poco tiempo por dedicarse a las labores domésticas, también por evitar problemas sociales, por mantener seguridad en los espacios laborales ya que ellas temen que les quiten las plazas, y es que los hombres son más aventados y estos mismos marginan estos espacios por creer a la mujer el género débil.

¿Qué factores influirán en la conducta abstención de participación sindical en la mujer?

Esto se debe al temor que hay en la mujer de perder el trabajo o porque sus patrones no tomen represalias contra ellas.

¿De qué forma considera usted que influye la cultura tradicional en la realización laboral de la mujer?

Influye en gran medida sobre todo en las mujeres de la zona rural porque a alguna de ellas se les limita en el estudio y esto hace que ellas

sólo se dediquen a las tareas del hogar, entonces dependerá mucho de la formación de hábitos que se aprenden en la familia, ya que la mujer puede ser integral desarrollarse laboralmente y dedicarse a las labores domésticas.

¿Para usted que medidas son necesarias para disminuir o evitar las desigualdades en materia laboral y sindical?

Primero que a la gente se le informe de lo que es género, que se den programas en donde la mujer pueda destacar sus habilidades y capacidades, que se pongan en práctica las leyes ya existentes que determinan la participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

¿Cuál cree que debería ser la dirección de los sindicatos para lograr mayor participación femenina?

En primer lugar hay que hacer proyectos en donde se requiera la intervención de las mujeres, hacer campañas propagandistas para la participación del sexo femenino, incluir programas en donde se aborde el desarrollo integral de las mujeres y luchar sobre todo porque se cumplan esos programas.

¿Qué conductas en los sindicatos cree que son perjudiciales para el aumento de participación femenina?

El hecho de resolver los problemas con violencia, en su mayoría estos sindicatos están conformados por hombres y las mujeres cuando ven esto casi que no quieren participar, además se dan las actividades marginadoras por parte de los hombres hacia las mujeres en el sentido de no permitirles desarrollarse abiertamente, también se dan aquí los prejuicios machistas que creen que las mujeres solo deben dedicarse a las labores domésticas y los mitos culturales como por ejemplo que si las

mujeres se meten a un sindicato todo lo arruinan son mitos de la cultura que las mujeres solo sirven para criar hijos y para obedecer al marido.

¿Según su experiencia que beneficios personales puede traer a la mujer mayor participación sindical?

Realizarse en el sentido que puede brindar apoyo a otras mujeres en situaciones difíciles, además de una sensibilización humana hacia las personas, conocer de forma objetiva y cercana los problemas que se presentan en la sociedad, la lucha por la igualdad y la justicia lucharía la mujer para que sea tomada en cuenta en todos los ámbitos.

¿Desde su punto de vista, la mujer ha sido un factor coadyuvante para auto discriminarse en materia sindical?

Si por la desinformación por el desconocimiento de los sindicatos, porque muchas mujeres no saben cómo funcionan los sindicatos y dicen que lo desarrollen los hombres ellas mismas se marginan porque la mujer algunas veces no se siente capaz de hacerle frente a los problemas sociales y en ese caso prefiere que lo resuelvan los hombres.

¿Qué medidas considera adecuadas para incentivar el liderazgo femenino en materia laboral?

Primero capacitar a la mujer con los conocimientos necesarios en materia laboral, dar incentivos materiales para la participación de la mujer. Abrir espacios de desarrollo, de habilidades en la mujer por ejemplo aprendizajes de oficios o aprendizajes de otros idiomas que se realicen actividades recreativas que se ofrezcan espacios educativos todos aquellos esfuerzos que la mujer realiza en pro del bienestar social que se le reconozcan.

Análisis e interpretación de resultados.

Falta de oportunidades y desmoralización femenina.

En la opinión de profesionales en psicología hay tres factores que tienen gran influencia en la escasa participación sindical de la mujer en los sindicatos por una parte se encuentra la falta de espacios de libertad para realizarse como seres humanos lo que significa que no hay apertura hacia la mujer y sus posibilidades de desarrollo, pues el sistema laboral al igual que la sociedad en general se encuentra esquematizado en su mayoría por el género masculino, lo que obstaculiza la plena realización del derecho a la igualdad en la sociedad, pregonado en el artículo 3 de la Constitución. Otra idea central ligada con la falta de libertad es la existencia del *miedo en las mujeres* a perder su empleo por pertenecer a un sindicato, entonces en este sentido la presión se sale del esquema de género y entra en el sistema de mercado y capitalismo, el obstructor no se identifica ya únicamente con el hombre sino con el sistema económico que se ha permitido regir en nuestra sociedad, este problema no afecta únicamente al género femenino y su aparente fragilidad, sino a la sociedad íntegra, desde este punto de vista las medidas a tomarse no serían desde una perspectiva protectora hacia la mujer e igualitaria hacia la misma, sino desde un factor interviniente en las relaciones económicas laborales del mercado; económicas laborales por que la mano de obra y los servicios de los trabajadores no son ya una prestación en función social sino en función empresarial hasta que esta situación se permita y se mantenga en el país. Otro factor notable es el desinterés o falta de ánimo de las mujeres en relación al sindicalismo, aunque como expresa el Licenciado Contreras no es falta de ánimo sino circunstancias culturales inculcadas desde siempre lo que en definitiva termina siempre en la falta de ánimo o interés en el movimiento sindical, por el hecho mismo de acomodarse a tomar tal situación como tan normal, esta falta de ánimo también se debe a dedicación de la mujer hacia lo que considera sus deberes como mujer ama de casa, madre y esposa; para ella el tiempo

fuera de estas tareas es tiempo perdido, esta idea es lógica teniendo en cuenta que con ella nació y creció y que solo es posible su transformación a través de un proceso educativo crítico y evolutivo a niveles superiores.

Necesidad de información y capacitación.

La mujer se constituye en sí misma un obstáculo para el alcance de la igualdad de género en materia laboral y sindical, esto debido al desconocimiento de sus capacidades, ya que, aún en gran parte de la sociedad salvadoreña no se ha puesto al alcance de la mujer la información adecuada y necesaria para su desarrollo profesional y menos tampoco se le ha capacitado en materia sindical y los beneficios de la participación en estas instituciones entre las que se encuentran la posibilidad de la democratización sindical en el país a través de su activa participación, posibilitando en este sentido que la mujer salga del anonimato en que se mantiene y se ha mantenido logrando con ello transformar patrones conductuales tradicionales de otras mujeres que se mantienen aún en el limbo sindical.

4.2.4 Entrevistas no estructurada dirigida a: Profesional del Derecho.

Entrevista no estructurada dirigida a: Ana Leticia Liliana Orellana de varga, Jueza de Primera Instancia de Ciudad Barios, San Miguel 06 de julio de 2010.

¿Cuál es el rol de los sindicatos en la sociedad actualmente?

Es velar porque se respeten los derechos de los trabajadores en todos los niveles tanto en el ámbito público como privado este sería el objetivo principal que se respeten los derechos tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

¿En nuestra investigación hemos encontrado que hay un déficit de participación femenina dentro de los sindicatos usted tiene alguna perspectiva a que se debe esta problemática?

La poca o escasa participación de la mujer dentro de los sindicatos se debe al aspecto cultural, por la misma relegación que tiene en la sociedad, dado que se le ha hecho creer que solo es “buena” para casarse para tener hijos y pasar en la casa, ese sometimiento no permite que las mujeres se desarrollen en ese ámbito sindical no obstante tener toda la capacidad intelectual para pertenecer a ellos.

¿Para usted estos serían los principales obstáculos para la mujer para ingresar a un sindicato?

Si porque además de que es cultural por lo general la mujer. Además si es trabajadora fuerte de su casa la mujer es la responsable de educar a sus hijos de criar a sus hijos y que además de trabajar afuera tiene que trabajar con los quehaceres del hogar, entonces la mujer deja en un segundo plano este tipo de participación porque se dedica a cumplir con sus obligaciones de su hogar y el mismo sometimiento que hay con los esposos también guarda un poco el derecho de andar fuera de la casa y de este tipo de organizaciones.

¿Para usted cual es el papel que debe desarrollar la mujer dentro de una organización sindical?

Bueno a mi criterio es de desaprender lo que se nos ha enseñado durante toda una vida de que la mujer es solo para estar en la casa hay que desaprender eso y tomar conciencia que si las mujeres no luchamos por nuestros intereses otra persona no va a luchar por nosotras entonces es

cuestión de tomar conciencia y hacer participes de esas circunstancias para luchar por los derechos de las trabajadoras en este caso

¿En las diligencias sindicales siempre saben exigir hombres al rededor de estas porque cree usted que debe integrarse la mujer o haber una democracia más grande dentro de estas diligencias sindicales?

Por lo menos de los sindicatos que yo conozco solo hay uno dentro del órgano judicial donde una mujer es la presidenta que tiene muchos años de ser dirigente sindical y es de aplaudirle eso porque de ahí en otras organizaciones las mujeres ocupan la función de ser secretarias ósea las relegan como que solo están para servir u obedecer a otras personas en ese caso a los hombres entonces es importante que la mujer participe activamente como dirigente sindical para que ella se encargue de velar por los intereses gremiales, laborales de nosotras la mujeres.

¿Al respecto de la participación sindical de la mujer cree que exista déficit en la norma laboral para que pueda facilitársele esto?

No, porque en la ley por lo menos formalmente hay equidad tanto en la constitución como en las leyes pero ya formalmente o materialmente no se cumplen.

¿Sería adecuado que se implementen requisitos en la norma que exijan como requisito de constitución de los sindicatos un requisito de una mínima participación de las mujeres?

No sería una mínima participación, sino de equidad porque si hablamos de mínima ¿quede un sindicato de cien personas? Solo serian unas diez mujeres dentro de él. No talves sería de equidad porque tenemos las mismas capacidades para desempeñarnos

¿Que medidas considera que podrían ser adecuadas para que se logre una mayor participación femenina dentro de los sindicatos?

Considero que a la hora de autorizar la formación de los sindicatos perfectamente para legislarlo fuera bueno que se exigiera a las instituciones que los legalizan eso, que si no va un determinado número de mujeres sea que participen globalmente en el sindicato o como directivos sin ese requisito que no los legalizaran, esta seria como una forma de presionar para que la participación si sea real y no solo como letra muerta

¿Qué beneficios traería para usted una mayor participación del género femenino dentro de los sindicatos?

El beneficio más importante es que les respeten sus derechos de trabajadora y que peleen y que esas gentes puedan pelear por esos derechos ese seria el beneficio porque si nos fijamos los hombres luchan por sus derechos o intereses relegando que beneficie o no a las mujeres entonces esto significa que al participar estas tendrían ellas que exigir directamente y hacer cumplir sus demandas y necesidades como trabajadoras porque hay necesidades de las mujeres que los hombres ni les dan la importancia necesaria.

¿Para usted cuál es la misión más importante de la mujer dentro de los sindicatos o el papel de la mujer dentro de este sindicato?

El papel tiene que ser preponderante en el sentido de acezar, luchar porque se aceze a los puestos de dirección no solo como le digo solo de secretaria solo porque ellas tienen bonita letra no es porque valoren su capacidad intelectual de dirección si no siempre relegándolas, o que digan las mujeres no tienen la capacidad de poder dirigir porque solo las ponen en cositas sociales, o la encargada de la limpieza o del café, y no se les toma en

cuenta en puestos de dirección; entonces cual sería lo principal de la mujer luchar por acceder a los puestos de dirección y no de subordinación porque somos iguales y tenemos las mismas capacidades para desarrollar si todo es que se nos dé la oportunidad, la mujer lo que tiene que hacer es apoderarse de ese derecho natural que tiene el derecho a luchar porque se les respeten todas sus necesidades que se valore su trabajo que se le remunere igual que al hombre porque hace lo mismo o más que los hombres porque la mujer es ama de casa, esposa, madre de familia, y de refresco trabaja fuera de su casa. Las mujeres en sus hogares tienen que inculcarles a los hijos e hijas esa igualdad de oportunidades. Porque hasta en la familia se dan esas desigualdades, porque por el niño se preocupan porque estudie, y a la niña enseñarle los oficios de la casa y no tiene que ser así, si van aprender tienen que ser ambos si van a estudiar tienen que ser ambos. Ya que el ser humano es un producto de cómo se forme en su hogar.

¿En cuanto a la participación cree que sea necesaria una mayor regulación a nivel internacional acerca de la sindicalización femenina específicamente?

Es que las leyes están, las leyes laborales, los derechos humanos todo los tratados internacionales ahí están; el problema es la aplicabilidad que la sociedad no le da las instituciones no le dan a ese tipo de normas una regulación no se necesita.

¿Como cree que podría lograrse una mayor participación?

Empoderándose o bueno a las niñas en su casa desde que están pequeñas y educándola de otra forma inculcarles que tienen que respetarles sus derechos que tiene que haber igualdad en los hijos. El problema es de educación, la principal alternativa sería implementar una educación más

equitativa en primer lugar en el hogar, en segundo lugar en la escuela porque esta nos proporciona la cultura la educación y todo es cambiar de mentalidad en las escuelas para que los maestros se encarguen de fortalecer ese empoderamiento que llevan los niños desde sus casas. Inculcándoles el respeto a las leyes para que estas se cumplan tal y como están escritas, cambios de leyes no necesitamos, necesitamos cambios de mentalidad hay que implementar una buena educación en el hogar y en la escuela que el niño respete a la niña que se le dé el lugar que le corresponde no relegando por el hecho de ser mujer.

Análisis e interpretación.

Tradición cultural y estereotipación.

El rol de los sindicatos en opinión profesional es y debe ser como ya se ha estudiado en esta investigación la defensa y mejora de los derechos de los trabajadores, pero ello no significa que esta defensa y mejora se refiera únicamente a los derechos laborales de manera estricta y de los trabajadores de forma particular, existen necesidades de los trabajadores/as que están fuera del ámbito laboral que sin embargo es necesario garantizar para mejorar de manera integral en materia laboral para todos, para lograr este cometido es necesario dejar atrás las culturas discriminatorias y prácticas de fricción que impidan el desarrollo de la sociedad, dentro de estas prácticas encontramos la estereotipación de la mujer como mujer, es decir encadenar a la femineidad roles estrictamente domésticos esto sería caer en una regresión hacia una especie de esclavitud oculta bajo una tela de sobreproteccionismo con fines directos de dominación social.

Concientización femenina.

Para lograr cambios en la problemática en relación a la desigualdad de género existente en el ámbito sindical es primordial la toma de conciencia en la sociedad sobre la importancia que genera el trabajo con equidad y la necesidad del

empoderamiento femenino no con fines de dominación sino para la búsqueda de un equilibrio que consista en el compartimiento de responsabilidades, beneficios y oportunidades para todos en general, lo que incluye la segmentación de las dirigencias institucionales a través de lo cual se puede lograr la protección y defensa de los derechos de la mujer de manera eficaz, saliendo de la esfera formal y llegando a la material, dado que existe la normativa laboral adecuada orientada a la búsqueda de una justicia social, para alcanzar su fines son necesarias herramientas prácticas eficaces que garanticen su cumplimiento. Existiendo unión social y más específicamente entre géneros es posible alcanzar los fines Estatales que con el pasar de los años se han vuelto tan imposibles para los dirigentes del país.

4.3 Solución al Problema de investigación.

Al inicio de la investigación específicamente en el capítulo dos apartado 1.1.1 se enunciaron una serie de interrogantes, consideradas argumentos influyentes en el tema de investigación, en relación a esto es necesario verificar la verdadera o falsa incidencia de tales argumentos en la problemática en estudio, y la existencia real de esta, así como sus posibles soluciones.

- ◇ **Grado real de participación de la mujer en los movimientos sindicales en la actualidad, la incidencia de ello en la aplicación de normas reguladoras de los derechos protectores de la mujer y sus consecuencias en la estructura de la sociedad a la luz de los cambios políticos actuales en El Salvador**

A partir de los datos obtenidos luego de una intensiva investigación se puede afirmar que en los últimos años en el país la participación de la mujer en las organizaciones sindicales ha ido en aumento gradualmente a partir de su incremento en la incorporación en el mercado laboral; sin embargo, la cantidad de mujeres en organizaciones sindicales es relativamente reducido en comparación del número de mujeres activas en el ámbito laboral y en comparación a la cifra de hombres afiliados a los sindicatos, ello refleja un resultado inversamente proporcional, considerando

que la si mayoría en un establecimiento de trabajo está constituido por mujeres sería coherente la representación de este sector dentro de un sindicato como mayoría o por lo menos de manera equitativa entre ambos géneros, dada la visualización que cada uno tiene en relación a los problemas que enfrentan los trabajadores en su individualidad como hombre y mujer.

Así según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para diciembre del dos mil nueve había un total de 243 sindicatos dentro de los cuales se encuentran 188.756 afiliados de estos 24, 859 son mujeres y 163,897 hombres una brecha exorbitante entre ambos géneros. Ello da como resultado a la existencia de un mínimo de garantías para el género femenino en el cumplimiento de los derechos laborales y sus necesidades específicas, garantizadas por diferentes normas nacionales e internacionales dado que no se tiene una efectiva representación que pueda comprender los conflictos específicos a los que se enfrenta el género femenino según los diferentes roles que se deben desarrollar por su posición en el hogar, ello no implica que estas problemáticas afecten únicamente al género femenino, es posible afirmar que también el género masculino sea susceptible de enfrentarse con conflictos similares aunque en menor medida; todo ello trae consecuencias severas para la sociedad en general, pues estos obstáculos a la mujer impiden la mejora económica de muchas familias incluyendo los niños destinados a estructurar el futuro en el país y de cuya formación depende la humanización o deshumanización de la sociedad, es por ello necesario enunciar algunas posibles alternativas a la problemática encontrada:

- Desarrollar programas de educación familiar dirigida a la enseñanza de equidad de género y la importancia del trabajo en igualdad de condiciones para la sociedad, si un sindicato está integrado por las personas formadas en la sociedad y cada familia forma la sociedad misma lo lógico es iniciar dentro de la misma dado que es el factor socializador con mayor influencia en las personas; estos programas pueden

ejecutarse dentro de los centros educativos o en coordinación con las iglesias. De esta forma se inculcaría una cultura de cooperación en las tareas del hogar lo que permitiría a la mujer más tiempo dedicado a su desarrollo personal como profesional o trabajadora y poder participar en otros ámbitos sociales de su vida como un sindicato. Además coadyuvaría a instruir personas no alienadas a las prácticas culturales de machismo eliminando gradualmente este mal en la sociedad lo que se podría trasladar con mayor facilidad a una organización sindical.

- Programas de educación sindical, estos deben estar dirigidos a enseñar la importancia de un sindicato y el papel fundamental de este en el ámbito laboral, informando de los beneficios de una cultura sindical adecuada en la sociedad.
- Desarrollo de conciencia social; es fundamental que en el país se ejecuten campañas publicitarias que alienten la pérdida del miedo a expresar las posibles injusticias a que se pueda ser sometido en cada sector social; uno de los obstáculos para participar en los sindicatos es el miedo patronal a que son sometidos las trabajadoras y los trabajadores, por lo que es necesario alentar la pérdida de ese miedo. Pero esto requiere de una mayor protección estatal para la población sin consentir a sectores de ningún tipo, con independencia del poder adquisitivo que pueda existir. El Estado en un país ha sido creado para velar por los intereses de la mayoría y su protección, es esa la razón por la cual se ha cedido parte de la libertad y de los ingresos que se tienen; si el Estado no cumple su fin, entonces se puede llegar a reflexionar cual es la lógica de la obediencia a este de los particulares, la falta de actividad estatal afecta en mayor medida a la mujer dado que una buena parte de las familias salvadoreñas son sostenidas por madres solteras que prefieren sufrir injusticias obteniendo un salario mínimo que no tener ni lo mínimo para garantizar la alimentación en su hogar. Además es necesaria el llamado a la sensibilización profunda del sector patronal, este llamado tiene que estar dirigido a lograr una transformación en la conducta capitalista de este sector con lo que se busque una actividad dinámica y positiva hacia los trabajadores y la consideración de sus necesidades, dado que según la investigación las prácticas patronales son de gran

inferencia para la participación sindical no solo de la mujer sino también de los hombres en el país, la resistencia a la mejora de las condiciones de los trabajadores es obvia significa reducción de las altas utilidades que obtienen las empresas por lo que es difícil resaltar su lado humanizador ante el gigante sentimiento de codicia que proporciona el poder económico, por lo que sería indispensable en estas circunstancias la actuación estatal como ente regulador de las actuaciones sociales equilibradas.

- En definitiva una de las principales alternativas planteadas durante el desarrollo de la investigación en el apartado 2.2.2 es el desarrollo de políticas en todos los ámbitos de la vida dirigidos a la introducción de la perspectiva de género, que permita erradicar la cultura de exclusión social actualmente imperante en la sociedad y en las organizaciones sindicales.

◇ **Valores básicos indispensables para que exista un mayor grado de intervención de la mujer en los movimientos sindicales.**

Al respecto ya en apartado 2.2, a partir del literal C.3 se hizo referencia a la necesidad de cambio de patrones conductuales dentro del sindicalismo que permitan mayor democratización y la necesaria adopción de una serie de valores dentro del sindicalismo que dieran apertura al enfoque de género dentro de las organizaciones sindicales entre estos valores se encuentran: democracia integral, equidad de género, tolerancia, solidaridad, cooperación, Unidad en la diversidad y Coordinación-comunicación.

◇ **Obstáculos a superar para la participación de la mujer en los órganos de dirección sindical.**

En el literal D, apartado 2.2.2 se enunciaron algunos obstáculos específicos clasificados por la OIT para el ingreso de la mujer a las organizaciones sindicales dentro de los cuales se encuentran principalmente **factores culturales** como el machismo en el cual se incluye la **oposición del género masculino** por el miedo a la

pérdida del poder de dominación que se tiene sobre la sociedad al someter a sus decisiones a la mujer, falta de educación, discriminación laboral y social etc., son problemáticas asociadas a la herencia cultural existente la cual se puede ir erradicando gradualmente con la cooperación de todos los factores sociales en el país.

◇ **Ventajas aportaría a la sociedad el liderazgo femenino en movimientos sindicales.**

Las ventajas que se pueden obtener son beneficiosas no solo para la mujer sino para la sociedad en general, de manera específica se señalaron algunas ventajas de la participación sindical de la mujer en el apartado 2.2.2 literal H, de las cuales se obvia su explicación por estar desarrolladas en dicho apartado, entre estas se encuentran: Voz y fuerza política, Mejores remuneraciones y trato laboral, Acceso a la formación y el liderazgo, Mejor protección social, Trabajo decente, etc. Todas estas ventajas traen aparejada la mejora subsecuente del nivel de vida de las sociedades salvadoreñas, lo que además de ser ventajoso para el desarrollo económico del país lograría mejoras en seguridad pública que es un problema muy ligado al estado de pobreza en las que se encuentran algunas familias donde en muchas ocasiones por una u otra razón la proveedora del hogar es solo la mujer y si se encuentra ante circunstancias de explotación laboral, acoso sexual, desempleo y desprotección estatal, busca salidas alternas como el trabajo infantil de aquí que los menores se van formando en las “calles” adoptando métodos criminales de supervivencia de la misma, es por ello la necesidad de garantizar de mejor manera la situación laboral de la mujer; una de las mejores formas es permitiendo que esta participe en la protección de sus derechos y en la implementación de programas adecuados para su protección a través de las organizaciones sindicales que son las instituciones constituidas para tales efectos específicos.

4.4.- Demostración y verificación de hipótesis.

A continuación se desarrolla una serie de análisis relacionados a cada una de las hipótesis propuestas por el equipo de investigación con el objeto de expresar las posibles causas y alternativas de la problemática en general, por lo que es necesario explicar la concordancia o no de estas con los resultados de la investigación.

Hipótesis generales.

- 1) La cultura patriarcal es un factor que influye en el mantenimiento de la desigualdad de género en la sociedad, lo que produce el mínimo desarrollo de la mujer en materia profesional.**

Una de las posibles explicaciones a la problemática en estudio planteadas por el equipo de investigación es la existencia de la cultura patriarcal en el país y su influencia en la desigualdad de género en la sociedad, lo que ha podido identificarse a través de estudios y entrevistas realizadas en diferentes esferas que influyen en materia sindical, entre ellas se encuentran entrevistas realizadas a psicólogos con el objetivo de entender las razones de la escasa participación sindical desde un ámbito conductual. De lo que se pudo verificar de manera positiva la influencia de la cultura patriarcal o machista en la esfera sindical de la mujer. Así mismo es posible observar que tanto la mínima participación en los sindicatos por la mujer como la cultura patriarcal se constituyen obstáculos para el desarrollo personal del sector femenino en materia laboral al impedirle por un lado la activa exigencia de sus derechos y por otro lado su extensión y desarrollo más allá del ámbito laboral.

- 2) La desigual formación y desarrollo profesional de la mujer repercute en la activa participación femenina en los movimientos sindicales del país.**

La educación constituye un elemento indispensable para el desarrollo personal de cualquier ser humano en la sociedad, esta le permite conocer la realidad del país y la

posibilidad de analizar críticamente los sucesos coyunturales en ella, como se suele expresar el conocimiento es poder, las mujeres con una escasa o mínima educación y bajo una cultura de dominación masculina están destinadas a permanecer en el mismo estado de subordinación social no por incapacidad intelectual, sino por la imposibilidad de independencia que crea por lo general, la falta de educación y formación profesional, dentro de lo que se incluye la capacitación profesional y sindical.

Hipótesis específicas.

- 1) La escasa participación femenina en los sindicatos se debe a la discriminación laboral que persiste hacia la mujer, lo que produce el mantenimiento de la situación de desventaja laboral para la mujer.**

Como se ha observado a lo largo del presente estudio la discriminación es un elemento persistente en la sociedad salvadoreña desde épocas remotas, a pesar de los innumerables esfuerzos para su superación, esto trae aparejado consigo otras problemáticas influyentes en distintos sectores de la vida social y laboral, entre ellas el impedimento hacia la mujer de participar y asociarse libremente en organizaciones sindicales lo que origina como ya se ha planteado en la presente investigación una situación desfavorable en el desarrollo del sector femenino en el ámbito laboral.

- 2) La estereotipación a las tareas del hogar de la mujer contribuye a la discriminación de la mujer en las organizaciones sindicales.**

La estereotipación es orientada a la designación de una tarea familiar determinada en relación a un ámbito o margen de la sociedad según características específicas de cada individuo, en este sentido la estereotipación femenina está referida a la designación de la mujer a las tareas domésticas específicamente, lo que constituye el condicionamiento y delimitación de la realización personal como ser humano de la mujer al cuidado del hogar y crianza de los hijos, esta idea aunque se escuche como anticuada es una realidad en nuestro país, en muchos sectores de la sociedad

ampliándose o llegando hasta el ámbito sindical; se puede observar este patrón cultural que necesita ser superado en beneficio de la mujer y de la sociedad misma.

3) Las prácticas sindicales de exclusión actuales producen impasibilidad en la mujer para formar parte de las organizaciones sindicales.

Una realidad en las organizaciones sindicales del país es la existencia de una serie de prácticas sindicales consideradas como desatinadas para la sociedad, entre estas prácticas se encuentran las de exclusión o de autocracia sindical, esto es la dirección de las organizaciones sindicales de conformidad a la voluntad de un grupo selecto que gobierna la institución sindical, con esto se da lugar a la pérdida de confianza y de interés por la sociedad en general en participar en un sindicato, especialmente en el sector femenino que ya tradicionalmente se ha visto excluida y ante la insensibilidad hacia sus valoraciones en las organizaciones sindicales por lo que pierde interés en esta y sus luchas. Aunque la exclusión y autocracia son efectivamente causas de desinterés de la mujer en las organizaciones sindicales, no son las únicas existen muchas otras prácticas ya relacionadas en la presente investigación que necesitan ser reformadas.

4) El androcentrismo constituye un obstáculo para el avance del liderazgo sindical en la mujer, repercutiendo en su desarrollo laboral.

El androcentrismo se da tal como se especifica en el capítulo II, apartado 2.4 cuando un asunto se enfoca desde la perspectiva masculina, presentando la experiencia de los hombres como central y exclusiva de la vivencia humana y por ende, como la más relevante; a partir de esto es posible afirmar la influencia de este agente en el avance de la mujer hacia el liderazgo sindical, ya que a partir de un estudio realizado por la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador se pudo constatar la gran parte de las dirigencias sindicales están constituidas en su mayoría por hombres, las secretarías generales de sindicatos están

dirigidas en un “70 % por hombres y un 30% por mujeres⁶⁵”; si la representación del sector trabajador está constituida mayormente por hombres y en estos existe un déficit de conciencia sobre las problemáticas de la mujer, es poco probable la posibilidad de mejoras laborales para este sector generando un grave obstáculo para el desarrollo laboral de la misma, al impedir la adquisición de experiencia en la dirección de una institución así como la agilidad para la toma de decisiones importantes en parte de la esfera social. Una de las personas entrevistadas expresaba según su experiencia la exigencia a las mujeres para ser dirigente sindical de altos grados de escolaridad, con lo que exige la demostración de la capacidad y preparación para la dirigencia, no así al hombre en quien no es relevante el grado de escolaridad que posea, pues según la lógica masculina este tiene la capacidad inmersa por naturaleza (ver entrevista a Martha Zaldaña), son tradiciones culturales dañinas para la búsqueda de la igualdad de género en el país.

4.5 Comprobación de los objetivos de la investigación

Dentro de un tema de investigación es importante plantearse objetivos los cuales a medida se va desarrollando la investigación se busca lograr su cumplimiento, como equipo de investigación se propuso objetivos como:

Objetivos Generales.

- **Analizar de forma dialéctica los factores culturales que influyen en la participación de la mujer en los movimientos sindicales y la opinión histórica de la reivindicación de los derechos de la misma.**

En el apartado 2.2.2 literal D de la presente investigación se pudo determinar y analizar a fondo algunos de los principales factores influyentes en la escasa participación de la mujer en los sindicatos a partir de estudios realizados por la

⁶⁵ **Diagnostico de la situación de las mujeres en sindicatos y asociaciones laborales.** FEASIES, Mujeres Transformando, (2009). San Salvador, El Salvador. Pág. 54.

Organización Internacional del Trabajo en Centro América y de la revisión estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por lo que se ha podido verificar el cumplimiento del compromiso adquirido en el Capítulo I, apartado 1.3.1.

- **Identificar la opción de proyectos liberadores que puedan facilitar una mayor integración de las mujeres en los órganos de dirección sindical.**

Se entiende para efectos de la presente investigación, proyecto liberador como aquellas alternativas o propuestas distintas a las ya existentes, es decir diferentes de los proyectos que puedan desarrollarse en el ámbito sindical. A lo largo de la investigación se realizaron determinadas entrevista a personas conocedoras del tema en estudio y se logró constatar la existencia de proyectos que van orientados al desarrollo de la mujer en algunos sindicatos, para que por medio de estos puedan tener una mayor participación y liderazgo en las directivas de estas organizaciones; sin embargo son una minoría las organizaciones sindicales con este tipo de proyectos. Entre las Instituciones sindicales que ofrecen planes cercanos a un proyecto liberador se encuentra FEASIES, en este se han constituidos dentro de la organización proyectos como la creación de la secretaria de la mujer y la Comisión de Mujeres Salvadoreñas, y de manera alterna la creación de alianzas con instituciones como las DIGNAS, las MELIDAS, etc., quienes ofrecen apoyo hacia el sector femenino más allá del ámbito laboral. Una de las formas más adecuadas de integrar el enfoque de género en los sindicatos es constituyendo órganos dentro del sindicato que se encargue de las políticas de género, pero este debe estar integrada por hombres y mujeres, con lo que se evitaría relegar ese órgano a cuestiones “puramente de mujeres” y que los hombres se desliguen del tema. A partir de lo anterior se puede determinar que no obstante se han dado los primeros pasos en lo que se refiere a políticas orientadas al desarrollo de la mujer, lo que constituye un logro significativo

para el género femenino y sus luchas por la mejora laboral, esto es posible con un poco de esfuerzo institucional y así obtener mejores resultados.

Objetivos específicos.

- **Analizar los cambios en la transición política de gobierno en relación a proyectos dirigidos a impulsar la igualdad de género en el país.**

Hasta la fecha no se ha podido constatar la existencia de políticas dirigidas de forma específica a la generalización del enfoque de género en organizaciones sindicales, no obstante como en toda gestiona estatal siempre existen políticas generales para impulsar la igualdad de género en la sociedad, está de más aclarar que estas políticas siempre requieren una realización práctica efectiva para su desarrollo eficaz. Esto debido al compromiso del Estado de crear proyectos que además de desarrollar políticas de género de manera formas se encargue de inculcar y educar a la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género. A través del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer el Gobierno en gestión ha propuesto la Política de Género en el programa de gobierno y en la gestión 2009-2014 la cual tiene como objetivo fundamental adoptar medidas que logren satisfacer las recomendaciones realizadas por el Comité CEDAW en la implementación de programas de expansión del enfoque de género en el país, lo que se reduce al cumplimiento de la CEDAW.

- **Comparar cualitativamente los niveles de participación sindical entre hombres y mujeres durante los últimos cinco años observando el grado de eficacia en las políticas laborales.**

De acuerdo con estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a las diferentes clases de sindicatos inscritos en nuestro país tal como se puede observar en el Capítulo II, apartado 2.2.2, literal C, se ha podido verificar que el porcentaje de mujeres afiliadas a los sindicatos es mínima o

menor a la del hombre, esto significa que la mujer no tiene mucho protagonismo debido a las razones ya expuestas, impidiendo con ello un mejor desenvolvimiento de la mujer en todos ámbitos de la sociedad. Además se puede afirmar que en comparación de años anteriores se ha ido avanzando en la incorporación de la mujer en los sindicatos concientizándola para que pueda formar parte de estas organizaciones.

- **Precisar sobre el cumplimiento de normas protectoras de los derechos laborales de la mujer.**

Según entrevista realizada a especialista en derecho laboral existen una serie de normas, tratados, convenios etc., en los cuales se ordena el reconocimiento de derechos y garantías de la mujer como trabajadora y su consecutiva protección; sin embargo, pese a la existencia de una gran variedad de normas nacionales e internacionales muchas de las cuales aun no ha sido ratificadas, la efectividad de estas aun no se ha podido concretar, las razones son muchas entre ellas se encuentran estrategias políticas y apatía en cuanto al tema de la igualdad de género por parte del sector masculino e incluso de sector femenino mismo, debido a que no se ha inculcado la importancia del cumplimiento de estas normas en la sociedad, pues en general existe una orientación social por el quebrantamiento de las leyes y más aun por la indiferencia por el respeto a los derechos humanos un claro ejemplo es la cantidad de crímenes que se han visto en los últimos años. En cuanto a las leyes de nuestro país y la existencia de protección para la mujer algunos expresan que la protección de forma literal en las normas, es adecuada y eficaz, el problema se encuentra en la realidad práctica dado que no se les da cumplimiento, el Estado debe actuar y velar por que se respeten tales normas para que a la mujer no se le vean transgredidos sus derechos ya sea que se encuentran establecidos y reconocidos o no dado que los derechos humanos en general representan una impresión apegada a la naturaleza de cada persona como ser humano.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

5.1.1. Conclusiones Generales.

Luego de lo anterior se concluye lo siguiente:

Conclusiones Doctrinarias.

- Los sindicatos han surgido por la lucha de los trabajadores ante injusticias y violaciones a derechos y garantías por parte del empleador, con el fin de evitar tales abusos los obreros se organizan para darle cumplimiento a los fines inmediatos de las organizaciones sindicales, que no son más que la defensa de los trabajadores ante la cantidad de injusticias de las cuales eran víctimas; de esa forma la mujer junto al hombre inicia a incorporarse a estos movimientos para llevar a cabo luchas por el respeto de sus derechos, al descubrir poco a poco la discriminación existente hacia ella en la sociedad busca separar su lucha de la del hombre intentando buscar independencia y reconocimiento propio ante su estatus en la época frente a la sociedad, buscando en un principio la conquista de algunos derechos civiles y políticos principalmente el derecho al voto y posteriormente el respeto y cumplimiento de todos los derechos que acompañan a la raza humana. Conquistados esos derechos actualmente la mujer no debe pedir sino exigir que se le deje de obstaculizar el desarrollarse plenamente no solo en el ámbito laboral sino en todos los sectores de la sociedad, pues no es algo que se le debe conceder por indulgencia sino algo que ya le pertenece en su calidad de ser humano.

➤ El machismo y la discriminación son factores que tienen mucha influencia en la existencia de la escasa participación femenina en las organizaciones sindicales, ello porque desde tiempos pasados a la mujer se la ha estigmatizado en una estereotipación enfocada a los quehaceres del hogar; gracias a las luchas de estas, es muy importante tener claro que poco a poco se está logrando superar esa gran brecha de desigualdad que existe entre hombre y mujer, pero ello no significa dejar atrás el tema, pues al descuidarlo se cae nuevamente en el mismo dilema y los logros quedan desechados. La participación de las mujeres dentro de los sindicatos es elemental puesto que existen necesidades de la mujer que los hombres no valoran al momento de las negociaciones en los sindicatos, por lo que se debe tomar en cuenta la opinión femenina y abrir espacios de participación en dirigencias sindicales y de esta manera habrá mayor equilibrio y una mejor estructura y organización estas instituciones.

Conclusiones Jurídicas.

➤ El derecho de asociarse en los sindicatos es algo que ha surgido desde tiempos remotos, siendo una forma de manifestarse ante violaciones a los derechos y garantías de los trabajadores, es así como se ha reconocido y protegido a nivel interno en nuestro país tanto en la norma primaria como en leyes secundarias entre ellas el Código de Trabajo; leyes a las cuales muchas veces en la realidad práctica no se les da la interpretación correcta, como el caso de la participación de la mujer en los sindicatos; ante tal situación surgen erróneas interpretaciones por parte de la sociedad a las leyes, dando lugar a injusticias, entre ellas la desigualdad de género, donde se limita a la mujer el derecho de afiliarse a los sindicatos de forma indirecta dada debido a las discriminaciones y exclusiones a que es víctima, subestimando sus capacidades y habilidades, exigiéndose su demostración. Las organizaciones sindicales y la sociedad en general debe capacitar a la mujer para que esta tome

conciencia y pueda decidir ingresar y permanecer en dichas organizaciones de tal manera que tenga un mayor protagonismo dentro de los sindicatos.

- A nivel internacional existen muchas normas y convenios protectores de derechos, como el derecho de asociación, pero el derecho como ya se ha logrado conocer no se agota en una ley o un conjunto de normas escritas ni se mantiene estático en el tiempo, existe siempre la necesidad de renovarse y adaptarse a las nuevas necesidades surgidas en la sociedad y por ende reconocer los nuevos derechos y garantías que vayan surgiendo. Es por demás reafirmar que todo ser humano tiene el derecho de asociarse libremente sin distinción de ningún tipo, y nadie puede limitar ese derecho reconocido, es así como el Estado como ente garante debe velar porque se les dé un mayor cumplimiento a estas normas y así brindar una mejor protección evitando cualquier tipo de miedo logrando un mayor interés de hombres y mujeres en ingresar y participar en los movimientos sindicales.

Conclusiones Políticas.

- La equidad de género es un elemento a tener en consideración en la participación de los movimientos sociales en la dirección de la política de gobierno orientadas a la sociedad, de esa manera se estará proporcionando un mejor equilibrio entre hombres y mujeres, y con ello se dará mayor reconocimiento a la mujer dentro de la sociedad, es muy importante que el tema sea tomado en cuenta por el gobierno y que busque un método adecuado para poder educar, capacitar e inculcar el valor de la equidad e igualdad en la sociedad en general. Se necesita mayor intervención femenina en órganos de dirección estatal que permitan el acoplamiento y complementación de ideales suficientes para permitir el logro de la equidad y justicia social en un país.
- La falta de protección estatal hacia la mujer es un factor que está contribuyendo para que la sociedad en general se encuentre en desequilibrio, situación que afecta

grandemente a la mujer y la estabilidad familiar y en consecuencia a la sociedad entera, debido que son muchas las madres solteras que día a día deben luchar por buscar la forma de cómo llevar alimentación a sus hogares y si el Estado no actúa de manera eficaz para garantizar los Derechos de la mujer tomando en cuenta la creación políticas que lleven inmerso la igualdad de género, para que la mujer al igual que el hombre sea tratada con respeto en sus Derechos, de lo contrario será imposible que esta lucha por lograr la igualdad de género pueda desarrollarse satisfactoriamente.

Conclusiones económicas

- Los obstáculos encontrados durante la investigación para el desarrollo laboral de la mujer son factores que la impiden su efectiva participación en las organizaciones sindicales y como consecuencia su desarrollo económico; estos obstáculos o impedimentos hacia la mujer generan que ésta se desmotive en su deseo de progresar en los movimientos sociales, ya que no tiene ninguna asistencia por parte de alguna institución o ente que les brinde algún tipo de aporte que les permita buscar las mejoras necesarias para sus vidas y las de sus familias logrando empoderarse de esos Derechos que todos como seres humanos tenemos.

- La incapacidad económica existente en el país para que la mujer pueda desarrollarse laboralmente hablando es un límite para el avance económico del país, ya que al obstaculizarse el derecho un trabajo digno a la mujer trae consecuencias para el país en todos los ámbitos, tanto culturales, sociales, económicos e incluso en materia de seguridad. existen hogares donde la madre es la única proveedora del hogar y encontrarse con obstáculos para desempeñarse en materia laboral, recurren al trabajo infantil, ello conlleva a que los niños no puedan educarse de manera adecuada y positiva y se dirijan en caminos equivocados, lo que trae más problemas tanto para la mujer como para la sociedad en general, por

lo que es conveniente abrir espacios laborales para la mujer pueda desarrollarse satisfactoriamente. Contribuyendo al mismo tiempo con la frágil economía del país, que necesita la unión equilibrada y real de todos los sectores sociales para su efectivo avance.

Conclusiones culturales

- El androcentrismo es uno de los factores que más influye a la discriminación de la mujer impidiendo que esta pueda desarrollar habilidades de dirección, ya que se le limita a solo permanecer en su hogar desarrollando las labores domésticas, sin permitirle aspirar a superarse en mayor grado como persona o profesional, es necesario que se erradique de raíz la cultura de sobreprotección que a partir de la niñez se inculca en los hogares, para que tanto el hombre como la mujer puedan trabajar a la par y luchar por sus Derechos laborales sin ningún tipo de desigualdad, desigualdad que no trae ningún tipo de beneficio para el país.

- Las culturas desfasadas de represión y dominación son formas de vidas que aun existen en nuestro país y esto contribuye a que el país siga estancado sin alcanzar mejora alguna, ya que si bien es cierto que el país ha avanzado un cierto porcentaje en su desarrollo económico, en las interrelaciones sociales entre hombre y mujer no se ha logrado gran mejora, pues aún se tiene el dogma que la mujer es un ser frágil que se debe proteger, que el hombre es el jefe del hogar y que es el único que debe buscar la forma de llevar la alimentación al hogar, lo que no permite superar esos conflictos o tensiones entre géneros entrando siempre en enfrentamientos innecesarios y desgastantes que no generan riqueza ideológica para la dirección del rumbo que debe tomar el país frente a los problemas coyunturales que puedan estar surgiendo.

5.1.1.- Conclusiones específicas.

- ◆ La lucha femenina para alcanzar su independencia y respeto por sus derechos, tiene fines específicos que salen de la esfera meramente laboral, esos fines no están dirigidos hacia la conquista y dominación de la sociedad y la implantación de algún tipo de anarquía, sino al logro del reconocimiento de su ser, como ser dotado del valor moral natural perteneciente a todo ser humano en la sociedad. Para ello es necesario el razonamiento lógico del género masculino en la consideración que la apertura de espacios sean causales de la pérdida del poder y dominación. Si el hombre como tiene la expectativa de ser el protector del hogar y su familia es posible preguntarse cual es la importancia del papel protector de un ser en el mundo en que vivimos, si el mismo protector causa daño al protegido, lo ideal es buscar las alternativas beneficiosas para quienes se pretende proteger y permitirle desarrollarse sin que se considere como el arrebato de poder o hegemonía entre géneros.

- ◆ La implantación de normas jurídicas y el reconocimiento de Derechos humanos han sido establecidos para el mantenimiento y conservación de la armonía social en cada país, pero para lograr su eficacia y respeto es necesario dotarnos de las herramientas adecuadas, la mera emanación formal de normas jurídicas tienden a garantizar fines particulares que distan en gran medida de la protección social, el respeto de una norma requiere el cumplimiento ejemplar. El poder no se exceptúa del sometimiento a las normas jurídicas, de esta forma el respeto de los derechos humanos es deber de todos los individuos de la sociedad, hacia ellos mismos sin exclusión de ningún tipo, y la mujer como parte importante del conglomerado social es sujeto de todos los derechos reconocidos por las normas, incluyendo las normas laborales en las que se garantiza la posibilidad de formar parte de organizaciones que pretenden la protección de los derechos laborales.

- ◆ El papel del Estado hacia la mujer en el país se ha sido conservador e ideológico a la hora de estudiar las coyunturas sociales en cada época de la historia, aún

existen grandes brechas sociales entre géneros y sus posibilidades de superación política, social y económica. En este contexto existe la urgencia de actuación política verídica que se aleje de la avidez y comprenda la importancia y significado de la dirección de sus semejantes. Hasta la fecha la codicia del poder ha alejado la actividad de toda institución estatal de su verdadero rumbo, tal es el caso del área laboral, donde el papel de la institución a quien se la ha otorgado la tarea de resguardo de los derechos laborales se ha reducido a la observancia y encubrimiento de las injusticias de que son víctimas los trabajadores, ejemplo de esto es el ámbito sindical, donde son obvias las prohibiciones para su organización o el espectro laboral de la mujer y las discriminaciones y acosos de los que es víctima. Todos estos representan serios obstáculos para la efectiva actividad sindical en el género femenino, que prefiere estar al margen de un acto más que le exponga a otras formas de discriminación y flagelo.

- ◆ La participación sindical efectiva requiere de los medios adecuados que le permitan lograr independencia y eficacia en sus reivindicaciones, entre esos medios tenemos los económicos, estos se logran obtener mejorando la situación económica de los elementos integrantes de la organización, pues, a cada integrante de la organización sindical se le exige una aportación económica a cambio estos reciben el beneficio de los logros de la organización, pero en este pacto sindical se suele excluir a la mujer, no de la obligación, sino de los beneficios, esta raramente se incluye en la toma de decisiones o en las mesas de negociaciones en el sindicato para conocer sus necesidades y exigencias, lo que le deja en graves desventajas en su situación laboral y económica dentro de la sociedad, impidiéndole la realización laboral que amerita, lo que genera la estigmatización de falta de capacidad de la misma para la dirección económica o política en el país.

- ◆ La cultura imperante en las sociedades es producto de las tradiciones arrastradas con el tiempo hasta la actualidad, como seres sociales reproducimos conductas aprendidas, por lo que la modificación de patrones sociales es un trabajo difícil de realizar, pero no un imposible, la adaptación del ser humano es necesaria para la supervivencia; hoy en día la mujer ha ido rompiendo esquemas de subordinación, esta conducta es la que se debe ahora reproducir de manera positiva, si en el hogar la mujer es la principal encargada de la educación de los hijos, es la principal responsable de la implantación de una cultura de igualdad y equilibrio. Pero su tarea no termina ahí, es también necesario hacerse escuchar en el ámbito laboral para mejorar sus condiciones laborales tradicionales, participando activa y efectivamente en los movimientos dirigidos a la defensa, mantenimiento y conquista de los derechos laborales evitando conductas pasivas de silencio y subordinación, pero orientándose siempre por valores y principios de justicia, igualdad, equilibrio y armonía social.

- ◆ Aunque el logro de la presente investigación ha sido satisfactorio, existen siempre algunas limitantes que se constituyen obstáculos en el recorrido de la investigación; para el tema en estudio se afrontaron obstáculos como: escasa información disponible para el desarrollo del contenido teórico, debiendo hacerse uso de temas relacionados; escaso conocimiento de las personas relacionadas al tema; limitaciones económicas; entre otras limitantes que hicieron difícil la tarea investigativa. A pesar de la profundidad de la investigación, el tema en estudio es inacabado, según la amplitud de cada proyecto, existen siempre vacíos dentro de toda investigación que requieren una observación específica, por ello algunas áreas del proyecto en desarrollo no se han agotado en su totalidad, quedando abiertas para investigaciones futuras.

5.2. Recomendaciones.

Al Estado de El Salvador:

Que las políticas con enfoque de género existentes tengan el presupuesto adecuado para desarrollarse de manera eficaz, además los programas dirigidos al desarrollo de la igualdad de género estén desarrollados de manera más específica para evitar permanecer en meras formalidades y generalidades. Así mismo es necesaria la capacitación adecuada del personal de las instituciones encargadas de desarrollar las políticas de género para darle al tema el cumplimiento y valor merecido.

A las Instituciones Sindicales:

Que haya una autodeterminación por parte de la organización sindical orientado a la democratización y apertura de espacios al género femenino dejando atrás los patrones culturales negativos hacia la mujer, permitiendo a la mujer el desarrollo de las capacidades de liderazgo nata en todo ser humano.

A instituciones educativas:

Como uno de los factores importantes en el proceso de socialización del ser humano, deben erigir estrategias constantes y permanentes dirigidas a implantar la igualdad de género en el proceso de aprendizaje, para que lo que es necesario la ejemplificación de las conductas sociales de igualdad por los tutores.

A instituciones religiosas:

La iglesia como guía espiritual e influenciadora de la moral en la sociedad debe en sus sermones hacer un llamado a la convivencia armónica de la sociedad basada en la igualdad de género y la importancia que cada ser reviste en este mundo.

A la sociedad en general:

Es necesaria la canalización de un grado de concientización humanizador partiendo del respeto de los Derechos Humanos y las normas establecidas con el objetivo de alcanzar una armonía social, permitiendo con ello lograr la igualdad en general y la igualdad de género en particular como punto central para el avance y desarrollo social.

BIBLIOGRAFIA.

Libros:

-  A. Palomino, Teodosio. (1996). **El Shock del Derecho Laboral.** Lima Perú
-  Böll, Heinrich (2001), **Género, Feminismo y Masculinidad en América Latina,** primera edición, El Salvador.
-  Cabanellas de las Cuevas, Guillermo (1992). **Compendio de Derecho Laboral,** Tomo I. Argentina.
-  Cabanellas de las Cuevas, Guillermo (1992). **Compendio de Derecho Laboral,** Tomo II, Argentina.
-  Dunayevskaya, Raya. (1985) **Rosa Luxemburgo: “La Liberación femenina y la filosofía marxista de la Revolución”**, Editorial Andrómeda, México DF.
-  de la Cueva, Mario. (1986). **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo II. México DF.
-  FUNDE. (2008), **Movimiento de Mujeres en El Salvador 1995-2006,** Estrategias y Miradas desde el Feminismo, San Salvador, El Salvador.
-  FUNDE. (2008). **Mujeres y Desarrollo Económico Local,** San Salvador, El Salvador.
-  Janeway, Elizabeth, (1978), **El Despertar de la Mujer,** México DF.
-  Poole, Michael. (1984) **Teorías del Sindicalismo:** Una Sociología de las Relaciones Industriales, Madrid.
-  Robín West. (2000) **Género y Teoría del Derecho.** Ediciones Uniandes. Instituto Pensa. Colombia.

Normas Jurídicas.

Normas Internas.

- Constitución de El Salvador.
- Código de Trabajo de El Salvador.

Normas Internacionales.

- Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (1979)
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, (1994).
- Convenio N° 87. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. (2006)
- Convenio N° 98. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. (2006)
- Convenio No. 135. Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa. (2006)
- Convenio N° 151. Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones del Empleo de la Administración Pública. (2006)

Revistas.

- Corte Suprema de Justicia. **Que Hacer Judicial**, edición 61, noviembre-diciembre 2007, Administración de Justicia con Enfoque de Género. San Salvador.

- FESPAD. **Los Derechos primero**. Boletín N° 3. (2010).
- PODIUM, Órgano Judicial N°18, año 2009, Gestión Administrativa 2000-(2009).

Publicaciones.

- Comisión de Mujeres Sindicalista (FEASIES), **Diagnóstico de la situación de las mujeres en sindicatos y asociaciones laborales** (2009). San Salvador, El Salvador.
- Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador, (FEASIES). **Participa en el sindicato**, (2010). San Salvado, El Salvador.
- Corte Suprema de Justicia. **Historia de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador**, (2000), San Salvador, El Salvador.
- Corte Suprema de Justicia. **Jurisprudencia laboral**. Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador. (2008). San Salvador, El Salvador.
- Didice Godinho Delgado. **Sindicalismo y género, experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores de Brasil**, (2007), Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay.
- Didice Godinho Delgado, Paola Cappellin. **La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación**. (2009). Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay.
- ILANUD. **Derechos laborales de las mujeres**. (2001). San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Estadísticas Laborales 2000**. Primera edición, (2002). San José, Costa Rica.

Artículos de Periódicos.

- ▣ Gilberto Aguilar Avilés, (2010) **“Doña Prudencia Ayala y el Voto Femenino”** La Prensa Grafica, San Salvador, El Salvador.
- ▣ Irene Freile Manterola, (2010) **“lo que quiero es tener igualdad en derechos”**, El Diario de Hoy, San Salvador, El Salvador.
- ▣ Mauricio Funes Presidente de la República, (2010) **“ocho de marzo día internacional de la mujer”** El Diario de Hoy, San Salvador, El Salvador.
- ▣ Oficina central ISDEMU, (2010) **“El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)”**, El Diario de Hoy, San Salvador, El Salvador.
- ▣ Trabajadores y trabajadoras del país, (2010) **“discurso de los trabajadores y trabajadoras en el día internacional de la clase obrera”**, La Prensa Grafica, San Salvador, El Salvador

Páginas Web.

- ▣ www.google.com/Marxist.org/reference/archive/bertain/Works/1897/02/Marx-taught.html. **Historia de los Movimientos obreros.**
- ▣ www.google.com/ Manifestación de Mujeres por el Sufragio en 1912, en Nueva York. La Lucha por el Voto de la Mujer en EEUU.
- ▣ [www.google.com/Wikipedia/SindicalismoRevolucionario/ Comunismo/ Sindicalismo Democrático](http://www.google.com/Wikipedia/SindicalismoRevolucionario/Comunismo/SindicalismoDemocratico)
- ▣ [www.google.com/ http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical](http://www.google.com/http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical).
- ▣ [www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09709/09709\(2007-1-2\)49-53.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09709/09709(2007-1-2)49-53.pdf). Eisa Ramos. **Reforzando los sindicatos: el papel clave de la educación obrera. (2007).**

- www.isdemu.gob.sv/Política Nacional de la Mujer 2004-2009.
- www.isdemu.gob.sv/Desafíos del Estado Salvadoreño para el Cumplimiento de la CEDAW. Diciembre 2009.
- www.oit.org/Los Sindicatos en el Siglo XXI, Discurso principal de Juan Saravia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo. Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en formación profesional. Año 2010.
- www.oit.org/Reforzando los Sindicatos: el Papel Clave de la Educación Obrera.
- www.unifem.org.sv/ Una Perspectiva Mundial. Dr. Lorraine Córner, Asesor del Programa Regional de UNIFEM, E & SEA, Bong Xok.

PARTE III

ANEXOS

ANEXO I

CUADRO N.18

TOTAL DE SINDICATOS INSCRITOS DESDE 1950 HASTA DICIEMBRE 2009, POR CLASE, SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD

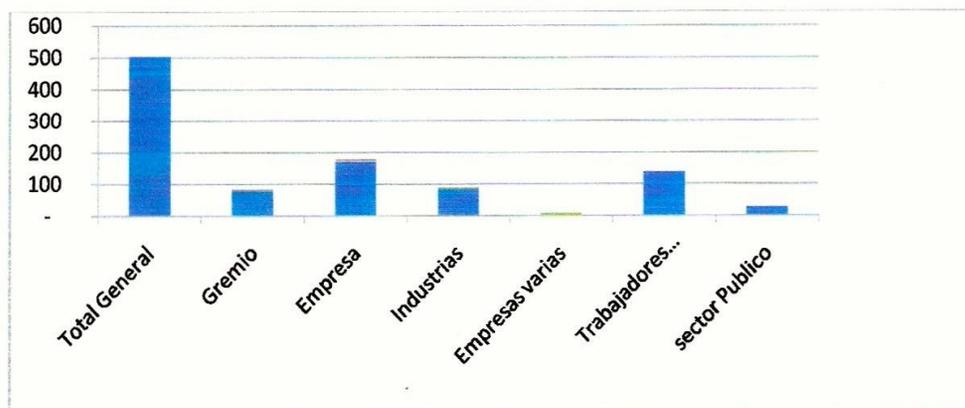
31 De Diciembre.2009

Clase de Sindicato	Tipo Actividad de los sindicatos			
	Total General	Vigentes/1	Acefalia	Cancelados
Total general	503	253	219	31
Gremio	79	60	14	5
Empresa	172	28	125	19
Industria	84	60	17	7
Empresa varias	1	1	-	-
Trabajadores Independientes	139	94	45	-
Sector Publico	28	10	18	-

Fuente: Departamento de Organizaciones Sociales
Sindicatos inscritos desde 1950 a Diciembre de 2009
1 Activos con su Junta Directiva inscrita.

GRAFICO N. 1

TOTAL SINDICATOS INSCRITOS DESDE 1950 HASTA DICIEMBRE DE 2009, POR CLASE DE SINDICATO.



CUADRO N.19
SINDICATOS ACTIVOS Y AFILIADOS POR AÑO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDADES ECONOMICAS
2005-2009

AÑO, ACTIVIDAD ECONOMICA	2005		2006		2007		2008		2009	
	Sindicatos	afiliados								
TOTAL	147	135,060	175	159,874	191	163,510	203	168,847	243	188,756
PESCA	-	-	4	589	4	863	4	863	4	585
AGRICULTURA, CAZA	5	1,050	3	142	7	330	8	525	21	1,199
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	1	191	1	187	1	199	2	262	3	522
INDUCRIAS MANUFACTURERAS	52	12,802	60	21,408	62	24,432	66	25,330	67	32,798
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4	4,135	4	2,789	4	2,703	4	2,703	4	3,039
CONSTRUCCION	11	106,924	12	113,444	12	120,178	14	120,257	13	127,277
COMERCIO	37	3,197	37	3,197	42	4,043	43	4,087	56	5,979
HOTELES Y RESTURANTES	-	-	3	782	3	885	3	941	3	874
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	11	991	12	1,886	16	2,380	16	2,428	22	4,037
INTERMEDIACION FINANCIERA	2	172	1	93	1	95	1	95	1	102
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS SOCIALES Y PERSONALES	21	3,583	23	3,842	25	4,103	25	3,952	29	4,895

GRAFICO N° 2.



CUADRO N° 20 - A
SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA, SEGÚN FEDERACIÓN SINDICAL Y SEXO
VIGENTES A DICIEMBRE 2009

FEDERACION SINDICAL	SUB-TOTAL			AGRICULTURA			PESCA			MINAS Y CANTERAS			INDUSTRIA MANUFACTURERA			ELECTRICIDAD, AGUA Y GAS			CONSTRUCCION			COMERCIO			HOTELES Y RESTAURANTES				
	SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F	SINDICATOS	M	F		
		Sub-Total	Masc.																									Fem.	
SUB-TOTAL	171	172,273	152,626	19,647	21	720	479	4	370	215	3	465	57	67	17,329	15,469	4	2,821	218	13	126,982	295	56	3,340	2,639	3	599	275	
1.C.G.S.	9	51,678	49,791	1,887	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1,323	1,724	-	-	1	48,179	-	1	62	91	1	227	72	
A) FESINTEXICA	1	179	110	69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	110	69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B) FESINTRABS	7	3,320	1,502	1,818	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	1,213	1,655	-	-	-	-	-	1	62	91	1	227	72	
C) FESINTRISEVA	1	48,179	48,179	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	48,179	-	-	-	-	-	-	-	-
2.C.U.T.S.	20	12,398	4,401	7,997	-	-	-	1	185	117	-	-	-	-	14	3,548	7,669	-	-	-	-	-	4	478	69	1	190	142	
A) FISS	4	910	763	147	-	-	-	1	185	117	-	-	-	-	2	528	25	-	-	-	-	-	1	50	5	-	-	-	
B) FESTES	5	624	401	223	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	401	223	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C) FEMASTRAS	9	10,700	3,112	7,588	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	2,619	7,421	-	-	-	-	-	1	303	25	1	190	142	
D) FEASIES	2	164	125	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	125	39	-	-	-	
3.C.A.T.S.	8	62,901	62,256	645	1	54	9	-	-	-	-	-	-	-	1	20	98	-	-	1	61,997	-	5	185	538	-	-	-	-
A) FUGTS	3	62,174	62,030	144	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	20	98	-	-	1	61,997	-	1	13	46	-	-	-	-
B) FESTICES	3	612	165	447	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	165	447	-	-	-	-
C) FSTS	2	115	61	54	1	54	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	45	-	-	-	-
4.C.S.T.S.	13	8,223	7,701	522	1	162	62	-	-	-	-	-	-	-	3	127	55	3	2,733	208	3	4,409	40	3	270	157	-	-	-
A) FST21	5	4,689	4,501	188	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	92	148	-	-	-	-
B) FESTRASDES	4	3,128	2,911	217	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4,409	40	-	-	-	-	-
C) FESSABHIRA	4	406	289	117	1	162	62	-	-	-	-	-	-	-	3	127	55	3	2,733	208	-	-	1	178	9	-	-	-	-
D) FESINCONSTRANS	13	3,878	2,944	934	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E) FSR	25	26,575	21,270	5,305	-	-	-	-	2	210	46	17	9,378	4,515	-	-	-	-	-	-	-	4	1,189	-	-	-	-	-	-
F) FESRAES	16	1,088	619	469	-	-	-	1	83	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10,912	255	5	770	489	-	-	-
G) FLATICOM	10	857	501	356	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	76	56	-	-	-	-	1	209	-	14	327	431	-	-
H) CLAT	6	299	216	83	3	72	44	-	-	-	-	-	-	-	1	103	-	-	-	-	-	-	-	9	425	300	-	-	
I) FESS	3	155	74	81	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	74	81	-	-	-	-	-	-	2	41	39	-	-	
J) FSTD	1	71	49	22	1	49	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K) FSTRAD	3	727	522	205	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	522	205	-	-
L) FSTIES	1	57	34	23	1	34	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M) FSTRANS	4	109	121	68	2	50	48	1	34	20	-	-	-	-	1	255	11	-	-	-	1	37	-	-	-	-	-	-	-
N) FAPTRAS	1	266	255	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
O) FETRASS	3	432	418	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	418	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P) FSTRAS	3	119	68	51	3	68	51	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q) FSTRAS	5	296	133	163	3	91	106	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R) FSTRAS	1	39	15	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S) SINDICATOS INDEPENDIENTES	26	2,025	1,238	787	6	140	114	1	68	40	-	-	-	-	9	507	323	1	88	10	1	50	-	7	203	239	1	182	61

FUENTE: DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES

CUADRO N° 20 - B
SINDICATOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA, SEGÚN FEDERACIÓN SINDICAL Y SEXO
VIGENTES A DICIEMBRE 2009

FEDERACION SINDICAL	TOTAL CUADROS 19-A y 19-B			SUB-TOTAL 19-B			TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES			INTERMEDIACION FINANCIERA			ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIAS Y DE FOMENTO			GOBIERNO II			ENSERANZA			SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD			SERVICIOS COMERCIALES SOCIALES Y PERSONALES						
	SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS	Sub-Total	Fem.	SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS		SINDICATOS				
		Total	Masc.				Masc.	Fem.	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
TOTAL	243	188,786	163,897	24,889	72	16,483	11,271	5,212	22	3,399	38	1	62	40	5	304	86	3	296	155	5	917	397	7	1,719	3,565	29	3,974	921		
1.C.G.S.	11	51,803	49,914	1,889	2	125	123	2	1	61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
A) FESINTECA	1	179	110	69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
B) FESINTRABS	8	3,381	1,563	1,818	1	61	61	-	1	61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C) FESINTRISEVA	2	49,243	48,241	2	1	64	62	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2.C.U.T.S.	28	13,407	5,208	8,199	8	1,009	807	202	1	238	-	-	1	57	31	1	25	32	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
A) FUISS	6	1,200	971	229	2	290	208	82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
B) FESTES	7	918	634	284	2	294	233	61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C) FESMASTRAS	10	10,938	3,350	7,588	1	238	238	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
D) FESADIES	5	351	253	98	3	187	128	59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3.C.M.T.S.	10	63,409	62,665	744	2	508	409	99	1	182	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
A) FUDTS	4	62,371	62,212	159	1	197	182	15	1	182	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
B) FESTICES	3	612	165	447	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C) FST'S	3	426	288	138	1	311	227	84	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4.C.S.T.S.	22	14,513	10,565	3,948	9	14,841	2,864	3,426	2	439	6	1	62	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
A) FESZ	7	4,998	4,724	274	2	309	223	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
B) FESTRASPE	11	9,109	5,552	3,557	7	5,981	2,641	3,340	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C) FESZABARRA	4	406	289	117	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5. FESMCONSTRANS	25	6,567	5,540	1,027	12	2,089	2,596	93	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
6. FBR	28	27,972	22,652	5,320	3	1,397	1,362	15	3	1,382	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. FESTRAES	18	1,257	774	483	2	169	155	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8. FIATICOM	11	943	567	356	1	86	86	-	1	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
9. CLAT	9	423	265	168	3	134	49	85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
10. FESS	6	1,666	1,168	518	3	1,531	1,094	437	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11. FSTD	2	125	101	24	1	54	52	2	1	52	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
12. FESTRAD	5	1,219	973	246	2	492	451	41	1	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
13.FSTIES	2	100	56	44	1	43	22	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
14. FESTAIB	5	230	144	86	1	41	23	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15. FAPTRAS	4	564	366	218	3	316	111	207	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
16. FETRASS	5	570	502	68	2	138	84	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
17. FSATRAS	5	195	109	86	2	76	41	35	1	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
18. FSMT	5	296	133	163	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
19. ESTRAC	1	39	15	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
20. SINDICATOS INDEPENDIENTES	41	3,408	2,160	1,248	15	1,383	922	461	5	243	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

FUENTE: DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES
* INCLUYE INSTITUCIONES AUTONOMAS DEL GOBIERNO

CUADRO N° 21
SINDICATOS POR CLASE, SEGÚN FEDERACIÓN SINDICAL Y SEXO
VICENTES A DICIEMBRE 2009

FEDERACION SINDICAL	TOTAL			INDUSTRIA			EMPRESA			GREMIO			TRABAJADORES INDEPENDIENTES			EMPRESAS VARIAS								
	SINDICATOS		AFLIADOS	SINDICATOS		AFLIADOS	SINDICATOS		AFLIADOS	SINDICATOS		AFLIADOS	SINDICATOS		AFLIADOS	SINDICATOS		AFLIADOS						
	TOTAL	MASC.	FEM.	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F						
TOTAL	243	188,756	163,897	24,859	60	155,154	141,199	13,955	28	9,751	5,347	4,404	60	15,734	12,680	3,054	94	8,032	4,386	3,446	1	85	85	
1.C.G.S.	12	51,803	49,914	1,889	7	50,453	49,533	900	2	1,072	176	896	2	125	123	2	1	153	62	91	-	-	-	-
A) FESINTEXICA	1	179	110	69	1	179	110	69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B) FESINTRABS	8	3,381	1,563	1,818	4	2,095	1,264	831	2	1,072	176	896	1	61	61	-	1	153	62	91	-	-	-	-
C) FESINTRIBEVA	3	48,243	48,241	2	2	48,179	48,179	-	-	-	-	-	-	1	64	62	2	-	-	-	-	-	-	-
2.C.U.I.T.S.*	28	13,407	5,208	8,199	11	11,525	3,866	7,659	7	576	533	43	6	1,018	575	443	4	288	234	54	-	-	-	-
A) FUS	6	1,200	971	229	2	833	691	142	2	65	62	3	1	247	168	79	1	55	50	5	-	-	-	-
B) FESTIES	7	918	634	284	-	-	-	-	3	384	376	8	4	534	258	276	-	-	-	-	-	-	-	-
C) FENASTRAS	10	10,938	3,350	7,588	8	10,631	3,131	7,500	1	70	70	-	1	237	149	88	-	-	-	-	-	-	-	-
D) FEASIES	5	351	253	98	1	61	44	17	1	57	25	32	-	-	-	-	3	233	184	49	-	-	-	-
3.C.N.I.T.S.	10	63,409	62,665	744	2	62,115	62,017	98	3	571	463	108	-	-	-	-	5	723	185	538	-	-	-	-
A) FUGTS	4	62,371	62,212	159	2	62,115	62,017	98	1	197	102	15	-	-	-	-	-	1	59	13	46	-	-	-
B) FESTIOCES	3	612	165	447	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C) FSTS	3	426	288	138	-	-	-	-	2	374	281	93	-	-	-	-	-	3	612	165	447	-	-	-
4 C.S.T.S.	21	14,513	10,565	3,948	4	5,887	5,768	119	9	6,969	3,776	3,193	4	1,058	681	377	4	599	340	259	-	-	-	-
A) FES21	7	4,998	4,724	274	1	4,338	4,312	26	-	-	-	-	3	285	234	51	-	3	375	178	197	-	-	-
B) FESTRASPE	11	9,109	5,552	3,557	3	1,513	1,428	85	7	6,823	3,677	3,146	1	773	447	326	-	-	-	-	-	-	-	-
C) FESTISSABHRA	4	406	289	117	1	36	28	8	2	146	99	47	-	-	-	-	-	1	224	162	62	-	-	-
5 FESINCONSTRANS	25	6,567	5,540	1,027	9	2,671	1,737	934	1	42	40	2	15	3,854	3,763	91	-	-	-	-	-	-	-	-
6. FSR	28	27,972	22,652	5,320	8	20,059	16,338	3,721	-	-	-	-	12	6,000	4,985	1,015	8	1,913	1,329	584	-	-	-	-
7. FESTRAES	18	1,237	774	483	2	291	291	-	-	-	-	-	1	87	73	14	15	879	410	469	-	-	-	-
8. FLATICOM	11	943	507	356	-	-	-	-	-	-	-	-	1	86	86	-	10	857	501	356	-	-	-	-
9. CLAT	9	433	265	168	1	103	103	-	-	-	-	-	1	38	32	6	7	292	130	162	-	-	-	-
10. FESS	4	1,125	1,012	113	2	110	29	81	-	-	-	-	2	1,015	983	32	-	-	-	-	-	-	-	-
11. FSTD	4	606	257	429	1	54	52	2	-	-	-	-	2	561	156	405	1	71	49	22	-	-	-	-
12. FESTRAD	5	1,219	973	246	1	257	107	90	-	-	-	-	2	482	451	41	2	470	355	115	-	-	-	-
13 FSTES	2	100	56	44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100	56	44	-	-	-
14 FESTRAS	5	230	144	86	-	-	-	-	-	-	-	-	1	37	37	-	4	193	107	86	-	-	-	-
15 FAPTRAS	4	584	366	218	2	343	326	17	-	-	-	-	2	241	40	201	-	-	-	-	-	-	-	-
16 FETRAS	5	570	502	68	2	393	359	34	-	-	-	-	3	177	143	34	-	-	-	-	-	-	-	-
17 FSAIRASS	5	195	109	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	195	109	86	-	-	-
18 FSMTS	5	296	133	163	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	296	133	163	-	-	-
19 FSTRAC	1	39	15	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	39	15	24	-	-	-
20 SINDICATOS INDEPENDIENTES	41	3,408	2,160	1,248	8	893	593	300	6	521	359	162	6	945	552	393	20	964	571	393	1	85	85	-

FUENTE: DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES

Activos son los sindicatos que tienen su Junta Directiva inscrita a la fecha y no están en acedalia

CUADRO No. 22
SINDICATOS POR CLASE, AFILIADOS, Y SEXO SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
VIGENTES A DICIEMBRE 2009

	TOTAL			INDUSTRIA			EMPRESA			GREMIO			TRABAJADORES INDEPENDIENTES			EMPRESAS VARIAS						
	AFILIADOS		SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS	AFILIADOS		SINDICATOS				
	TOTAL	MASC.		FEM.	TOTAL		M	F		TOTAL	M		F	TOTAL		M	F		TOTAL	M	F	
TOTAL	188,756	163,897	24,859	60	155,154	141,199	13,955	28	9,751	5,347	4,404	60	15,734	12,680	3,054	94	8,032	4,586	3,446	1	85	85
Agricultura, caza	1,199	720	479	-	-	-	-	1	63	54	9	1	38	32	6	19	1,098	634	464	-	-	-
Pesca	585	370	215	2	410	253	157	-	-	-	-	-	-	-	-	2	175	117	58	-	-	-
Explotación de minas y canteras	522	465	57	2	429	389	40	-	-	-	-	1	93	76	17	-	-	-	-	-	-	-
Industrias manufactureras	32,798	17,329	15,469	32	23,177	10,245	12,932	13	2,076	987	1,089	18	6,810	5,498	1,312	4	735	599	136	-	-	-
Electricidad, gas y agua	3,039	2,821	218	2	1,268	1,183	85	2	1,771	1,638	133	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	127,277	126,982	295	6	126,197	125,916	281	-	-	-	-	7	1,080	1,066	14	-	-	-	-	-	-	-
Comercio	5,979	3,340	2,639	4	719	590	129	1	187	178	9	1	359	359	-	50	4,714	2,213	2,501	-	-	-
Hoteles y restaurantes	874	599	275	3	874	599	275	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Transporte y comunicaciones	4,037	3,999	38	6	1,850	1,848	2	2	397	376	21	6	1,056	1,056	-	7	649	634	15	1	85	85
Intermediación financiera	102	62	40	-	-	-	-	1	102	62	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	400	304	96	-	-	-	-	1	42	40	2	2	279	218	61	2	79	46	33	-	-	-
Gobierno	451	296	155	-	-	-	-	3	451	296	155	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseñanza	1,314	917	397	-	-	-	-	2	800	601	199	3	514	316	198	-	-	-	-	-	-	-
Servicios sociales y de salud	5,284	1,719	3,565	-	-	-	-	1	3,819	1,075	2,744	5	1,425	613	812	1	40	31	9	-	-	-
Otras Actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4,895	3,974	921	3	230	176	54	1	43	40	3	16	4,080	3,446	634	9	542	312	230	-	-	-

FUENTE: DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES

SINDICALISMO
ÁREA DE ORGANIZACIONES SOCIALES
DICIEMBRE DE 2009
CONFEDERACIONES

C.G.S.	CONFEDERACIÓN GENERAL DE SINDICATOS
C.U.T.S	CONFEDERACIÓN UNITARIA DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
C.N.T.S.	CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
C.S.T.S.	CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE EL SALVADOR

FEDERACIONES

FESINTEXICA	FEDERACIÓN DE SINDICATOS TEXTILES, SIMILARES Y CONEXOS Y DE OTRAS ACTIVIDADES
FESINTRABS	FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y SIMILARES
FESITRISEVA	FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES EN INDUSTRIAS Y SERVICIOS VARIOS
FESINCONSTRANS	FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, SIMILARES, TRANSPORTE Y DE OTRAS ACTIVIDADES
FUSS	FEDERACIÓN UNITARIA SINDICAL DE EL SALVADOR
FESTES	FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE EL SALVADOR
FENASTRAS	FEDERACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
FSR	FEDERACIÓN SINDICAL REVOLUCIONARIA
FEASIES	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES O SINDICATOS INDEPENDIENTES DE EL SALVADOR
FESTRAES	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EL SALVADOR
FUGTS	FEDERACIÓN UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
FESTICES	FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DEL COMERCIO DE EL SALVADOR
FLATICOM	FEDERACIÓN LABORAL DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL TRANSPORTE, COMERCIO Y MAQUILA
FSTS	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
FS-21	FEDERACIÓN SINDICAL SIGLO VEINTIUNO
FESTRASPES	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EL SALVADOR
FESTSSABHRA	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS DEL SECTOR ALIMENTOS, BEBIDAS, HOTELES, RESTAURANTES Y AGROINDUSTRIAS
CLAT	FEDERACIÓN CENTRAL LABORAL AUTÓNOMA DE TRABAJO
FESS	FEDERACIÓN SINDICAL DE EL SALVADOR
FSTD	FEDERACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEMOCRÁTICOS DE EL SALVADOR
FESTRAD	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ACTIVIDADES DIVERSAS
FSTIES	FEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE EL SALVADOR
FESTRAIS	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES INTEGRADOS SALVADOREÑOS
FAPTRAS	FEDERACION DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
FETRASS	FEDERACION DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS SALVADOREÑOS
FSATRAS	FEDERACIÓN SINDICAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
SFMTS	FEDERACIÓN SINDICAL DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
FACTRAC	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS

Fuente: Dirección General de Trabajo. Departamento de Organizaciones Sociales

ANEXO II

Hermosa Manufacturing: Un símbolo de la realidad de miles de trabajadoras de la maquila en El Salvador

Texto tomado del conversatorio “Propuestas para mejorar los procedimientos de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MINTRAB–”, realizado por la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila -CEDM- en septiembre de 2006.

El caso Hermosa Manufacturing ha marcado la historia de las mujeres sindicalizadas y de las mujeres que luchan. En la empresa había aproximadamente 500 personas laborando y casi el 90% eran mujeres.

Había 62 mujeres organizadas quienes sufrieron una serie de violaciones a sus derechos laborales dentro de la empresa.

La empresa estaba ubicada en Apopa.

Su representante es Joaquín Montalvo Machado. El capital es salvadoreño y tenía una planta de 500 trabajadores/as quienes maquilaban marcas internacionales muy reconocidas como NIKE y ADIDAS, entre otras, marcas que más adelante veremos cómo influyen en los capitales nacionales y en la vulneración de los derechos laborales de los y las trabajadoras.

A nivel de salarios, las personas laboraban por el monto mínimo para el sector industrial de la maquila \$151.20, a lo que se le hacía la deducción de ISSS Y AFP. Además, había otro tipo de exigencias que promovían reconocimientos monetarios de dinero adicional, pero las trabajadoras se preocupaban porque ellas ni siquiera alcanzaban a llegar a la meta base y se les exigía sobrepasarla. Lo que a las mujeres les quedaba era hacer un doble esfuerzo y aún así no llegaban a superar el mínimo de producción. A esto se le suma la presión que existe sobre sacar productos de buena calidad.

Las trabajadoras dijeron no denunciar las prácticas de flexibilidad porque no se sienten representadas con una institución del Estado a donde ellas puedan expresar los malos tratos que reciben. Por eso buscan a las ONG's porque saben que así, al menos, van a tener la libertad de hablar y ser escuchadas.

Las trabajadoras saben, además, que sus horas extras tienen que ser voluntarias, pero expresan sentirse coaccionadas y con temor a ser despedidas por no acatar la obligatoriedad de las horas extras que les imponen.

Sobre las suspensiones e interrupciones, durante el año 2003 se dieron muchas interrupciones de trabajo debido a que la empresa no aplicaba contratos de trabajo y los que tenía eran de poca producción. Las interrupciones se prolongaban, incluso, hasta un mes cuando se supone que no se puede interrumpir por más de 3 días; y no podemos decir que era suspensión porque no se hizo trámites para suspender los contratos de trabajo, y también no se contó con una inspección del MINTRAB. Acá hay una contradicción, porque las actas que las mujeres solicitaban decían que determinado día hubo inspecciones, incluso con firmas de trabajadores/as, pero las trabajadoras dijeron que en esa no pudo haber sido porque ellas estaban trabajando y no vieron que inspectores del MINTRAB se hicieran presente. Lo que se sospecha es que el MINTRAB le había hecho

un favor al empresario para constar que realmente se hicieron los procedimientos legales de inspección.

Representantes del sindicato y sus afiliadas fueron las más afectadas de todo el procedimiento, porque después que se cerró la empresa a las otras mujeres se les contrató en la otra empresa que el mismo empresario abrió, pero las del sindicato fueron excluidas, y es que se supone que uno de los requisitos que tenía esa empresa era que las trabajadoras no hubieran pertenecido anteriormente a sindicatos a pesar de haber un derechos de organización y libertad de expresión.

Por otra parte, cuando una trabajadora estaba enferma y solicitaba permiso a las supervisoras estas tomaban una actitud negativa y no les daban el permiso debido a que el trabajo no se podía atrasar. Por esto, las trabajadoras se veían en la vergonzosa situación de informar acerca de su necesidad y en qué consistía su enfermedad al comité organizativo de la empresa, el que autorizaba los permisos, pero sus peticiones eran consideradas como si se tratase de un favor. Y dicho comité se suponía fue creado para representar a los y las trabajadoras, por ello se decía que no había necesidad de sindicatos.

Siempre en el área de la salud, las trabajadoras sabían perfectamente cuando llegarían a hacer inspecciones los del MINTRAB porque notaban que había papel higiénico en los baños, medicina, agua embotellada, entre otros. Sin embargo, las trabajadoras no podían identificar quiénes eran los inspectores porque no llevaban identificación. Y era el comité organizador el encargado de reunir trabajadoras minutos antes de que llegara el inspector, eso sin escogerlas aleatoriamente y habiéndoles dicho previamente lo que tenían que responder.

Además, las trabajadoras dicen haber solicitado pruebas sobre la pureza de agua para beber, porque en un estudio de monitoreo que hizo GMIES resultó que el agua tenía alto grado de contaminación. Y según las empleadas no hubo tal inspección por lo que las trabajadoras hicieron sus propias pruebas donde quedó demostrado que el agua que ellas bebían sí estaba contaminada.

Respecto a las prestaciones laborales, las trabajadoras dicen que el derechos más afectado fue la indemnización. En la mayoría de los casos, con suerte, le ofrecían a las trabajadoras el 75% de lo correspondiente, y en el peor de los casos era solamente el 60%, pero las mujeres que no reclamaban ese derecho no recibían nada. Sabemos que los derechos no son negociables pero sin embargo eso en la práctica no es aplicado.

Al momento del cierre de la empresa, muchas trabajadoras se vieron afectadas con moras en los bancos, el Fondo Social para la Vivienda, el ISSS, IPSFA y AFP, descuentos que fueron aplicados en las planillas salariales y no fueron reflejadas en sus cuentas. Además, ellas se han quedado sin esperanza de reparación económica para subsanar el daño causado. Algunas mujeres ya estaban el época en la que podían solicitar su jubilación, pero tuvieron la sorpresa que no tenían dinero porque no les habían reportado las cuotas, lo que constituye un robo.

Sobre el derecho de sindicalización, ya se dijo que para el empresario el comité organizativo era suficiente para representar los intereses de los y las trabajadoras, sin

embargo estos/as no se sentían representados/as ya que ahí se priorizaban los intereses del empresario. Las trabajadoras filiadas al sindicato solicitaron inspecciones para evidenciar dichas prácticas, pero no hubo tales inspecciones, quedando en desconocimiento el motivo de dicha negligencia ya que pudo haber sido por negligencia del MINTRAB o por negociaciones oscuras con la parte patronal. Las trabajadoras afirman que, además, nunca supieron las resoluciones de las inspecciones.

ANEXO III

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

Saluda a las mujeres salvadoreñas, en ocasión de conmemorarse en esta fecha el Día Internacional de la Mujer y el Día Nacional de los Derechos Humanos de las Mujeres y en ocasión de la inauguración del Año Interamericano de las Mujeres, decretado por la Organización de Estados Americanos (OEA). El Año Interamericano de las Mujeres tiene como objetivo promover en los Estados miembros de la OEA una reflexión sobre los avances logrados en el continente en términos del reconocimiento de los derechos jurídicos y socioeconómicos de las mujeres. También tiene como objetivo hacer un llamado de atención a los Estados para que tomen una mayor conciencia sobre los grandes atrasos que aún persisten en materia de participación política, social y económica de las mujeres y sobre la existencia de graves violaciones a los derechos de las mujeres; principalmente a su derecho a vivir una vida libre de toda forma de violencia. Un balance sobre logros y desafíos pendientes evidencia que todavía existe un largo camino por recorrer para lograr la igualdad real y efectiva de derechos de las mujeres salvadoreñas; igualdad que está consignada en el artículo tres de nuestra Constitución y que está

garantizada por convenios internacionales ratificados por el Estado salvadoreño, principalmente por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Las mujeres salvadoreñas representan más del 50% de la población, y sin embargo apenas están representadas en un 19% en el órgano legislativo, en un 11% en los gobiernos municipales y en un 20% en el gabinete ministerial. Las mujeres salvadoreñas son responsables de 86% del trabajo del cuidado (no remunerado) que se realiza en los hogares y en las comunidades (valor estimado en 2005 en \$ 5, 436 millones), pese a lo cual la mayoría de mujeres no tiene acceso a una pensión de jubilación o tienden a tener pensiones menores a las de los hombres. Las mujeres salvadoreñas representan el 42% de la Población Económicamente Activa Ocupada, pero en su mayoría desarrollan su actividad laboral en condiciones de precariedad en el sector informal, en el autoempleo o en la microempresa de subsistencia, y sus salarios promedio tienden a ser entre un 20% y un 25% inferiores a los

salarios masculinos. De igual manera, la violencia contra las mujeres es un flagelo que azota a la población femenina de todas las edades y todas las condiciones sociales, con el agravante que es infligida por hombres (parientes, amigos, vecinos, conocidos e incluso autoridades o funcionarios) y que en la mayoría de casos es cometida en los hogares, en los lugares de trabajo, en escuelas, instalaciones deportivas, etc.; es decir, en lugares que deberían ser considerados espacios seguros para las mujeres.

En el marco del compromiso del Gobierno del Presidente Mauricio Funes, con la construcción de una sociedad sin discriminación y sin violencia hacia las mujeres —expresado en las apuestas estratégicas para el año 2024 y en las áreas prioritarias del Quinquenio 2010-2014— el ISDEMU cree oportuno en esta fecha reafirmar públicamente su responsabilidad en la promoción del desarrollo integral de las mujeres salvadoreñas mediante el desempeño de su rol de ente rector de la Política Nacional de la Mujer y velando permanentemente por la incorporación del objetivo de la igualdad y de equidad de género en todas las políticas del Estado salvadoreño.



“Lo que quiero es tener igualdad en derechos”

Irene Fraile-Manterola

Para elaborar el proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades, la Concertación Feminista Prudencia Ayala ha contado con la asesoría de Evangelina García Prince, experta en leyes de igualdad en Latinoamérica y Europa.

Lo que reivindica, explica, no es una igualdad determinada por el patrón masculino. “No quiero ser igual al hombre en sus necesidades e intereses. Lo que quiero es tener igualdad de derechos, pero que se me respete la diferencia”

García valora de esta propuesta el hecho de que define el principio de igualdad “porque si no está bien definido todo lo que es prohibir la discriminación, luchar por la igualdad, determinar que se considera igualdad en materia de derechos sociales, de derechos económicos, políticos, culturales, simple y llanamente cada funcionario o funcionaria, cada miembro o miembro de la judicatura, puede entender lo que le venga en gana”.

García Prince aclara que la igualdad es un concepto sencillo que se basa en un principio ético fundamental: que hombres y mujeres tienen la misma equivalencia humana. “Si somos equivalentes, no hay nada que justifique que no tengamos los mismos derechos”, dice.

En su análisis, al observar las desigualdades existentes en los ámbitos educativo, económico, político, económico y cultural, García Prince concluye que de la igualdad explícita en la Constitución no se puede derivar un plan de igualdad.

Opina que las leyes de igualdad “son una demostración de voluntad política y, al tiempo, de acción claramente honesta y comprometida con el logro de un auténtico desarrollo y de una democracia en

EVANGELINA GARCÍA PRINCE TRAYECTORIA POLÍTICA:

Senadora en Venezuela entre 1988 y 1996, ministra de Estado para la Promoción de la Mujer y Presidenta del Consejo Nacional de la Mujer entre 1991 y 1994. Vicepresidenta del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw) entre 1992 y 1996.

profundidad. Uno de los frenos más grandes de la gobernabilidad democrática en nuestro país es la desigualdad. Y la desigualdad más universal es la desigualdad entre hombres y mujeres”.

La experta en leyes se refiere a la violencia de que son víctimas las mujeres basándose en que la desigualdad, la discriminación y la violencia constituyen un triángulo en el que “la violencia es la válvula de seguridad de la discriminación contra las que se insubordinan: violencia física, violencia verbal. A través de la violencia se mantiene la sujeción, se mantiene la estructura de poder”, donde el hombre domina y la mujer no se rebela “porque fue educada para hacer de esa violencia parte inevitable de su vida”.

Reconoce que esto se está revirtiendo en los últimos cien años pero insiste en que esta lucha no debe quedarse en la sociedad, sino que debe plasmarse en las políticas públicas.

García ve positivo que la propuesta que se presentará en la Asamblea tiene un carácter muy pedagógico y actualizado “en el sentido que se adecua a las modernas concepciones del desarrollo”.

Destaca los cuatro principios en que se basa: la igualdad de derechos, la equivalencia humana, la no discriminación y el respeto a las diferencias.

Opinión

Gilberto Aguilar Avilés

SOCIÓLOGO E HISTORIADOR
gaguilawes@yahoo.com

DOÑA PRUDENCIA AYALA Y EL VOTO FEMENINO



**AYER, HOY
Y MAÑANA**

Los derechos políticos de la mujer en El Salvador mantuvieron un bajo perfil durante bastante tiempo, a pesar de los textos constitucionales.

En 1950, en el marco de una Constitución progresista se les da a las mujeres en forma restringida el derecho al voto. La señora Prudencia Ayala pidió su inscripción como ciudadana en 1930 en la Alcaldía de San Salvador. El alcalde, doctor Vidal Severo López, se la negó aduciendo que no era constitucional.

La señora Prudencia Ayala pidió amparo a la Corte Suprema de Justicia y esta se lo denegó, manifestando que no era constitucional. El temor de los votos denegados eran el que la señora Prudencia Ayala aspirara a la presidencia de la república. Solo el magistrado doctor Reyes Arrieta Rossi emitió voto favorable a la señora Prudencia Ayala quien tenía derecho a solicitar el amparo ante la Corte.

La Historia de El Salvador, Tomo II, expresa: "No es de sorprender entonces que cundiera la alarma ante la solicitud de doña Prudencia, en un periodo en que los enfrentamientos electorales se estaban

poniendo muy candentes y no se tenía idea de las simpatías políticas del numeroso contingente de mujeres. Solo en el artículo 21 de la Constitución de 1939 (bajo el gobierno del General Hernández Martínez) se reconoció expresamente que la mujer tenía el derecho al voto, indicando que su ejercicio sería determinado por la Ley Electoral. Esta, a su vez, decía que para ser 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. Las mujeres con títulos profesionales podían ser inscritas con solo la mayoría de edad.

Entonces, desde 1939, a la mujer salvadoreña se le concedió la ciudadanía pero con límites al ejercicio de su voto. Al hombre, en cambio, solo se le venía exigiendo el ser mayor de 18 años. La situación no varió en la Constitución de 1944 ni en la ley electoral de ese año. Al caer el general Hernández Martínez y restablecerse la Constitución de 1886, se produjo mucha confusión al respecto, aunque un decreto relativo a las elecciones anunciadas para enero de 1945 estableció las mismas condiciones de la Constitución de 1939 para el voto femenino. Esa situación quedó confirmada por la Constituyente de 1945 y la Ley Reglamentaria de Elecciones reformada

en 1946".

Aún la progresista Constitución de 1886 expresaba que las mujeres tenían varios derechos, menos el derecho al voto.

La Historia de El Salvador mencionada anteriormente dice: "En 1939 se concedió a la mujer varios derechos, menos el derecho al voto. De tal forma puede verse que durante mucho tiempo, por razones eminentemente culturales y probablemente también en forma inconstitucional, a las salvadoreñas se les reconocía su nacionalidad pero les eran negados la ciudadanía y los derechos políticos que lleva incluidos. Cuando esta situación fue disputada por doña Prudencia Ayala, se evitó enfrentarla con un recurso jurídico disputable, pero para 1939 ya era imposible evadir más el asunto, y el voto femenino fue concedido aunque con muchas condiciones. Solo en 1950 quedó plenamente otorgado ese derecho, con absoluta igualdad al concedido a los hombres. De hecho es a partir de esas fechas que las mujeres empiezan a participar en forma masiva en la política".

Un hecho relevante, dentro de la política, fue la participación de María de los Angeles Miranda y su hermana, quienes acudieron a los próceres en el Primer Grito de Independencia.

Miguel Ángel Cerna Carranza

ABOGADO Y NOTARIO

DISCURSO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. EN EL DIA INTERNACIONAL DE LA CLASE OBRERA.

Compañeras trabajadoras y compañeros trabajadores, del campo y la ciudad. Compañeros/as de la dirección del movimiento sindical, social, y de la dirección del FMLN, reciban un saludo solidario de las organizaciones sindicales consecuentes que luchamos día a día por **CAMBIOS VERDADEROS**, aglutinadas en el Frente Sindical Salvadoreño – **FSS**; la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador – **CSTS**; la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador – **FEASIES**; la **Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador**; y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador – **FESTES**, en conjunto con la Concertación Popular por un País sin Hambre y Seguro – **CONPHAS**, Frente Social por un Nuevo País – **FSNP** y Movimiento Patria para Todos – **MPT**.

Saludamos y felicitamos a la militancia y dirigencia del FMLN, por acompañarnos en este primero de mayo. Nuevamente la clase trabajadora marchamos victoriosamente en las calles, conmemorando nuestro día, recordando no sólo el martirio de las y los mártires de Chicago, sino el martirio de nuestro pastor y profeta Oscar Arnulfo Romero, haciendo vida la profecía de resucitar en su pueblo.

A un mes del primer aniversario, que las organizaciones populares, el pueblo y el FMLN, sacó ARENA del Ejecutivo, valoramos que aún se presenta la oportunidad para que nuestro pueblo se organice y construyamos un modelo desarrollo económico y democrático; capaz de generar una mejor distribución de la riqueza, que es producida por trabajadoras y trabajadores; superar la exclusión, la inequidad, la destrucción del tejido productivo en nuestra agricultura, la dependencia e inseguridad alimentaria, la vulnerabilidad de nuestro medio ambiente, las estructuras e instituciones públicas plagadas de corrupción, la impunidad jurídica, los mecanismos fraudulentos que irrespetan la voluntad soberana de nuestro pueblo y el debilitamiento de los derechos económicos, sociales, democráticos y culturales; todo esto causado por el modelo capitalista neoliberal que aún se resiste a morir.

La lucha de todos los sectores organizados por la consolidación de un gobierno central y un Estado salvadoreño consecuente con sus intereses; ha evidenciado como uno de los principales obstáculos; es el contubernio de grupos élites seudo sindicales que se han favorecido al estar ligados con las formas de explotación laboral del capital expresado en el poder corporativo empresarial privado y público; y que ahora pretenden confundir y seguir sin cambiar el funcionamiento en las instancias tripartitas para continuar disfrutando de sus propias cuotas de poder alcanzadas en oscuros pactos.

Vemos con preocupación cómo se está buscando debilitar y someter la esperanza del cambio dada al nuevo gobierno por parte del pueblo; facilitando las estructuras de promoción del diálogo social; a élites gubernamentales y a grandes sectores empresariales, que son quienes dominan realmente el quehacer del Consejo Económico Social, a consecuencia que en el campo sindical son promovidos grupos de sindicatos que propician las relaciones laborales venales, subordinadas a los intereses del capital corporativo nacional y transnacional, los cuales buscan de manera engañosa ser reconocidos como una *izquierda social*, declarando a nivel nacional e internacional una falsa unidad sindical a través de la recién creada estructura del Movimiento Unitario Sindical y Gremial de El Salvador—**MUSYGES**—, cuando su verdadero propósito es detener los avances nacionales en la construcción de una verdadera unidad sindical con visión socio política de país y desestabilizar la lucha por los verdaderos cambios. Por tanto, como movimiento sindical y social: **"deslegitimamos todas sus acciones"**.

Las organizaciones que realmente representamos y luchamos por los intereses de la clase trabajadora, son las que trabajamos y construimos junto al pueblo y para el pueblo, los verdaderos cambios económicos y sociales, sin desproteger las reivindicaciones laborales y sectoriales.

Por todo lo anterior **MANIFESTAMOS**, nuestra disposición y compromiso a la lucha por la defensa del proyecto de verdaderos cambios por la justicia económica y social de nuestro país, así como por la profundización de nuestra democracia para así defender los sueños, aspiraciones y esperanza de las Salvadoreñas y Salvadoreños por la construcción de una nueva sociedad, incluyente y participativa; razones que son el verdadero propósito por el cual el pueblo llevó a este gobierno al poder ejecutivo.

Recalcamos por lo tanto nuestra profunda convicción de que los cambios alcanzados hasta hoy, y en particular esa gran victoria del 15 de marzo del año pasado, solo fueron posibles por haber conquistado un alto grado de unidad entre el partido, que por su coherencia y consecuencia a lo largo de 30 años logró convertirse en el referente político mayoritario, y nuestro pueblo organizado y no organizado. Unidad que se expresa en plena coincidencia de nuestros propósitos en la transformación de nuestro país.

Por lo tanto no es hora de retroceder en los tiempos, en donde saliéndolo de conflicto, a nuestras organizaciones se nos quería hacer creer, que los sindicatos solo de nuestros salarios, contratos colectivos, condiciones laborales teníamos que ocuparnos, pero cerrar nuestros ojos ante el rumbo general que nuestro país iba a tomar, porque eso iba a ser político e íbamos a ser pobres víctimas de manipulación. Hoy ha quedado demostrado que solo la unidad del pueblo con sus organizaciones y con un partido coherente hizo posible sacar a ARENA del ejecutivo, hoy tengamos un presidente que reivindica la trayectoria de Monseñor Romero y podamos celebrar este histórico primero de mayo juntos, pueblo trabajador y toda la militancia del FMLN. ¿Cuál manipulación?

En este sentido como organizaciones sindicales, campesinas, comunales de profesionales, de estudiantes, de maestros, de mujeres, de vendedoras de mercados y también informales, es decir, como expresión de la parte organizada de nuestro pueblo, tampoco podemos callarnos, por ejemplo, ante lo acontecimientos que recientemente observamos acerca de la obstaculización de importantes reformas al Registro Nacional de Personas Naturales.

EN ESTE MARCO:

- Exigimos al Presidente de la República y a la Asamblea Legislativa que por fin se transparente el RNP, instancia fundamental para la confianza en nuestro proceso de democratización; y que por fin se creen los mecanismos democráticos y transparentes para que nunca más en nuestra historia vuelvan a votar los muertos, los emigrados, los que consiguieron con chanchullos partida de nacimiento falsas. No olvidaremos el esfuerzo gigantesco que todo el pueblo tuvimos que asumir el 15 de marzo del año pasado para superar los miles de DUI's con bases fraudulentas que hoy aparentemente se busca tepar con más de lo mismo.
- Exigimos al presidente de la República Mauricio Funes, que dé cumplimiento a los compromisos adquiridos con este movimiento sindical y social, contenido en su programa de gobierno; a la vez que reiteramos que seremos vigilantes de efectivo cumplimiento de los mismos.
- Exigimos a los sectores empresariales detener su política de despidos e invertirla para la creación de empleos decentes con salarios dignos. Y enfrenta los impactos de la crisis, junto al pueblo, permitiendo que se distribuya la carga fiscal de manera justa, evitando más presión generalizada a la economía de nuestras familias vía incremento IVA, sino asumiendo su responsabilidad con el desarrollo de nuestro país, por la vía de impuestos al patrimonio.
- Apoyamos la gestión de la Doctora Victoria Marina de Avilés, que como autoridad de trabajo, nombrada para tutelar el respeto y cumplimiento caba de los derechos humanos en lo laboral y sindical, hasta hoy, está realizando un ejercicio apegado a derecho, al igual que de funcionarios y funcionarias que están respondiendo consecuentemente.

DEMANDAMOS DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA:

- Implementar una política de empleo que genere trabajo decente y respeto a los derechos laborales y sindicales, para los diversos sectores de la economía eliminando métodos de esclavitud moderna para la clase trabajadora; como la desregulación, tercerización y flexibilización laboral.
- Impulso a políticas económicas que distribuya la riqueza producida, que lleve a mejorar el poder adquisitivo de los salarios y a detener el alto costo de la vida. Puntualmente un aumento de los salarios mínimos, que sean acordes con el actual costo de vida.
- Generar un desarrollo agropecuario que supere los persistentes mecanismos de asistencialismo y permita reconstruir la base productiva de nuestra población campesina para alcanzar la soberanía y seguridad alimentaria.
- Promover un mercado interno que aumente el desarrollo de las actividades agropecuarias e industriales generando actividad económica de mayor valor agregado, recreando el tejido productivo necesario para el crecimiento de empleo digno. Sin destruir el medio ambiente.
- Respetar el programa de gobierno, procurando entendimientos comerciales con todos los países, sin exclusiones ideológicas, respetando la soberanía y autodeterminación de nuestro pueblo, el respeto mutuo y la equidad.
- La regulación y control de los precios de los servicios públicos, canasta básica, medicamentos, que garanticen reducir el costo de vida, y mejorar las condiciones de vida de los salvadoreños y salvadoreñas.
- NO INCREMENTAR EL IVA, con objeto de resolver la crisis económica de estado.
- No suscribir el Acuerdo de Asociación entre Unión Europea y Centroamérica tomando en cuenta la nueva situación que se ha creado después de la grave crisis económica que los pueblos cargamos después del 2008.
- Garantizar un RNP transparente y democrático, en el cual podamos confiar.

¡Porque somos artesanos de nuestro propio futuro...Juramos luchar y vencer!

Viva el uno de mayo... Viva la clase trabajadora...

El pueblo logró la victoria
Exigimos el cambio

Plaza Cívica, San Salvador, 1 de mayo de 2010

ANEXO IV

Entrevistas no estructuradas.

Conocida también como entrevista abierta. Se suele usar en conjunción con la observación participante, cuando se esta explorando para luego poder hacer preguntas más relevantes.

Elaboración de entrevistas no estructuradas.

Entrevista dirigida a sindicalistas.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.



Proceso de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Objeto de estudio: *“Participación Sindical de la Mujer en el Salvador”*.

Objetivo: *Conocer la situación sindical actual de la mujer en el país según la realidad experimentada por activistas en el área.*

Entrevista dirigida a: _____

Indicación: de acuerdo a sus conocimientos y experiencias responda las siguientes preguntas.

- 1) ¿En su opinión cual es la perspectiva de la situación sindical de la mujer en el país?
- 2) ¿Para usted en la actualidad cual es el comportamiento de la mujer en materia sindical?
- 3) ¿A qué problemáticas cree que se enfrenta la mujer al aspirar participar en una organización sindical?
- 4) ¿Según su experiencia que dificultades enfrente para ser parte de una organización sindical?
- 5) ¿De qué manera logro superar esos obstáculos?
- 6) ¿Cuáles cree usted que puedan ser las posibles alternativas para lograr una mayor participación femenina?

- 7) ¿En el sindicato al que usted pertenece que tipo de políticas emplean para implementar el enfoque de género en materia laboral?
- 8) ¿En su opinión qué papel juega el androcentrismo en la sindicalización de la mujer en el país?
- 9) ¿Para usted cuales son las alternativas viables para lograr mayor participación sindical de la mujer?

Entrevista dirigida a Psicólogo.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.



Proceso de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Objeto de estudio: *“Participación Sindical de la Mujer en el Salvador”*.

Objetivo: *Comprender el comportamiento sindical en la realidad actual de nuestro país.*

Entrevista dirigida a: _____

Indicación: de acuerdo a sus conocimientos y experiencias responda las siguientes preguntas.

- 1) ¿Según nuestra investigación existe un déficit de participación femenina en los sindicatos, a qué cree que deba tal situación?
- 2) ¿Qué factores influirán en la conducta de abstención de participación sindical en la mujer?
- 3) ¿De qué forma considera usted que influye la cultura tradicional en la realización laboral de la mujer?
- 4) ¿Para usted qué medidas son necesarias para disminuir o evitar las desigualdades en materia laboral y sindical?
- 5) ¿Cuál cree que debería ser la dirección de los sindicatos para lograr mayor participación femenina?

- 6) ¿Qué conductas en los sindicatos cree que son perjudiciales para el aumento de participación femenina?
- 7) ¿Según su experiencia qué beneficios personales puede traer a la mujer una mayor participación sindical?
- 8) ¿Desde su punto de vista, la mujer ha sido un factor coadyuvante para auto discriminarse en materia sindical?
- 9) ¿Qué medidas considera adecuadas para incentivar el liderazgo femenino en materia laboral?

Entrevista dirigida a especialistas en derecho laboral.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.



Proceso de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Objeto de estudio: *“Participación Sindical de la Mujer en el Salvador”.*

Objetivo: *Conocer la postura profesional en derecho laboral en relación a la realidad sindical de la mujer en el país.*

Entrevista dirigida a: _____

Indicación: de acuerdo a sus conocimientos y experiencias responda las siguientes preguntas.

- 1) ¿Para usted cuál es el papel de los sindicatos en relación al enfoque de género?
- 2) ¿Según su experiencia que problemáticas existen en relación a la participación femenina en los sindicatos?
- 3) ¿A qué cree usted que se deba esa situación?
- 4) ¿Considera necesario realizar reformas en la ley laboral para el aumento de participación femenina en materia sindical?
- 5) ¿Considera necesaria la regulación del Código de Trabajo como requisito de constitución a los sindicatos la exigencia de un porcentaje de mujeres?

- 6) ¿Para usted sería adecuado exigir capacitación sindical con enfoque de género a las empresas?
- 7) ¿Considera necesaria mayor regulación a nivel internacional sobre la sindicalización de la mujer?
- 8) ¿Cómo se podría posibilitar mayor liderazgo sindical femenino conforme a la legislación laboral?

Entrevista dirigida a profesionales particulares.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS.



Proceso de Graduación de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Objeto de estudio: *“Participación Sindical de la Mujer en el Salvador”.*

Objetivo: *Conocer la postura profesional en relación a la realidad sindical de la mujer en el país.*

Entrevista dirigida a: _____

Indicación: de acuerdo a sus conocimientos y experiencias responda las siguientes preguntas.

- 1) ¿Para usted cuál es el rol de los sindicatos en la sociedad?
- 2) ¿Por qué cree que es necesario pertenecer a una organización sindical?
- 3) ¿En su opinión cual es el papel que debe desempeñar la mujer en un sindicato?
- 4) ¿Cuáles considera que son los obstáculos que existen para que se de una mayor actuación de la mujer en estas asociaciones?
- 5) ¿Cuáles son los obstáculos en la mujer para acceder a cargos de dirección sindical?
- 6) ¿Por qué cree que sería importante la participación de las mujeres en el liderazgo sindical?
- 7) ¿Qué beneficios pueden obtener de una integración equitativa en las organizaciones sindicales?

- 8) ¿Para usted cuál es la misión de la mujer al interior de un sindicato?
- 9) ¿Para usted cuales son los beneficios de la unión de mujeres y hombres en la lucha sindical del país?