

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS Año 2007
PLAN DE ESTUDIOS 1993



LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO EN
LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTA:

REYNA MELINA MEJIA EFIGENIO

LIC. LUIS ALONSO RAMÍREZ MENENDEZ
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MARZO 2009.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

RECTOR

ARQUITECTO NIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

VICERRECTOR ACADEMICO

LICENCIADO OSCAR NOE NAARRETE ROMERO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

SECRETARIA GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUEDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES

DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS

SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO LUIS ALONSO RAMIREZ MENENDEZ

DOCENTE DIRECTOR DEL SEMINARIO

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA IGUALDAD JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.	
1.1. ASPECTOS GENERALES DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	1
1.1.1. Concepto.....	1
1.1.2. Naturaleza y Fuentes.....	4
1.1.3. Características.....	5
1.1.4. Sujetos.....	6
1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA TUTELA DE LA IGUALDAD JURIDICA.....	7
1.2.1. Edad Antigua.....	7
1.2.2. Edad Media.....	8
1.2.3. Edad Moderna.....	10
1.2.4. Edad Contemporánea.....	11
1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REGULACION DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD JURIDICA EN LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR.....	12
1.4. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL TRABAJO.....	13
1.4.1. Agricultura y Pastoreo.....	14
1.4.2. Esclavitud.....	14
1.4.3. Servidumbre.....	16
1.4.4. Artesanado.....	16
1.4.5. La fabrica, La Industrialización.....	18
1.5. CONTEXTO ACTUAL DE LA IGUALDAD JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.....	20
CAPITULO II	
ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LA TUTELA DE LA IGUALDAD JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.	
2.1. DEFINICION Y OBJETO DE LA IGUALDAD JURIDICA....	26
2.1.1. Idea Jurídica de Igualdad.....	
2.1.2. Concepto de Igualdad.....	27
2.1.3. Igualdad como Garantía Individual.....	29
2.2. CUALIDADES Y FACETAS DE LA IGUALDAD.....	31

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
LA IGUALDAD JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO

2.2.1.	Igualdad ante la Ley, en la Ley, y en la Aplicación de la Ley.....	31
2.2.1.1.	Igualdad ante la Ley.....	31
2.2.1.2.	Igualdad en la Ley.....	32
2.2.1.3.	Igualdad en la Aplicación de la Ley.....	32
2.2.2.	Igualdad de Trato Formal, de Trato como Equiparación Y de Trato como Diferenciación.....	33
2.2.2.1.	Igualdad de Trato Formal.....	33
2.2.2.2.	Igualdad de Trato como Equiparación.....	34
2.2.2.3.	Igualdad de Trato como Diferenciación.....	34
2.2.3.	Igualdad como Generalización.....	35
2.2.4.	Igualdad como Valor y como Principio.....	36
2.2.5.	Igualdad como Derecho.....	37
2.2.6.	Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Resultados...	38
2.2.7.	Igualdad y Discriminación: Directa e Indirecta.....	38
2.3.	IGUALDAD JURIDICA Y ACCESO AL TRABAJO.....	39

CAPITULO III

MARCO JURIDICAO NORMATIVO QUE REGULA LA IGUALDAD EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.

3.1.	LEGISLACION NACIONAL SOBRE LA PROTECCION DE LA IGUALDAD JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.....	46
3.1.1.	Regulación Constitucional.....	46
3.1.2.	Regulación Secundaria.....	49
3.1.2.1.	Código de Trabajo.....	49
3.1.2.2.	Código Penal.....	51
3.1.2.3.	Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.....	51
3.2.	LEGISLACION INTERNACIONAL QUE PROTEGE LA IGUALDAD JURIDICA: CONVENIOS Y TRATADOS ENFOCADOS A LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL TRABAJO Y NO DISCRIMINACION.....	52
3.3.	DERECHO COMPARADO.....	57
3.3.1.	Constitución Española.....	57
3.3.2.	Constitución Argentina.....	60
3.3.3.	Constitución de Chile.....	61
3.4.	JURISPRUDENCIA.....	64

CAPITULO IV

SINTESIS DE INVESTIGACION DE CAMPO.

4.1.	DESCRIPCION DE LAS TECNICAS UTILIZADAS PARA LA OBTENCION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO....	68
4.2.	APORTES OBTENIDOS POR ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ENCARGADOS DE VELARPOR LA TUTELA DE LA IGUALDAD JURIDICA EN EL ACCESO AL TRABAJO.....	69
4.2.1.	Entrevista dirigida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	69
4.2.1.1.	Opiniones vertidas por el Ministro de Trabajo (José Roberto Espinal Escobar).....	75
4.2.2.	Entrevista para la Procuraduría General de la República.....	77
4.2.3.	Entrevista dirigida a las Abogadas de la Organización De Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).....	82
4.3.	PRESENTACION DE GRAFICOS DE INFORMACION OBTENIDA DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.....	86
4.4.	SINTESIS DESCRIPTIVA DE LA INFORMACION.....	102

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1	CONCLUSIONES.....	109
5.2	RECOMENDACIONES.....	111

BIBLIOGRAFIA.....	113
--------------------------	------------

ANEXOS.....	120
--------------------	------------

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal establecer de manera eficiente cada uno de los ejes temáticos, que en el han sido desarrollados para verificara si efectivamente se tutela la igualdad jurídica en el derecho de acceso al trabajo, especialmente para garantizar a la mujer una mayor oportunidad laboral.

La investigación realizada, tiene como tema: LA IGUALDAD JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO EN LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS; y para su desarrollo ha sido necesaria, la utilización de métodos y técnicas de investigación bibliográfica y de campo que han permitido la obtención de la información, la cual se ha procesado en cinco importantes capítulos que encierran cada uno los diferentes aspectos necesarios para un mejor desarrollo del tema.

En el primer capítulo se desarrollan aspectos generales de los derechos humanos, como el área principal en que se fundamenta el tema de estudio, de igual manera, se analiza el entorno histórico del principio constitucional de igualdad; la evolución del trabajo, tomando en cuenta el respeto a la igualdad de hombres y mujeres en el acceso al trabajo y de cómo el tipo de empleo existente en la sociedad puede contribuir para que se garantice este principio.

Se debe destacar como punto importante, el sistema actual de la igualdad en el acceso al trabajo, en el que se hace un análisis de la actividad laboral de la industria manufacturera que ha invadido la sociedad salvadoreña: sus ventajas y desventajas.

El siguiente capítulo establece del aspecto doctrinario de la igualdad jurídica, su concepto, sus diferentes facetas para explicar y entender de mejor forma este principio. Así mismo, ha sido necesario analizar la igualdad y el acceso al trabajo; cómo ha evolucionando el crecimiento de la presencia de la mujer en el interior de los centros de trabajo.

En el tercer capítulo, se ha contemplado el marco jurídico, el que se ha dividido en la legislación nacional: aquellos cuerpos normativos que dan protección al principio de igualdad, de forma general y aquellos que garantizan específicamente la igualdad en el trabajo e igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo; y en la legislación internacional, aquellos tratados y convenciones, que dan una efectiva tutela a la igualdad como un derecho humano y como un derecho de trabajo, ya sea con relación a los salarios, trato y ocupación que existe en un determinado centro de trabajo.

Así mismo, ha sido necesario citar la jurisprudencia, que se ha revisado y estudiado minuciosamente diversos casos; en la que además, se ha obtenido la opinión seria y respetable de los funcionarios judiciales encargados de haber dado seguimiento a los casos. Se ha hecho un análisis a la luz del derecho comparado, para observar la forma de darle efectiva protección y regulación al principio de igualdad.

El siguiente capítulo contiene, en la presente investigación de campo realizada, la descripción de la forma de obtención de la información como: la utilización del método de la entrevista, realizada a personas encargadas de brindar apoyo y protección a los trabajadores en caso de violación a sus derechos laborales y derechos humanos y la utilización del método de la encuesta realizada a los trabajadores de la Zona Franca de San Marcos. Se

ha hecho una presentación de gráficos para presentar los resultados obtenidos en la aplicación de este método y un análisis general de la información obtenida al final de esta investigación.

Al final de esta investigación, encontramos las conclusiones, en ellas se vuelve importante realizar análisis interpretativos en los que se puede descubrir el trabajo que las instituciones gubernamentales realizan con el fin de cumplir su mandato constitucional en el afán de darle protección a los derechos de los trabajadores.

Así mismos, se ha considerado y, analizando el derecho comparado, las deficiencias de la legislación salvadoreña, con relación a la efectiva protección al principio de igualdad y no discriminación en materia laboral. Al mismo tiempo, se ha tomado en cuenta la influencia que los patrones culturales tienen para que se respete la igualdad con relación a hombres y mujeres en el trabajo.

Finalmente en este capítulo, se han introducido algunas recomendaciones importantes que pueden contribuir a mejorar el trabajo de las instituciones encargadas de velar, porque se aplique de forma efectiva e irrestricta la legislación que protege los derechos de los trabajadores, así como eliminar paulatinamente la discriminación existente en los diferentes centros de trabajo en la sociedad y en las instituciones donde exista esta relación de trabajo.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA TUTELA DE LA IGUALDAD
JURIDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.

1.1. ASPECTOS GENERALES DE LOS DERECHOS HUMANOS.

1.1.1. Concepto:

Históricamente la noción de Derechos Humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. El poder público debe ejercer al servicio del ser humano: no puede ser empleado lícitamente para ofender atributos inherentes a la persona y debe ser vehículo para que ella pueda vivir en sociedad en condiciones económicas acordes con la misma dignidad que le es consustancial.

Todo ser humano por el hecho de serlo, tienen derecho frente al Estado, derechos que este, o bien tienen el deber de respetar y garantizar o bien esta llamado a garantizar su acción a fin de satisfacer su plena realización. Estos derechos, atributos de toda persona e inherentes a la dignidad, que el Estado esta en el deber de respetar, garantizar o satisfacer son los que hoy conocemos como derechos humanos.

El concepto de derechos humanos encierra dos directrices importantes como:

- Los Derechos Humanos son inherentes a la persona humana:

Significa que estos derechos no dependen de su reconocimiento por parte del Estado, ni son concesiones suyas; tampoco dependen de la nacionalidad de la persona, ni de la cultura a la cual pertenezca. Son derechos universales que corresponden a todo habitante de la tierra.

Cualquiera que sea el fundamento filosófico de la inherencia de los derechos humanos de la persona, el reconocimiento de la misma por el poder y haber quedado plasmado en instrumentos legales de protección en el ámbito doméstico y en el internacional, han sido el producto de un desarrollo histórico, dentro del cual las ideas, el sufrimiento de los pueblos, la movilización de la opinión pública y una determinación universal de la lucha por la dignidad humana, han ido forzando la voluntad política necesaria para consolidar una gran conquista de la humanidad, como lo es reconocimiento universal de que toda persona tienen derechos por el mero hecho de serlos.¹

➤ Los Derechos Humanos se afirman frente al poder del Estado:

Los derechos humanos implican obligaciones a cargo del gobierno. El es el responsable de respetarlos, garantizarlos, o satisfacerlos y, por otro lado solo el puede violarlos.

El Estado existe para el bien común y su autoridad debe ejercerse con apego a la dignidad humana de conformidad con la ley. Este principio debe dominar la actividad del poder público dirigida a afirmar el verdadero goce de los derechos humanos.

El tema de Derecho Humanos domina progresivamente la relación de las personas con el poder en todos los confines de la tierra. Su reconocimiento y protección universal representa una revalorización ética y jurídica del ser humano como poblador del Estado.

¹Pedro Nikken. Sobre el Concepto de Derechos Humanos. Estudios Sobre Derechos Humanos. Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), Centro de Estudios Constitucionales y de Derechos Humanos (CECDH), Libro Impreso en Talleres de Impresos Quijano, S. A. de S. V. Noviembre 2005. Pág. 48

Los atributos de la dignidad de la persona humana donde quiera que esté y por el hecho mismo de serlo prevalecen no solo en el plano moral sino en el legal sobre el poder del Estado, cualquiera sea el origen de ese poder y la organización del gobierno, es una conquista histórica de estos tiempos.²

“Los derechos humanos son literalmente los derechos que una persona posee por el solo hecho de que es un ser humano”.³

Los Derechos Humanos se basan en la libertad, igualdad y dignidad como atributos fundamentales de la persona, por eso el respeto a los Derechos Humanos por parte del Estado y de todas las personas es fundamental para garantizar la paz, la democracia y el desarrollo de los pueblos.

Los derechos humanos son universales, son los mismos para todos los hombres y mujeres del planeta. Vienen con la persona y en ella permanecen, son nuestros desde que nacemos hasta que morimos. No nos lo pueden quitar, ni podemos transferirlos o renunciar a ellos.

Los derechos humanos se viven y se respetan en conjunto, pues todos son igualmente importantes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es clara en señalar que el sexo no debe ser causa de discriminación para el beneficio de todos los derechos que garantiza.

² *Ibíd.* Pág. 64

³ Donnelly, Jack. *Derechos Humanos Universales, Teoría y Práctica*. 1ª Edición. Impreso y Encuadernado en México. 1994. Pág. 23

1.1.2. Naturaleza y Fuentes:

Sobre el origen de los derechos humanos existen dos corrientes o teorías que muestran su naturaleza:

1.1.2.1. Teoría del Derecho Natural (Jus Naturalista):

Según esta corriente los derechos humanos son normas reguladoras de la conducta humana de carácter justo, eterno e inmutable.

De acuerdo a esta corriente a los derechos humanos se les da estas características:

- ✓ Son anteriores y superiores a la existencia de un estado y un gobierno.
- ✓ No hay nada ni nadie que pueda suspenderlos, limitarlos o abolirlos.
- ✓ Son un privilegio del hombre por ser natural desde que nace.
- ✓ Son inherentes a la persona humana.⁴

1.1.2.2. Teoría del Derecho Positivo (Jus Positivista):

Para la segunda corriente los derechos humanos son iguales que cualquier otro derecho y para ser considerados tales deben pasar por un proceso de formación de ley establecidos por un Estado.

Los positivistas han dado a los derechos humanos las siguientes características:

- ✓ Para hacerse cumplir deben estar contemplados en un cuerpo de leyes.
- ✓ Son Obligatorios para una generalidad (toda la población).

⁴ Aviles Tomasino, Ruth Eugenia; La Vigencia de los Derechos de Trabajo de las Mujeres con Discapacidad Física y Sensorial en El Salvador. Tesis de la Universidad de El Salvador. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales. 2001. Pág. 3

- ✓ Son Bilaterales.
- ✓ Pueden llegar a una sanción, en caso de incumplimiento.
- ✓ Están Sistematizados.⁵

DIFERENCIAS (mas marcadas)

JUS NATURALISTA	JUS POSITIVISTA
Persiguen Valores	Persiguen la Justicia
Son Idealistas	Son Objetivos

1.1.3. Características:

Según Jack Donnelly, los derechos humanos de acuerdo a su concepto; son derechos morales del orden más alto.

- ✓ Los derechos humanos son coercibles, pueden demandarse sobre diversas bases, cuando no se les pueda hacer cumplir a través de los medios legales.

- ✓ Bajo un concepto más amplio los derechos humanos son un criterio de legitimidad política; en la medida en que los gobiernos los protejan, ellos y sus prácticas son legítimas.

- ✓ Los derechos humanos son sistemáticos, están ordenados de forma adecuada para su cumplimiento.

- ✓ Son legalmente ejecutables.

- ✓ Son derechos plena y completamente

⁵ *Ibíd.* Pág. 3 y 4

- ✓ Son Derechos Universales

- ✓ Son derechos inalienables, los tenemos por el solo hecho de ser seres humanos.

- ✓ Son Inviolables, cuando se ven amenazados o negados, se demandan.

1.1.4. Sujetos:

Si los derechos humanos son los que uno tiene por el mero hecho de que es un ser humano, entonces solo los seres humanos tienen derechos humanos.

Los seres humanos particulares pueden tener derechos humanos individuales independientes y a la vez como miembros de una comunidad; por ejemplo: los derechos culturales, los familiares, sociales entre otros.

Todos los seres humanos están englobados en un contexto social y poseen importantes dimensiones sociales. La expresión, el trabajo y la política solo tienen lugar dentro de las comunidades; la tortura y las garantías sociales por igual, únicamente se producen dentro de un contexto social. Las ideas mismas de respetar y violar los derechos humanos descansan en la noción de individuo como parte de una comunidad y una empresa social más amplia.⁶

⁶ Ob. Cit. Jack Donnelly. Pág. 39 y 40

1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA TUTELA DE LA IGUALDAD JURÍDICA.

Los derechos humanos son aquellos valores inherentes a la persona humana por su propia naturaleza, les han pertenecido siempre; pero necesitan además el reconocimiento jurídico efectivo por parte del Estado, para que tomen plena vigencia y así poder exigir su respeto.

Los derechos humanos son atributos que toda persona posee, siendo la igualdad uno de ellos, sin embargo antiguamente no existía una verdadera tutela de estos derechos, la igualdad no siempre ha existido en la evolución de la humanidad.

La igualdad no había existido ni como fenómeno social o real, ni mucho menos como derecho consagrado jurídicamente. Así en los pueblos de la antigüedad existía la esclavitud en la Edad Media, no obstante los postulados cristianos la servidumbre seguía dándose, prevaleciendo hasta antes de la Revolución Francesa la desigualdad.⁷

1.2.1. EDAD ANTIGUA:

Entre los pueblos de la antigüedad resalta la institución de la esclavitud como índice negativo de la igualdad humana. No obstante encontramos uno de los más remotos antecedentes del principio de igualdad en preceptos de contenido ético, en el Libro de los Muertos, de la antiquísima civilización egipcia que se remota a varios milenios antes de Cristo. Esta obra contempla la una igualdad de los hombres ante Dios y un sentimiento piadoso.

⁷ Chávez Alvarenga, Marisol y Mario Gilberto Chávez Alvarenga; La Violación al Principio Constitucional de Igualdad y la Desnaturalización del Contenido de los Fines de la Pena; Tesis de la Universidad de El Salvador. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. 2004 Pág. 52

Por otra parte, los grandes filósofos Platón y Aristóteles, no llegaron ni remotamente a formular este principio universalmente, pues sostenían que hay muchos hombres que no tienen derechos iguales, ni tienen derechos en lo absoluto y son los esclavos. La igualdad y los derechos estaban conservados especialmente para los hombres libres.

La sociedad romana presentaba una profunda desigualdad por lo que respecta a dos clases que lo componía: los patricios y los plebeyos.

El gobierno del Estado Romano era desempeñado únicamente por los patricios y entre los romanos y extranjeros existía mucha desigualdad, pues estos no tenían ningún derecho en ese Estado. Fue hasta el Surgimiento de *JUS GENTIUM*, generada por el jurista Cayo, cuando al extranjero se le reconocieron determinados derechos⁸.

Se puede sostener que es en este periodo histórico que surgen las primeras ideas de igualdad.

1.2.2. EDAD MEDIA:

La doctrina religiosa y moral de Jesucristo en pocos siglos en gran parte del mundo civilizado y produjo una profunda transformación entre el Derecho y el Estado.

⁸Escobar Silva Adamaris Belisa y Otros. Análisis del Principio de la Igualdad Jurídica al Establecimiento de las Medidas de Internamiento en los Menores en Conflicto con la Ley Penal. Tesis de la Universidad de El Salvador. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. 2002. Pág.6

La libertad e igualdad de todos los hombres, la unidad de la gran familia humana, se siguen como corolarios de la gran familia humana afirmando la igualdad de los hombres por ley divina.

No se observo necesaria la abolición de la esclavitud, solo se aconsejo a mitigarla a merced de los principios cristianos de caridad y amor.

Se sostenía que en esta época se da comienzo a la lucha por la obtención de un derecho escrito, el cual debía reconocer derechos fundamentales de las personas, influenciadas por el pensamiento jusnaturalista predominada por los principios de libertad, igualdad y fraternidad y la diferencia entre amos y esclavos, cuyos postulados establecían la semejanza entre el hombre y Dios.

Aparecen los primeros instrumentos jurídicos: La Carta Magna Leonesa (1188) dictada por la primera corte del Reino de Austerleones presidida por Rey Alfonso IX, dichas leyes se dictaron veintisiete años antes que la Carta Magna Inglesa dictada por el Rey Juan Sin Tierra en 1215.

El gran avance de la Carta Inglesa, consistía en la creación de la legalidad de los tributos en que su exigencia debía encontrarse plenamente plasmada en la ley. Con ello el poder absoluto del Rey quedaba sujeto a la disposición de la carta.⁹

Diversos documentos sobre la materia surgieron casi siempre como limitaciones del poder monárquico que representaban diversas concesiones del Rey, impuestas por determinados grupos o sectores concertados por la corona, los cuales no favorecieron a la comunidad entera, sino a

⁹ *Ibíd.* Pág. 4

determinados estamentos de la sociedad; las medidas respectivas quedaban consagrados en verdaderos pactos o convenios entre la corona.

1.2.3. EDAD MODERNA:

Concluida la Edad Media da paso a la Edad Moderna, la cual inicia a partir del siglo XVI, caracterizada por la aparición de inventos notables y el Renacimiento, el cual en materia de Derechos Humanos significa a la idea del hombre como valioso al colocarlo como centro del universo; en esta época se reconocen una serie de derechos y libertades como: libertad de conciencia, de pensamiento y libertad religiosa.

En esta época, la igualdad se instituye como el reconocimiento de una misma razón humana. Se mostró la positivización formal y sistemática de los derechos humanos en la legislación de los Estados.

Entre los primeros instrumentos jurídicos tenemos: La Declaración de los Derechos de Inglaterra de 1689(primerá positivización de los Derechos Humanos como límite a la acción gubernamental), Declaración de los Derechos de Virginia del 12 de junio de 1776. El 4 de julio del mismo año el congreso de Filadelfia aprueba el acta de la Declaración de independencia de los Estados Unidos en la que se proclaman ciertos derechos inalienables como la vida, la igualdad, la libertad y la búsqueda de la felicidad.¹⁰

En este periodo se constituyó la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en el año 1789. Los hombres nacen libres y en igualdad de derechos la ley es voluntad general y todos los ciudadanos son iguales ante la ley, eran las consignas que se vivían en ese momento.

¹⁰Ibíd. Pág.8

1.2.4. EDAD CONTEMPORANEA:

Inicia con la Revolución Francesa de 1789, constituyo el origen de la consagración de la igualdad humana como garantía individual o prerrogativa del hombre oponible a las autoridades estatales. Desaparecieron todos aquellos factores que integraban la desigualdad entre diversos gobernados.

La igualdad legal abstracta no se cumplía en la realidad económica; esencialmente entre el capital y el trabajo, generando así una profunda desigualdad material. Pero esto, no se manifestó como una negativa de la garantía de igualdad, sino como un estado existente entre clases sociales y económicas determinadas.

La Revolución Francesa, trajo la consagración jurídica definitiva de la igualdad humana como garantizar individual. Instrumentos jurídicos de protección internacional que fueron trascendentales para la historia de los derechos humanos, en donde se observa y tutela el principio de igualdad jurídica son:

- ✓ Declaración Americana de los Derechos Humanos (1948); Señalando en su art. 11 que “toda las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos consagrados en esta declaración, sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.
- ✓ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- ✓ Pacto Internacional de los Derechos civiles y Políticos (1966).
- ✓ Pacto Internacional de los Derechos Económicos sociales y Culturales (1966).
- ✓ Convención Americana de los Derechos Humanos (1969).

1.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REGULACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD JURÍDICA EN LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR.

En la constitución de 1824, regulaba el principio de igualdad en el artículo 8 y dice: “todos los salvadoreños son hombres libres e igualmente ciudadanos”, y en su artículo 9 y dice:

“...la República y el Estado protegen con leyes sabias y justas... la igualdad de todos los salvadoreños...”¹¹

En la Constitución de 1841 en su artículo 68 regulaba que “todos los habitantes de El Salvador tienen derechos incontestables igualmente para conservar y defender su vida...”

En la Constitución de 1864 en el artículo 76 en donde por primera vez El Salvador reconoce por principios la libertad, la igualdad, la fraternidad.

En las Constituciones de 1871, 1872 y 1873 se regulaba básicamente lo mismo que en las anteriores. Y en la Constitución de 1880 en el artículo 25 se establece la igualdad ante la ley.

En la Constitución de 1886 se separan los principios fundamentales de libertad e igualdad en el artículo 23 que dice. “todos los hombres son iguales ante la ley”

¹¹ Chávez Alvarenga, Marisol y Mario Gilberto Chávez Alvarenga; La Violación al Principio Constitucional de Igualdad y la Desnaturalización del contenido de los Fines de la Pena; Tesis de la Universidad de El Salvador. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. 2004. Pág. 54 y 55

La constitución de 1939 regula solo reformas a estos principios y en la de 1944 se mantiene de la misma forma que la de 1939.

En la Constitución de 1950 en su artículo 150 dice: “todos los hombres son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no se podrá establecer diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. De esta misma forma se mantuvo en la de 1962.

Y en la Constitución vigente de 1983 que está regulado en su artículo 3 expresa: “todas las personas somos iguales ante la ley”. Así a través del tiempo las constituciones han dado la debida importancia al principio de igualdad.

1.4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL TRABAJO.

El principio de igualdad y no discriminación en materia laboral se evidencia en la igualdad de trato, igualdad de oportunidades e igualdad de remuneraciones por el mismo trabajo.¹²

En la antigüedad el trabajo humano se caracterizaba por atender solamente elementales niveles de subsistencia en la que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca, y la recolección de frutos que espontáneamente se producían constituían la forma de trabajar.¹³

¹² La Mujer Peruana en la Legislación del Siglo XX. Comisión de la Mujer 1997. Lima Perú. Congreso de la República. Documento Obtenido en la Biblioteca de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Pág. 33

¹³ Información Obtenida del Sitio Web, cuya Dirección Electrónica es: WWW. Gestipolis.com./Canales 7/eco. Consultado en Junio del 2008.

No existía ninguna forma de discriminación en el trabajo, debido a que, lo realizado era para poder cubrir las necesidades alimenticias y así sobrevivir.

1.4.1. Agricultura y pastoreo.

El avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del hombre, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar¹⁴.

El jefe de la familia era secundado por todos los miembros y trabajaban mientras hubiese luz solar, por cuanto vida y trabajo se confundían en un mismo concepto: el campesino construía su vivienda, fabricaba y reparaba sus enceres y herramientas y se procuraba la alimentación.

En esta etapa se puede observar que todos los miembros de la familia ayudaban en la realización del trabajo pues el trabajo no se consideraba como un medio de enriquecerse, sino de sobrevivencia; no existían las presiones, ni explotaciones realizaban lo que alcanzaban durante el día.

1.4.2. Esclavitud.

En forma paralela y como resultado de las continuas guerras de conquista, se fue generando la esclavitud. Los derrotados eran tomados prisioneros para ser utilizados como esclavos en minas, talleres o reparación de

¹⁴ Información Obtenida del Sitio Web, cuya Dirección Electrónica es: WWW. Gestipolis.com./Canales 7/economia. Consultado en Junio del 2008.

camino. En esa época lo habitual para evitar peligros y molestias era matar al prisionero, por lo cual la esclavitud llegó a ser considerado como un acto humanitario, que incluso fue reglamentado por el Derecho Romano. Es decir: la esclavitud era una pena de muerte conmutada en cautiverio. Los esclavos eran considerados como una cosa u objeto (a la manera de las bestias de carga) y no como seres humanos y como tal su fuerza de trabajo era alquilada, siendo la utilidad de la locación para el dueño del esclavo.

La posesión de esclavos era un hecho habitual, natural, considerado lógico, en tanto que la idea de establecer la abolición de ese estado de cosas era considerada como artificial e impracticable. Quién sentó el principio básico que destruye toda la estructura de la esclavitud fue el cristianismo al establecer la igualdad sustancial de todos los hombres, que por cuestión de intereses fue concretada recién en el siglo *IXX*¹⁵.

Durante la esclavitud se dan muchas desigualdades, porque aunque en esta época se hubiese tomado como un acto humanitario, ha sido la forma más discriminante para una persona en todos los tiempos; porque un esclavo era visto como una cosa útil y tenía que someterse por completo a su amo. Por lo que se observa claramente la desigualdad existente entre los sabios, letrados, ricos, etc. y los que por alguna razón llegaban a convertirse en esclavos.

¹⁵ Información Obtenida del Sitio Web, cuya Dirección Electrónica es: [WWW. Gestiopolis.com/Canales 7/eco](http://WWW.Gestiopolis.com/Canales/7/eco). Consultado en Junio del 2008.

1.4.3. Servidumbre.

Al llegar la Edad Media (período comprendido desde la caída del Imperio Romano de Occidente, año 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos otomanos, año 1453) las costumbres se modifican: la organización feudal de la sociedad atenúa las características de la esclavitud al sustituirla por la servidumbre.

Los hombres se agrupan alrededor de alguien sumamente poderoso celebrando un contrato de alianza - foedus - por el cual el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de éstos de prestar servicios, por lo general en trabajos agrícolas. El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos obtenidos, y en caso de cesión de la tierra a otro dueño la transacción comprendía al siervo que en ella trabajaba.

Aquí, es toda la familia la que se somete a un patrono pero no como esclavos sino a cambio de protección y alimentación, se puede decir que trabaja toda la familia para poder cumplir con sus obligaciones pero empieza a existir la explotación por que el patrono es el que determina su horario de trabajo.

1.4.4. Artesanado.

Paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se van formando grupos de personas que pertenecían a un mismo gremio: herrero, talabartero, platero, etc. constituyéndose así las corporaciones, instituciones características del medioevo originadas en el siglo once y que se desarrollan notablemente en el siglo doce, en las cuales se establecían condiciones de trabajo minuciosas y obligatorias para todo el gremio.

La producción se realizaba fundamentalmente en forma familiar y aquellos que no pertenecían a la familia del maestro vivían con él como si lo fueran. Los integrantes de las corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, siendo la jornada de trabajo de sol a sol.

La característica principal del artesanado radicaba en que el productor era propietario de los sencillos instrumentos que utilizaba y quién ponía su esfuerzo de trabajo. Además era más importante la pericia del trabajador que la acción de los instrumentos, a tal punto que la cantidad y calidad de la obra dependían de la aptitud del artesano.

Es en esta época que surgen los primeros elementos de la división de capital y trabajo, que habrán de acentuarse en la etapa siguiente: las materias primas las adquiría quién efectuaba la primera fase del proceso (por ejem. el pañero en la industria textil), y luego pasaban por manos de quienes completaban las etapas subsiguientes (hilanderos, tejedores, limpiadores, tintoreros) hasta llegar el empresario que colocaba el producto en el mercado vendiéndolo al mejor postor.

En esta etapa no se observa el trabajo de la mujer, aunque se considera que también colaboraban en trabajos suaves ayudando a sus esposos. Pero no había una oportunidad clara para el acceso al trabajo y poder ser parte de un gremio.

1.4.5. La fábrica, La industrialización

La fábrica no es inicialmente más que la suma, bajo un mismo techo, de gran número de artesanos. Las herramientas y máquinas continúan siendo muy sencillas, y se requiere de la pericia del artesano para elaborar el producto. De esta manera el artesano aun controla los ritmos de trabajo e incluso el como se hacen las cosas. Sin embargo, ya no trabaja el tiempo que necesita para cubrir sus necesidades básicas, sino que responde a la lógica del propietario, que siempre quiere más.

En la fábrica, el control del trabajador es imprescindible para poder aumentar la riqueza del empresario. La gran ventaja para el empresario de estos métodos de trabajo radica en poder sustituir a los artesanos, bien pagados y organizados, por mujeres, niños y en general mano de obra poco calificada y fácil de disciplinar.

Es en la industrialización donde se empieza a tomar en cuenta a la mujer en el área laboral, pero no como un trabajador que por sus características es imprescindible en una fabrica, sino como una mano de obra que puede disminuir costos y puede ser sometida fácilmente a condiciones de trabajo inhumanas.

Hace cincuenta años, gran parte de las mujeres realizaban las tareas propias del hogar, en la actualidad en cambio, la mayoría de ellas, lo hacen como trabajadoras en las distintas actividades de la vida económica. De algunos sectores en los que comenzaron a trabajar las mujeres a principios de este siglo son: servicio domésticos, docencia, actividades sanitarias, modistas;

hoy casi no existe ninguno especial en las tareas secundarias y de servicios, que no cuente con la aporte de la labor de la mujer.¹⁶

El hecho de lo que se podría denominar la feminización de la fuerza de trabajo ha dado lugar a una serie de consecuencias dentro y fuera de la vida laboral.

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales puesto que su desarrollo le permite al individuo expresar su propia personalidad, mientras que su falta no permite llevar una existencia conforme a la dignidad humana y lo priva de desarrollar sus potencialidades.

El obrero a comienzos del siglo XIX, no solamente tenía derecho al trabajo y mucho menos a la elección de empleo, sino que estaba obligado a trabajar en condiciones inhumanas con un horario laboral extenuantes y en pésimas condiciones higiénico-sanitaria.¹⁷

También la mujer era explotada como fuerza de trabajo y aun realizando las mismas tareas y trabajando las mismas horas que el hombre era menos pagada.

Las mujeres que participan en la fuerza laboral continúan enfrentando innumerables barreras incluyendo la falta de protección legal, las oportunidades de promoción, la estabilidad laboral y la seguridad social. Los roles tradicionales de genero continúan minando la movilidad de las mujeres

¹⁶ Vásquez Vialard, Antonio. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Palma. Buenos Aires. 2001. Pág. 29

¹⁷ Llopis Carmen. Los Derechos Humanos Educar para una Ciudadanía, nancea, s. a. Inter. Red. Documento Obtenido en la Biblioteca de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Pág. 110

en el mercado de trabajo, dejándoles menos oportunidades económicas y regularmente empleos de bajo servicio e ingreso.

Las mujeres que se desempeñan en los sectores rurales se encuentran generalmente en peores condiciones, enfrentando acceso restringido a la tierra, al crédito y a la capacitación adecuada a sus labores.

1.5. CONTEXTO ACTUAL DE LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.

Veinte años de investigación sobre el papel económico de las mujeres son evidencias de su papel protagónico en las economías en vías de desarrollo. Las mujeres desempeñan un rol fundamental en las actividades agrícolas, industriales, manufactureras y de servicio, así como en el sector informal en calidad de propietarias u operarias de microempresas.

El aporte de la mujer a la producción, se desdibuja debido a la multiplicidad de sus actividades laborales, condición que las hace difícil de categorizar. El hecho de que la naturaleza del trabajo de la mujer, no se informe adecuadamente contribuye a acentuar su invisibilidad y a que se subestime la verdadera importancia de su aporte al hogar y a la economía, ya que buena parte de la producción de las mujeres, ocurre en el hogar o fuera del sector formal.¹⁸

¹⁸ La Situación de la Mujer en Centroamérica. Una evaluación en el Umbral del Siglo XXI. Editora: Ana Isabel García Q. Primera Edición. San José de Costa Rica, 1999. Documento obtenido en la Biblioteca de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Pág. 41

Las mujeres son las anónimas trabajadoras y subcontratistas a destajo que crean productos de consumo nacional o para exportación. Son las vendedoras ambulantes, las costureras, las obreras, que no figuran en la nomina, las que no perciben el salario mínimo legal y carecen de la protección de las leyes laborales por ese motivo el empleo de la mujer permanece oculto y difícil de cuantificar.

Al examinar de cerca la composición de género de la fuerza laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres, se puede apreciar que la mayor parte de los empleos que se crea son de corta duración, la cual pone en relieve la falta de estabilidad y dualidad persistente que caracterizan al mercado laboral.¹⁹

5.1. Globalización y Empleo:

En un sentido general, el empleo se ha desplazado de la agricultura al sector fabril y de servicios. El sector manufacturero representa actualmente el 71% del valor total de las exportaciones mundiales.

En América Latina, las mujeres constituyen una proporción sustancialmente menor de la fuerza de trabajo que se dedica a tareas agrícolas. En Centroamérica y en Suramérica este sector absorbe apenas el 5% y el 10% del total de la fuerza laboral femenina respectivamente.

En América del Sur y América Central se observan notables diferencias en términos de porcentaje de mujeres que se dedican al sector manufacturero. Si bien no hay muchas diferencias en el porcentaje del total de la fuerza

¹⁹ *Ibíd.* Pág. 41

laboral femenina absorbida por el sector, este atrae una mayor proporción de mujeres en América Central que en Sur América.²⁰

La mujer en un número reducido de ocupaciones y sectores parece indicar la presencia de discriminación en razón de género en el mercado laboral.

No existe ninguna duda de que los sectores y ocupaciones donde predomina la mujer tienden a caracterizarse por un bajo promedio de ingresos, inestabilidad laboral y un grado mayor de informatización.

Es perfectamente posible romper este círculo vicioso y ya existe actualmente la capacidad potencial de resolver muchas diferenciaciones en razón de género que caracterizan el empleo de la mujer a escala mundial.

De hecho, muchos empleadores están descubriendo que el perfeccionamiento de la mujer redundará en un aumento de la productividad y que una fuerza laboral mejor calificada y más estable rinde beneficios adicionales en términos de eficiencia y motivación.

El sector formal de la economía ha sido hasta hace poco, un mercado laboral principalmente ocupado por hombres. Sin embargo en el nuevo contexto económico y social y han aparecido nuevos sectores más dinámicos de la economía, los cuales son los prototipos de la participación femenina. Han sido generadores de empleo y ante las necesidades económicas apremiantes de las familias, más por exigir calidad las mujeres se han incorporado ahí por fuerza mayor.

²⁰ *Ibíd.* Pág. 44

Las legislaciones laborales de los países que enfrentan este fenómeno, han empezado a ponerse a tono con una nueva realidad y en consecuencia tienden a flexibilizarse. A diferencia de El Salvador que continua con las mismas leyes, que no se adaptan a la realidad actual; para brindar una protección adecuada a las trabajadoras.

5.2. Inserción Laboral de la Mujer Salvadoreña:

La participación de la mujer en el mercado laboral a sido elevado a un 38%(1998) y tiende a crecer debido a la alta proporción de mujeres que son jefas de familia.²¹

Existe discriminación de la mujer en el mercado laboral salvadoreño teniendo importancia su estado civil, su número de hijos, su edad, etc. Existe además una clara dimisión del trabajo por sexo que responde más a la estructura socioeconómica que a las leyes.

La discriminación de la mujer en el mercado laboral se debe a los siguientes factores:

- Al manejo ideológico que históricamente se ha realizado llevándola a la desvalorización frente al hombre, marginándola a determinadas ocupaciones que se consideran femeninas.
- Su menor calificación para enfrentarse al mercado laboral.
- Su función reproductiva sumándole el papel que se le designa por la maternidad y obligándola a la permanencia a la esfera doméstica.
- A todas las construcciones culturales para distinguir al hombre de la mujer.

²¹ Diagnostico de la Situación Laboral de la Mujer Salvadoreña. Silva de Moral, Zoila. Pág. 61; Documento Obtenido en el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

5.3. Posibilidades Laborales de la Mujer ante el fenómeno de la Globalización:

El gobierno claramente esta dispuesto a apoyar a las grandes empresas manufactureras mediante la eliminación de tarifas arancelarias y ofreciendo condiciones para proporcionar los servicios que faciliten su instalación en el país.

Por otra parte este proceso conlleva cambios en la composición de las fuerzas de trabajos por sexos, ya que la mano de obra que el capital selecciona a través de la modalidad de las maquilas es la población femenina.

Las empresas maquiladoras requieren personal femenino con bajo nivel educativo, poca o nula capacitación, factores que se convierten en determinantes para que su incorporación al trabajo se de en condiciones desventajosas que se manifiestan en bajos salarios, subordinación en sus puestos de trabajo y con las mínimas prestación sociales.²²

A partir de los acuerdos de paz, en El salvador se hace profundos cambios en los que se refiere al marco constitucional y legal sobre la problemática de la mujer.

Por otra parte es una realidad que la mujer se incorpora con fuerza en el sector productivo, su participación es imprescindible para el crecimiento económico y social del país.

²² *Ibíd.* Pág. 65

Reconocer la realidad de la familia salvadoreña y del papel que desempeña la mujer en la producción conlleva cambios que conducen al desarrollo de la mujer con equidad e igualdad en la sociedad; por lo tanto puede concluirse que las mujeres salvadoreñas han entrado a este proceso.

CAPITULO II
“ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LA TUTELA DE LA IGUALDAD
JURIDICA Y EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO”

2.1. DEFINICIÓN Y OBJETO DE LA IGUALDAD JURÍDICA.

2.1.1. Idea jurídica de igualdad:

Jurídicamente la igualdad es una circunstancia que se traduce en el hecho de que varias personas, número indeterminado, que se encuentre en determinadas situación tenga la posibilidad y la capacidad de ser titular cualitativamente de los mismos derechos y de contraer las mismas obligaciones que emanan de dicho estado.

La igualdad desde un punto de vista jurídico se manifiesta en la posibilidad y capacidad de que varias personas, numéricamente indeterminadas, adquieran los derechos y contraigan las obligaciones de una cierta y determinada situación en que se encuentren.

El criterio que sirve de base para determinar si existe o no igualdad desde el punto de vista jurídico, es la situación de derecho determinada en que dos o mas personas se hallen.

Al imponer en un ordenamiento los mismos derechos y las mismas obligaciones a cualquier persona colocada en una determinada situación jurídica por el regulada, que los que establece para otros sujetos que en esta se hallen, surge el fenómeno de igualdad legal.

No hay que confundir la igualdad con la proporcionalidad, pues son dos conceptos distintos. La primera se traduce, en la posibilidad o capacidad que

tiene una persona de adquirir los mismos derechos y las mismas obligaciones de que es titular todo sujeto de que se encuentre en una determinada situación abstracta legalmente establecida.

La igualdad se refiere a la calidad o naturaleza de los derechos y obligaciones propios de un estado jurídico específico. La proporcionalidad que supone siempre la igualdad, implica una fijación de derechos y obligaciones para una persona desde un punto de vista cuantitativo dentro de una misma situación jurídica.

La igualdad desde el punto de vista jurídico implica la posibilidad o capacidad que tiene una persona de adquirir derechos y contraer obligaciones, cualitativamente propios de todos aquellos sujetos que se encuentran en la misma situación jurídica determinada²³.

2.1.2. Concepto de Igualdad:

“El concepto de *igualdad* fue una de las ideas fuerza de la revolución francesa y desde ahí se expandió por todo occidente. Los primeros documentos patrios, siguiendo en estos los antecedentes franceses expusieron: “Los derechos de los habitantes del Estado son: la vida, la honra, la libertad, la igualdad, la propiedad y la seguridad”²⁴.

Linares Quintana, escribe que en el sentido constitucional la igualdad ante la ley consiste en que: “la ley debe ser igual para todos los iguales en iguales

²³ Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. , 2º Edición. Editorial Porrúa. México Distrito Federal, 1954. Pág. 190.

²⁴ Colautti, Carlos E. “Derechos Humanos”. Segunda edición Actualizada. Editorial Universitaria S.R.L. 1º edición 1995. Rivadavia 1225 Buenos Aires. Pág. 17.

circunstancias y en que no se establezcan excepciones y privilegios que excluyan a unos de lo que se les concede a otro en iguales circunstancias”²⁵.

Según LETE DEL RIO, por igualdad jurídica “debemos entender igual tratamiento de los sujetos que se encuentran en situaciones idénticas o semejantes”.¹ Debemos entender que ante una situación igual, el tratamiento debe ser igual, independientemente de la raza, sexo o religión. Por ejemplo, en el matrimonio los cónyuges tienen iguales derechos y deberes, ambos tienen iguales obligaciones tanto en los asuntos económicos del hogar, como de los domésticos y la crianza y educación de los hijos²⁶.

Según Sentencia del Tribunal Supremo Español “La igualdad significa, el respeto a la individualidad personal, el reconocimiento de la misma capacidad de obrar, y que el sexo de la persona, no pueda actuar como limitación, así mismo, es dicho principio de igualdad, el que habrá de tenerse en cuenta a la hora de valorar los derechos y deberes”.²⁷

Es ya muy conocido que el hombre y la mujer son iguales en derechos y deberes, lo escuchamos constantemente en el día a día, y en cuanto a la capacidad de obrar, por regla, la diferencia de sexo no define la capacidad, acaso la formación personal o profesional, nos pueda desarrollar habilidades

²⁵ German J. Bidart Campo. “Derecho Constitucional” Realidad, normatividad y justicia en el derecho constitucional. Tomo II. EDIAR. Sociedad Anónima Editora comercial Industrial y financiera. Impreso en Argentina. Buenos Aires. 1966. Pág. 162.

²⁶ LETE DEL RIO, J. M. Algunas consideraciones sobre la igualdad conyugal. Revista General de Legislación y Jurisprudencia, febrero de 1976 Reus S.A. 1976, Gráficas Maravillas S. L. 1976, Madrid, pp. 112

²⁷ Sentencia del Tribunal Supremo Español de 06 de octubre de 1989 (RJ 1989/159) Revista Virtual de la Universidad Católica de Occidente Santa Ana, El Salvador, Centro América 25 4ª publicación, febrero – mayo de 2008.

propias para unas u otras actividades, pero no es el sexo de la persona el diferenciador de estas destrezas.

Siempre habrá de tenerse en cuenta el principio de igualdad, a la hora de valorar los derechos y deberes del hombre y de la mujer, algunos roles antaño atribuidos al hombre o a la mujer, siguen siendo válidos, en cuanto a la vocación de cada uno, pero las habilidades y destrezas necesarias para contribuir al desarrollo de la sociedad, el ejercicio de derechos y obligaciones, está suficientemente reconocido que son independientemente del sexo.

2.1.3. Igualdad como garantía individual:

Se traduce en una relación jurídica que media entre el gobernado y el Estado y sus autoridades constituyendo el contenido de los derechos subjetivos públicos que de dicho vinculo se derivan las prerrogativas fundamentales del hombre, o sea aquellos elementos indispensables para el desenvolvimiento de su personalidad y el logro de su felicidad.

El criterio que sirve de base para constatar dicha situación jurídica como garantía individual, esta integrado por la propia personalidad humana en su aspecto unipersonal abstracta, en el sentido de descartar toda diferencia entre grupos humanos e individuales desde el punto de vista de la raza, nacionalidad, religión, posición económica, sexo, etc.

La igualdad como garantía individual traducida en esa situación de negación de toda diferencia entre los hombres, provenientes de circunstancias y atributos originarios emanados de la propia personalidad human particular es el fundamento de la igualdad jurídica que opera en cada una de sus

posiciones determinadas y correlativas de los distintos ordenamientos legales²⁸.

La situación en que existe la igualdad como garantía individual no se forma para el sujeto en virtud de la celebración de un acto jurídico previo y necesario ni como resultado de una cierta posición económica o jurídica sino que surge con la persona humana. La igualdad como contenido de las garantías individuales una situación en que está colocado todo hombre desde que nace.

El gobernado tiene derecho y potestad jurídica de exigir al estado y a sus autoridades el respeto de esa situación negativa a que se traduce la igualdad como garantía individual. Los gobernantes y autoridades tienen la obligación de considerar a todos los gobernados, bajo el aspecto de la personalidad humana y jurídica pura, situados en un mismo plano, sin atribuir distinciones y diferencias por concepto de raza, sexo, nacionalidad, etc.

La estimación igualitaria de todos los gobernados no excluye la posibilidad de que bajo un criterio ya no puramente humano, sino de otra índole especial se repute a una cierta categoría de gobernados colocados en situaciones jurídicas determinadas diferentes respecto a otra clase de individuos, pero siempre conservando la igualdad de derechos dentro de este estado determinado, lo cual debe estar incluido en todo ordenamiento legal que lo instituye.

²⁸ Ob. Cit. Ignacio Burgoa. Pág. 191

2.2. CUALIDADES Y FACETAS DE LA IGUALDAD.

La transformación del concepto de igualdad implicara el establecimiento de diversas cualidades o facetas de la misma, que se encuentran comprendidas dentro de dicho término.

La igualdad puede ser entendida como:

2.2.1. Igualdad ante la Ley, en la Ley y en la Aplicación de la Ley.

2.2.1.1 Igualdad ante la ley:

La concepción original de los liberales con relación a la igualdad, era la de una igualdad ante la ley, lo cual requiere que esta debe ser universal, general, abstracta y duradera.

La igualdad en esta perspectiva se rompe cuando se concede a alguien o a un grupo algo que no se concede a los demás. En este caso se comete una discriminación.

El principio de igualdad ante la ley se complementa con una cláusula de exclusión de toda discriminación arbitraria, ya sea por parte del juez o por parte del legislador; entendiéndose por esta cualquier diferencia introducida sin justificación.²⁹

La igualdad ante la ley constituye un límite formal a la actuación del legislador en cuanto al alcance de la ley.

²⁹ Viveros Felipe. El Derecho a la Igualdad: Una Mirada desde la Teoría Jurídica y Los Derechos Humanos. Primera Edición. Corporación Libertas, Santiago de Chile, 1992. Pág. 8

En principio debe ser universal, general y abstracta, es decir, que no es un principio absoluto dado que puede ser roto cuando la ley singular o particular se encuentra objetiva razonablemente justificada.

2.2.1.2. Igualdad en la ley:

Se prescribe que la ley debe tratar a todas las personas por igual.

No se postula en este caso una forma absoluta. Es obvio que las personas y los grupos que ellas forman se hallan en la realidad, en una situación de desigualdad.

El art. 3 de la Constitución expresa que “Todas las personas son iguales ante la ley”, pero en la vida real no lo son; la misma constitución prescribe un trato diferenciado. Ejemplo: para los trabajadores que procure el mejoramiento de sus condiciones de vida. Artículo 37 Constitución, para los enfermos que carezcan de recursos. art.66 Constitución, el descanso de la mujer trabajadora en estado de gravidez. Artículo 42 Constitución.

Con lo anterior surge una aparente contradicción; por una parte la igualdad ante la ley impone al legislador a tratar a todos por igual, pero en varias disposiciones le exige al legislador y a otros funcionarios públicos que hagan lo necesario para conseguir que los que estén en situación de inferioridad, puedan superarla y alcanzar una igualdad real³⁰.

2.2.1.3. Igualdad en la Aplicación de la ley:

La igualdad implica no solo una protección frente al legislador, sino también frente a los operadores jurídicos que aplican la norma, por lo tanto, los órganos que ejercen una función administrativa como una función

³⁰ Tinetti, José Albino. Igualdad Jurídica. 1ª Edición San Salvador, El Salvador. Consejo Nacional de la Judicatura. 2004. Pág. 11

jurisdiccional están obligados a una aplicación directa de la igualdad reconocida en la constitución.

La igualdad también impone un límite a la actuación de los poderes públicos que aplican la ley, porque estos son los que mayores posibilidades tienen de imponer un trato desigual a las personas el cual puede ser discriminatorio³¹.

2.2.2. Igualdad de Trato Formal, de trato como equiparación y de trato como diferenciación.

2.2.2.1. Igualdad de trato formal:

Es la igualdad ante la ley vista desde la perspectiva crítica que repara en que ella solo se preocupa de las condiciones de paridad supuestamente existente entre una sociedad sujeta a reglas generales de derecho, pero no atiende a las evidentes desigualdades reales o materiales que hacen ilusoria, o incluso tienden a convertir en desigualdad la garantía formal de igualdad.

Se identifica con la idea jurídico-política de la igualdad ante la ley, que supone el reconocimiento de la identidad del estatuto jurídico de todos los ciudadanos; esto es, la garantía de la equiparación de trato en la legislación y aplicación del Derecho.

Esta igualdad da un planteamiento mas complejo que comprende dos vertientes de la igualdad que podríamos llamar igualdad como equiparación, frente a otra formulación denominada igualdad como diferenciación.

³¹ Ob. Cit. Tinetti José Albino. Pág.11

2.2.2.2. Igualdad de trato como equiparación:

Se expresa en el principio de no discriminación y afectan a aquellas condiciones de las personas que siendo distintas no consideran ni justifican un trato desigual. Bajo este criterio no se puede tratar desigualmente a los desiguales.

La ley no puede prever un trato discriminatorio, por dichas cualidades. La pertenencia de una raza, de un sexo, de una clase social, o una religión no implica la posibilidad de ser diferenciados por el ordenamiento jurídico.

De ahí que, la desigualdad se manifiesta equiparando a las personas que se distinguen por esas condiciones y no diferenciado por las mismas razones.

La igualdad como equiparación implica el tratamiento de una misma categoría a aquellos sujetos ante los cuales no existe ninguna justificación razonable para un tratamiento diferenciado, tanto por la ley, como por los operadores jurídicos³².

2.2.2.3. Igualdad de trato como diferenciación:

Con la finalidad de conseguir el respeto de las necesidades básicas de los individuos se puede realizar de diversas formas: con la eliminación de un privilegio, estableciendo un derecho subjetivo o estableciendo directrices que exigirán un desarrollo posterior.

1). Haciendo desaparecer un privilegio de su consideración como derecho fundamental.

³² Ob. Cit. Tinetti, José Albino. Pág. 12

2). Estableciendo un derecho subjetivo que obliga a los poderes públicos con el fin de satisfacer una necesidad que no se puede llevar a cabo desde el ámbito privado.

3). Estableciendo directrices o principios que exigirán una posterior regulación por medio de leyes.

La ley puede crear diversos estratos o categorías diferenciadores, basándose por ejemplo en la edad, el patrimonio, el nivel académico en donde habrá que estudiar en cada caso la aplicación del principio de razonabilidad para considerar la relevancia o irrelevancia de las condiciones dentro del ordenamiento jurídico y su justificación frente al art. 3 de la Constitución.

2.2.3. Igualdad como Generalización.

Este concepto de igualdad expresa la superación del privilegio otorgado a un sector de personas y la construcción de las normas jurídicas.

Las normas van dirigidas al hombre en abstracto, pero junto a lo abstracto se conecta con el valor seguridad jurídica. Se haya conectado con las ideas de certeza y publicidad. La ley se considera como el instrumento de la igualdad: la ley es igual porque es general.

Por lo que no se toma en cuenta ni las situaciones ni las circunstancias sociales. Ej. Art. 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. “La ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen el derecho de participar personalmente o por medio de sus representantes en su formación. Debe ser la misma para todos, tanto si protege como si castiga. Todos los ciudadanos, al ser iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos,

según su capacidad y sin otra distinción que las de sus virtudes y de sus talentos”.

De este principio también se deriva la prohibición de leyes especiales o singulares, ya que el ordenamiento jurídico no puede regular, sin justificación adecuada, situaciones semejantes o iguales a través de normas especiales que vulneran la aplicación general de la ley.

2.2.4. Igualdad como Valor y como Principio.

La igualdad aparece considerada por la doctrina o consagradas en la constitución en forma de valores en unos casos o como principios en otros, existiendo además normas específicas o reglas que se orientan por tales valores o que son concretados de esos principios.

Los valores y principios se enuncian mediante cláusulas o expresiones muy genéricas indeterminadas o abstractas. Las reglas, en cambio, constituyen enunciados específicos en los cuales se describen supuestos de hecho, a los que se enlazan determinadas consecuencias jurídicas.

Los enunciados de los valores no hacen referencia a los supuestos para su aplicación ni al ámbito de las consecuencias.

En los textos constitucionales aparecen como finalidad que deben perseguir la propia constitución, el resto del ordenamiento, el Estado, los poderes públicos, etc.

Suele suceder que en los textos constitucionales no se haga mención expresa a un valor determinado, pero es palmario que el mismo es una de las finalidades u objetivos que se pretenden perseguir con diversas normas

de la constitución. En muchas de las disposiciones de la constitución resulta claro que el valor que la orienta es la igualdad.

La igualdad considerada como un valor es una dimensión que pretende crear ámbito de certeza y de saber a que atenerse, y que para algunos esta directamente vinculada a la seguridad jurídica³³.

La igualdad vendría a ser no solo un derecho para las personas sino un valor constitucionalmente protegido. La igualdad es considerada no solo como un derecho y un valor, sino como un principio.

Los valores son los más abstractos, genéricos e indeterminados; se limitan a expresar fines y carecen de estructura jurídica interna. Los principios si cuentan con una estructura jurídica interna que alberga en germen un cierto número de reglas. Por ello se ha afirmado que son formulas de derecho fuertemente condensadas.

2.2.5. Igualdad como Derecho.

Se trata como señala la doctrina como un derecho relacional, ya que es difícil concebirlo como un derecho autónomo, esto es así por que la especifica naturaleza de la igualdad ante la ley, exige que su trasgresión se proyecte sobre un determinado campo material: no se violenta la igualdad en abstracto, sino con relación a un objeto o bien constitucional específico.

La igualdad es una obligación constitucionalmente impuesta a los órganos del Estado, que consiste en tratar de igual forma a cuantos se encuentran en iguales situaciones de hecho.

³³ Ob. Cit. Tinetti, José Albino. Pág. 15

2.2.6. Igualdad de Oportunidades e Igualdad de resultados:

La igualdad de oportunidades también se denomina igualdad en los puntos de partida, supone la no discriminación mediante obstáculos arbitrarios para alcanzar posiciones sociales; esto es, la no discriminación de ningún individuo en el ejercicio y desarrollo de sus aptitudes de cara a su participación en el proceso productivo, legislación, la cultura, y en general en cualquier faceta de la organización social.³⁴

Y por otra parte, la igualdad de resultados, o la igualdad como punto de llegada, se entiende como consecuencia de un conjunto de medidas a tomar por los poderes públicos para el logro de una semejante calidad de vida y de una igualdad satisfactoria de las necesidades humanas básicas.

La finalidad que se persigue con estas medidas utilizadas para alcanzar la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados en la misma:

3. Favorecer y garantizar que los ciudadanos puedan participar en la vida política, económica, cultural y social;
4. Favorecer y garantizar que los ciudadanos puedan desarrollar sus planes de vida.

2.2.7. Igualdad y Discriminación: discriminación directa e indirecta.

La equiparación en derechos o la no discriminación se concreta en la protección de los derechos básicos y en la prohibición de discriminación entre los individuos. La calificación del acto discriminatorio depende de la

³⁴ José García Añón. Derechos Sociales e igualdad. Estudios Sobre Derechos Humanos. Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), Centro de Estudios Constitucionales y de Derechos Humanos (CECDH), Libro Impreso en Talleres de Impresos Quijano, S. A. de S. V. Noviembre 2005. Pág. 197 y 198.

finalidad o las consecuencias que ese acto va a producir. La doctrina distingue dos clases de discriminaciones: directa o indirecta.

La discriminación directa, es aquella en la que se tiene en cuenta una condición para la realización del trato desfavorable. En caso de la mujer un caso típico de discriminación directa es el despido por estar embarazada o la limitación a algunos puestos de trabajo.

La supuesta discriminación indirecta es más difícil de detectar. Hay un trato desfavorable por una característica que no esta vinculada de manera directa a la condición que se quiere discriminar (ser extranjero, mujer), aunque en la práctica supone situar a esa persona en esa situación de trato discriminatorio. Basta que los efectos prácticos de la ley sean desiguales y perjudiciales para el grupo vulnerable, lo cual puede ocurrir aunque el criterio de distinción utilizado por la ley sea aparentemente neutral.³⁵

2.5. IGUALDAD JURÍDICA Y ACCESO AL TRABAJO.

La paridad de género, más que un concepto cuantitativo, es la expresión de la redistribución del poder en tres ámbitos específicos: el mercado de trabajo, la toma de decisiones y la vida familiar. La división sexual del trabajo es uno de los núcleos de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Aunque la participación laboral de las mujeres es considerada como el fenómeno más importante del siglo XX, aún existen profundas desigualdades, ya que al menos 50% de las mujeres mayores de 15 años no

³⁵ *Ibíd.* Pág. 205

tienen ingresos propios frente a un 20% de los hombres en ese tramo de edad³⁶.

A pesar de esa desventaja, el aporte femenino es fundamental para mitigar la pobreza, tanto si perciben ingresos monetarios como si hacen un aporte no remunerado al hogar.

El acceso al mundo laboral por parte de las mujeres se ve condicionado por el llamado impuesto reproductivo, que se deriva del trabajo no remunerado que ellas realizan en los hogares, producto de un pacto no escrito por el que se consagró al varón como proveedor económico universal de las familias y a las mujeres como cuidadoras.

Se puede notar que es necesario que existan políticas públicas que incentiven las obligaciones compartidas (corresponsabilidad) entre mujeres y hombres, tanto en la esfera pública como privada, que faciliten la vida laboral de ambos sexos, mejoren las condiciones de inserción femenina en el mercado del trabajo y favorezcan la participación activa de los hombres en las tareas domésticas no remuneradas.

El trabajo femenino es una enorme oportunidad para dejar atrás la pobreza. Un hogar que tiene dos ingresos difícilmente permanecerá en una situación desmejorada por mucho tiempo. Pero para que dicho panorama sea factor de movilidad social se requiere que el trabajo de la mujer sea tan valorado

³⁶ Información Obtenida de un Sitio Web, cuya Dirección Electrónica es: C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\[AlterPresse Haití] A_ Latina – Caribe Trabajo femenino es fundamental para la superación de la pobreza.htm. Consultada en Agosto de 2008.

como el del hombre. No es posible esperar que sólo por acción del mercado este problema sea corregido.

En los años '80/'90 la mundialización del capital produjo efectos complejos, además de contradictorios, afectando desigualmente el empleo femenino y el masculino. Con relación al empleo del hombre hubo un estancamiento y hasta una regresión, mientras el empleo y el trabajo femenino remunerado crecieron.

Paradójicamente, a pesar de ocurrir un aumento de la inserción de la mujer trabajadora, tanto en los espacios formales como informales del mercado de trabajo, esto se tradujo mayormente, en las áreas donde predominan los empleos precarios y vulnerables³⁷.

Hay aún otro papel reservado a la mujer trabajadora: se le atribuye el sentido de un experimento. Se afirma que las mujeres trabajadoras son utilizadas por el capital como instrumentos para desmantelar aún más las normas de empleo dominantes, llevando a una precarización más amplia para lo conjunto de la clase trabajadora, incluyendo al contingente masculino.

En lo que respecta a menores salarios, la mujer también predomina, comparada a los hombres. Ambos, hombres y mujeres, en los mismos sectores de actividad, se concentran en franjas distintas de salarios, mostrando una acentuada desigualdad en relación a los valores medios pagados por los trabajos realizados conforme el sexo.

³⁷ Información obtenida de un Sitio Web, cuya Dirección Electrónica es: C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\trabajo femenino.htm. Consultada en Agosto de 2008.

Con relación a las jornadas de trabajo podemos afirmar, que en general, cuanto menor es el tiempo de trabajo, mayor es la presencia femenina. Eso viene a confirmar la tendencia mundial de presentar la mujer como mayoritaria en las jornadas de trabajo parciales, o sea, hablar sobre trabajo de tiempo parcial es, en gran medida, hablar de trabajo femenino.

Por fin, los datos presentados mostraron que, en el contexto de la flexibilización del mundo del trabajo, de la reestructuración productiva y de las políticas neoliberales, el aumento de la inserción de las mujeres continúa ocurriendo.

Por lo tanto, la cuestión que se mantiene es como compatibilizar el acceso al trabajo por las mujeres, que por cierto forma parte del proceso de emancipación femenina, con la eliminación de las desigualdades existentes en la división sexual del trabajo, ya que esa situación de desigualdad entre trabajadores y trabajadoras atiende a los intereses del capital.

Se verifica, por ejemplo, al constatar que la tendencia del trabajo de tiempo parcial está reservada más para la mujer trabajadora. Y eso ocurre porque el capital, además de reducir al límite el salario femenino, también necesita del tiempo de trabajo de las mujeres en la esfera reproductiva, lo que es imprescindible para su proceso de valorización, toda vez que sería imposible para el capital realizar su ciclo productivo, sin el trabajo femenino realizado en la esfera reproductiva.

Por lo tanto, si la participación masculina en el mundo del trabajo creció poco en el período pos-'70, la intensificación de la inserción femenina fue el rasgo

marcante en las dos últimas décadas. No obstante, esa presencia femenina se da más en el espacio de los empleos precarios, donde la explotación, en gran medida, se encuentra más acentuada.

Esta situación es una de las paradojas, entre tantas otras, de la mundialización del capital en el mundo del trabajo. El impacto de las políticas de flexibilización del trabajo, en los términos de la reestructuración productiva, se ha mostrado como un gran riesgo para toda la clase trabajadora, en especial para la mujer trabajadora.

Para concluir se retomara la idea básica que intenta entender si la creciente inserción de la mujer en el mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo viene trayendo algunos elementos que favorecen y fortalecen el complejo proceso de emancipación femenina, o si esos mismos elementos vienen (también) acarreado una precarización diferenciada de la fuerza de trabajo, afectando de manera más intensa a la mujer trabajadora.

La feminización del mundo del trabajo es por cierto positiva, dado que permite avanzar el difícil proceso de emancipación femenina y de ese modo minimizar las formas de dominación patriarcal en el espacio doméstico. Pero está marcada por una fuerte negatividad, pues ella viene agravando significativamente la precarización de la mujer trabajadora.

Ese lado negativo, a su vez, es consecuencia de la forma por la cual el capital incorpora el trabajo femenino, cuyas características, como la polivalencia y la multiactividad, son derivadas de sus actividades en el espacio reproductivo, lo que las torna más apropiadas para las nuevas formas de explotación por el capital productivo.

Se trata por lo tanto, de un movimiento contradictorio, dado que la emancipación parcial, una consecuencia del ingreso del trabajo femenino en el universo productivo, es alterada de modo significativo, por una feminización del trabajo que implica simultáneamente una precarización social y un mayor grado de explotación del trabajo.

Como vimos, el capitalismo, al mismo tiempo en que crea condiciones para la emancipación parcial femenina, acentúa su explotación al establecer una relación aparentemente "armónica" entre precarización y mujer, creando formas diferenciadas de extracción de trabajo excedente.

Cuando se toma el trabajo en su sentido ontológico, se puede ver que él posibilita un salto efectivo en el largo proceso de la emancipación femenina. Y, en la medida en que la mujer se vuelve asalariada, ella tiene también la posibilidad de luchar por la conquista de su emancipación, pues se torna parte integrante del conjunto de la clase trabajadora.

De ese modo, nuestro texto intenta mostrar, por un lado, que el ingreso de la mujer en el mundo del trabajo es un avance en su proceso emancipatorio, aunque éste sea limitado y parcial. Pero, por otro lado, ese avance se encuentra hoy fuertemente comprometido, en la medida en que el capital viene incorporando cada vez más el trabajo femenino, especialmente en los estratos asalariados industriales y de servicios, de modo crecientemente precarizado, informatizado, bajo el régimen del trabajo temporáneo, preservando la brecha existente, dentro de la clase trabajadora, entre el contingente masculino y el femenino.

Así, el proceso de feminización del trabajo tiene un claro sentido contradictorio, marcado por la positividad del ingreso de la mujer en el mundo

del trabajo y por la negatividad de la precarización, intensificación y ampliación de las formas y modalidades de explotación del trabajo. En fin, es en esa dialéctica que la feminización del trabajo, al mismo tiempo, emancipa, aunque de modo parcial, y precariza, de modo acentuado.

Durante las últimas décadas la industria maquiladora ha sido la principal fuente de empleo industrial femenino en Centroamérica y el Caribe. Las precarias condiciones de trabajo, los bajos salarios y la falta de respeto de los derechos laborales han recibido numerosas críticas.

No obstante, más allá de las controversias sobre los posibles efectos positivos del acceso al trabajo asalariado en el sector formal, hoy en día la situación de las mujeres empleadas en la maquila se enfrenta a un difícil porvenir. Por la posible desaparición de muchos de estos empleos, particularmente en el ensamblaje de prendas de vestir, debido a un nuevo marco regulador y la competencia de China y otros países asiáticos.

CAPITULO III
MARCO JURIDICO NORMATIVO QUE REGULA LA IGUALDAD EN EL
DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO.

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA
IGUALDAD JURÍDICA EN EL DERECHO DE ACCESO AL
TRABAJO.

3.1.1. Regulación Constitucional:

Art. 3.- “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”.

La igualdad considerada en este artículo es en principio la igualdad jurídica que no veta un tratamiento diferenciado, sino uno discriminatorio. De ello se sigue que la igualdad constitucionalmente consagrada es la igualdad jurídica, igualdad ante la ley, que esa igualdad no se corresponde con la idea de igualdad real y que su alcance se circunscribe a que de iguales supuestos de hecho, deben derivarse idénticas consecuencias jurídicas, y que lo que la constitución prohíbe, es la discriminación, no la diferenciación.

Como la mayoría de derechos fundamentales, el derecho de igualdad no es un derecho absoluto, sino que corresponde al legislador determinar tanto el criterio de valoración como las condiciones del tratamiento normativo desigual.

En el Sistema Constitucional Salvadoreño la Sala de lo Constitucional esta facultada para verificar y examinar si tal tratamiento desigual no es tal que

implica la negación del principio de igualdad; pero, por otro lado, esta potestad judicial no puede significar la negación de la muy amplia libertad de configuración de que dispone el legislador en este ámbito, ya que corresponde a este dotar de relevancia jurídica a cualquier diferencia fáctica que la realidad ofrezca.³⁸

La función del derecho no es solo velar por el orden Judicial, sino que cumple otro rol de igual importancia que es el de regular los comportamientos sociales. Hay igualdad de derechos tanto para el hombre como para la mujer; por lo que la mujer fuere cual fuere su estado tiene la misma capacidad que las leyes reconocen al hombre para ejercer los derechos.

Art. 38.- “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

1º- En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe haber igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;”

Se ha observado que por la inmensa necesidad económica de la mujer, los empresarios se ha aprovechado pagándole un salario inferior al que se ha pagado a un hombre por igual trabajo y hasta se ha llegado a sostener la idea de que la mujer tiene menos obligaciones que las de los hombres.

³⁸ Ob. Cit. José Albino Tinetti. Pág. 25

Tal situación resulta muy injusta porque lo que se remunera es el trabajo prestado, tomándose en cuenta su resultado y no las condiciones de quien los presta y por esta razón no cabe invocar al argumento de que el trabajador tenga menos o mas obligaciones para remunerarle el trabajo, hay casos en las que las mujeres como jefas de hogar adquieren muchas responsabilidades dentro de este y hay hombres que no las tienen.

En la época actual no se han dado los suficientes cambios jurídicos que tengan las bases profundas para que la condición social constituya una buena escala de innovación que beneficie las relaciones equitativas entre hombres y mujeres teniendo como bases planteamientos a nivel de créditos financieros, oportunidades de empleo, remuneraciones del trabajo devengado, ser tomadas en cuenta en decisiones políticas y económicas.

Art. 42.- “La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularan la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras”.

La protección de la mujer en el trabajo persigue dos finalidades:

1. La preservación de la salud de que puede llegar a ser madre, pues la mujer sana es una garantía para la familia, de ahí que se hizo todas aquellas normas que tienda a asegurar su salud.

2. Como madre propiamente la mujer recibe un trato especial; durante el estado de embarazo con miras al mejor desarrollo del feto y después del parto para la recuperación del estado físico de la madre.³⁹

3.1.2. Normativa Secundaria:

3.1.2.1. Código de Trabajo:

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

Existen muchas instancias en el sector empresarial en que se prefiere emplear hombres antes que a mujeres debido a los permisos por maternidad, a los permisos eventuales por casos fortuitos relacionados con los cuidados de los hijos y por la menor disponibilidad para cumplir con las horas extras.

Art. 30.- “Se prohíbe a los patronos hacer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador”.

La discriminación de la mujer salvadoreña debe ser analizada desde la perspectiva de función social de la maternidad que merece especial consideración en la medida en que la niñez es la base y el futuro de la sociedad.

³⁹ Noches Sevillano Gloria Mercedes y Rosa Maria Carranza. La Discriminación de la Mujer en la Legislación Interna como Causa Coadyuvante a la Desigualdad Social. Tesis de la Universidad de El Salvador. Facultad de jurisprudencia y Ciencias Sociales. 1994. Pág. 35

En El Salvador se han hecho cambios en el ámbito jurídico a favor de la igualdad legal de la mujer, muchos de estos han surgido por las organizaciones sociales pero sin embargo en la realidad existen todavía mucha discriminación para la mujer especialmente en materia laboral.

Art. 123.- “Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengaran igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.

En varias disposiciones de la ley laboral se establece que el salario debe ser fundado en el principio de igualdad; que no debe haber ningún tipo de discriminación y esto incluye el sexo, en la realidad esto no se cumple en los establecimientos de trabajo suelen establecer metas de producción que los trabajadores deben de cumplir y pasar si es posible, y como incentivos para que las realicen ofrecen bonificaciones de dinero extra al salario establecido.

Se analizan muchos contra con respecto a estas metas y es que si lo vemos del punto de vista de una mujer en estado de embarazo es lógico que si la meta es demasiado alta no la alcanzara a cumplir por su condición física y menos podrá superarla para ganar más.

En cambio el hombre no tiene mayor dificultad, a menos que sea con capacidades especiales; con relación a este tipo de situaciones se considera que existe diferencia de salario por igual trabajo y deberían establecer metas diferentes según el estado físico en el caso de la mujer embarazada y personas con capacidades especiales.

3.1.2.2. Código Penal:

Art. 246.- “El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosa o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vinculas de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciera la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

La figura existe en el código pero en la realidad no se hace mucho para que se condenen a los que cometen este tipo de delitos; las razones son: las victimas no denuncian, muchas veces denuncian pero como los proceso son largos en los que se pierde tiempo y dinero los abandonan y por que no existe un procedimiento adecuado para denunciar casos de discriminación.

3.1.2.3. Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización

Art. 29.- “Los beneficiarios de la presente Ley, además de las obligaciones antes mencionadas deberán cumplir:

c. Con las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen:

5) Condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores;

d. Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento;

Es muy claro que la ley, les exige claramente a los empresarios la obligación de cumplir con todas las leyes laborales establecidas; pero el Ministerio de trabajo y Previsión Social tiene la obligación de estar en constante vigilancia para que no se violen estas disposiciones y así los trabajadores se vean beneficiados.

3.2. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL QUE PROTEGE LA IGUALDAD JURÍDICA: CONVENIOS Y TRATADOS ENFOCADOS A LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL TRABAJO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Así lo afirma la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de igual manera establece la igualdad en la protección de la ley para que las personas puedan ejercer sus derechos y al mismo tiempo puedan reclamarlos.⁴⁰

En El Salvador la realidad muestra, que estos principios, no son aplicados efectivamente, la igualdad que se pregona es aparente, la mujer sigue siendo discriminada en muchas áreas, especialmente en el acceso al trabajo y en el interior de los centros de trabajo.

⁴⁰ Artículo 1, 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Salvador, no aprobó esta Declaración por ello no aparece publicada en ningún Diario Oficial, se adhirió a ella el 19 de Mayo de 1980; al hacerlo tiene una obligación mas de carácter moral para hacer que se cumpla en el país. Esta Declaración fue adoptada unánimemente por la Naciones Unidas en 1948, después de la Segunda Guerra mundial. Se trata de un ideal común en que todos los Pueblos y Naciones deben esforzarse.

Esta Declaración establece de igual manera la igualdad salarial y la no discriminación en éste ámbito, instrumento que sirve de base para que las instituciones gubernamentales, brinden un verdadero interés, para que en el país se respete la igualdad de la mujer y así tenga las mismas o mejores oportunidades que los hombres en el trabajo y en la sociedad.

En el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, se determina que El Salvador, se ha comprometido al ratificar este instrumento jurídico, a garantizar la Igualdad de hombre y Mujeres, a evitar que se use cualquier forma de discriminación y a brindar una verdadera protección en la ley.

La realidad Salvadoreña, muestra que el país, está completamente desconectado de las exigencias y señalamientos que la legislación internacional realiza con el objeto de contribuir en la normativa nacional y quitar los patrones culturales de sociedad machista e instruir una igualdad de genero que ayude a disminuir las discriminaciones existentes en la sociedad.⁴¹

Los Estados se comprometen a garantizar a los hombre y mujeres igualdad en el goce de sus derechos sociales, económicos y culturales, así lo establece el Pacto de los Derechos Económicos Sociales y Culturales; compromiso que El salvador tiene que cumplir, garantizando igualdad en el acceso al trabajo, en el interior de los centros de trabajo, con relación a los

⁴¹ Artículo 26 del Pacto de los Derechos civiles y Políticos. Ratificado por El Salvador, en Decreto Legislativo N° 27 de 23 de Noviembre de 1979. Publicado en el Diario Oficial N° 218 de 23 de Noviembre de 1979.

salarios, trato y garantizando a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres.⁴²

La sociedad Salvadoreña muestra en diferentes ámbitos laborales, especialmente en la industria manufacturera que los compromisos adquiridos por el gobierno al ratificar esta Pacto, no son cumplidos, los trabajadores y trabajadoras viven en carne propia la violación a estos principios y la falta de interés que muestran las instituciones gubernamentales para brindar efectiva protección y aplicación de la ley.

La igualdad ante la ley, es fundamental para que una sociedad se desarrolle pacíficamente; en El Salvador, ésta igualdad no se cumple, el Órgano jurisdiccional muchas veces se coloca al servicio de quien mas poder posea o mejor dicho, de quien mejor condición económica tiene⁴³.

Según el Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de Obra masculina y la Mano de Obra femenina por trabajo de igual valor; se deben de buscar, las técnicas y sistemas mas adecuados para que las trabajadoras tengan igualdad salarial.

⁴² Artículo 3 y 4 del Pacto de los Derechos Económicos Sociales y Culturales. Ratificado por El Salvador, en decreto Legislativo N° 27 de 23 de Noviembre de 1979. Publicado en el Diario Oficial N° 218, el 23 de noviembre de 1979.

⁴³ Artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948. Y a la que El Salvador se adhirió, el 19 de Mayo de 1980, con el fin de proteger los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad. Y Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Ratificada por El Salvador, en Decreto Legislativo N° 5 del 08 de Diciembre de 1993. Publicado en el Diario Oficial N° 113 de 19 de Junio de 1979.

Este principio debe ser aplicado, ya sea por medio de la legislación nacional u otros medios. Para que los empresarios no discriminen a la mujer, asignando un salario menor al que el hombre obtiene por igual trabajo.

Según el Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación. El termino discriminación comprende: cualquier distinción exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.⁴⁴

El Salvador debe promover una Política Nacional que cumpla con el objetivo fundamental de este convenio, para promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación, con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Si el Gobierno Salvadoreño pusiera en práctica y aplicara los principios y recomendaciones que obtiene al ratificar estos convenios, las mujeres tuvieran mayor oportunidad de acceso al trabajo y mejores condiciones laborales bajo el respeto del principio de igualdad jurídica.

Los compromisos que el gobierno ha adquirido con este convenio son: buscar la cooperación de los empleadores, trabajadores y organizaciones sociales con el fin de hacer cumplir esa política, crear leyes acordes a la realidad actual, crear programas educativos.

⁴⁴ Artículo 1,2 y 3 del Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Ratificado por El Salvador, en decreto Legislativo N° 78 de 14 de Julio de 1994. Publicado en el Diario Oficial N° 157 de 26 de Agosto de 1994.

Es evidente que en El Salvador no existen Políticas Públicas que ayuden a mitigar esta problemática. El empleador es, el que tiene en sus manos la decisión de aplicar estas recomendaciones, no existe un control efectivo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que haya igualdad de oportunidades de empleo y contratación.

En la Política Nacional se deben incluir como uno de los principales objetivos, el permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo lo realicen sin discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.⁴⁵

Si el Gobierno salvadoreño pusiera en practica estas recomendaciones, las mujeres tendrían mejor oportunidad laboral, si en las empresas existiera un control por parte de las instituciones encargadas de velar por que se respeten los derechos laborales, las trabajadoras pudieran realizar su trabajo y de igual manera asistir sus responsabilidades familiares: asistir a la escuela de padres, llevar a sus hijos al seguro medico y otras importante; sin preocuparse que pueden ser despedidas.

Como se puede observar en la legislación internacional es mucha la protección que existe en cuanto se refiere a la igualdad jurídica, se dan recomendaciones que el Gobierno debe tomar en cuenta para que en El Salvador disminuyan las constantes discriminaciones que se dan en materia laboral debido muchas veces por la falta de supervisión en los centros de trabajo.

⁴⁵ Artículo 3 del Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre los trabajadores y trabajadoras. Ratificado por El Salvador, en Decreto Legislativo N° 29 del 15 de Junio de 2000. Publicado en el Diario Oficial N° 135 del 19 de Junio de 2000.

Es de mucha importancia que el gobierno de El Salvador tome en cuenta las disposiciones que se dictan a nivel internacional con relación a la igualdad jurídica y que luche porque se cumpla en nuestro país y si existen discriminaciones, que sea Este el interesado en combatirlas para que desaparezcan los patrones culturales de machismo y se de una apertura de verdadera igualdad hacia mujer en todos los ámbitos sociales y especialmente en materia laboral.

3.3. DERECHO COMPARADO.

3.3.1. Constitución Española

Artículo 1.

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Artículo 14.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35.

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Artículo 42.

“El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, y orientará su política hacia su retorno...”

Análisis.

Como se observa en el derecho constitucional español, el principio de igualdad jurídica se encuentra establecido y se protege jurídicamente para que no existan violaciones en este sentido por ninguna forma de discriminación.

En la Constitución Española se puede observar, que la igualdad se tomo en cuenta desde el punto de partida en la constitución del Estado Español, por lo que en consecuencia se puede analizar que: El derecho Constitucional Salvadoreño tiene desventaja, porque el principio de igualdad no se tomo como un fin por lo que el Estado Salvadoreño se ha constituido, que es lo que establece en su articulo 1.

En su esmero de darle protección a este principio se observa que el Derecho Constitucional Español se usa el termino “discriminación”, el cual es muy importante en el sentido que establece que cualquier diferencia que por algún motivo se realice, a una persona que este en las mismas condiciones que otra, constituye discriminación lo que esta prohibida. Haciendo la comparación con la Constitución salvadoreña se encuentra únicamente la prohibición a hacer diferenciaciones; por lo que se considera necesario que se busque una verdadera y más efectiva protección al principio de igualdad.

De igual forma se establece el derecho al trabajo como un deber y un derecho, así mismo se hace referencia a no discriminar a nadie por motivos de sexo, al mismo tiempo el Estado Español se compromete a velar por que se cumplan estos Derechos.

En El Salvador el derecho al trabajo se reconoce, pero no se establece como un deber por que no todos tienen el privilegio de tener un empleo, donde puedan sostenerse dignamente; el derecho español contempla la posibilidad de que cada persona elija el puesto de trabajo que mas le parece y el trabajo que mas le gusta.

Los salvadoreños no tienen oportunidad de elegir donde quieren trabajar por ello aceptan cualquier trabajo, aunque las condiciones laborales sean degradantes y la discriminación por sexo sea evidente, debido a las necesidades económicas y desempleo existente.

3.3.2. Constitución de Argentina.

Artículo 14.-

Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Artículo 14 bis.

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Artículo 43.-

Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un

tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva.

Análisis.

La constitución de Argentina contempla directamente el derecho al trabajo, como un derecho y establece el principio de igualdad, para que se dé al trabajador todas sus prestaciones y lo que le pertenece sin ninguna diferencia, es decir, que proclama la igualdad para todos en los lugares de trabajo.

También deja muy claro que ante cualquier violación a los derechos que la constitución establece, se puede interponer recurso de amparo para que se brinde la protección adecuada. Analizando la constitución salvadoreña se observa que en ella, efectivamente se establece de forma mas concreta la valoración del principio de igualdad.

3.3.3. Constitución Política de Chile

Artículo 1.

Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

La familia es el núcleo fundamental de la sociedad.

El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos.

El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.

Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Artículo 19.-

La Constitución de Chile asegura a todas las personas:

2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

3º.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos. Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;

Artículo. 16º.-

La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

Análisis:

El principio de igualdad no se encuentra descrito en el artículo uno de la Constitución Salvadoreña, que es la base de todo estado, por lo que ha sido fundado o construido, pero si ha sido considerado mas adelante, no se establece de forma directa la igualdad de oportunidades y tampoco se dice la prohibición de la discriminación, como lo hace Chile; haciendo la comparación, en la Constitución de Chile se puede observar que la igualdad se coloca como punto de partida de un Estado que pretende garantizar y consolidarse en el respeto a los principios constitucionales que permiten mantener la armonía de la sociedad.

De igual forma establece la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades en la vida nacional, también expresa de forma muy concreta que se prohíben cualquier clase de discriminación en el trabajo; por lo que se considera que el derecho constitucional chileno es mas completo que el salvadoreño por que

no teme en construirse en un verdadero cuerpo normativo, que brinda la efectiva protección a las personas, para que no sufran ninguna clase de discriminación.

3.4. JURISPRUDENCIA.

3.4.1. CASO N° 1.

Análisis de la Sentencia:

La causa principal de este proceso laboral fue por violación a derechos laborales por despido injustificado por parte de sociedad "Industrias Tabony hacia la trabajadora MARIA ELIA CRUZ MENDOZA, quien encontrándose en estado de gravidez fue despedida violándole sus derechos laborales de prestaciones por maternidad, descanso pos-natal y su indemnización respectiva.

Como se puede observar en la sentencia en primera instancia se resolvió a favor de la trabajadora, pero en segunda instancia se resolvió a favor de la sociedad demandada por una interpretación errónea de la norma jurídica en la que se establece la forma de probar el estado de gravidez⁴⁶.

La sala de acuerdo la Jurisprudencia y al análisis respectivo que hace, concluye con un fallo a favor de la parte actora pronunciando que efectivamente existe una interpretación errónea de la norma legal en la Cámara de Segunda Instancia por lo que condena a la sociedad antes mencionada a pagar a la trabajadora salarios no devengados por causa imputable al patrono hasta el periodo de pos-parto.

⁴⁶ Referencia. 425-2001. Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, del 07 de Septiembre de 2001. Proceso promovida por la Señora María Elia Cruz Mendosa contra la Sociedad de Industrias Tabony. S. A de C. V.

De acuerdo al tema que se analiza como es la igualdad jurídica, se puede decir que en este caso, la violación existente es de derechos laborales, pero en un trasfondo se puede observar que existe discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo, especialmente si se encuentran en estado de gravidez, a tal punto que son despedidas sin importar el daño que pueden provocar en ellas o en su futuro hijo, por falta de sus prestaciones de Seguro Social Medico.

La discriminación dentro de las empresas se puede analizar desde varios puntos de vista como: los salarios que se perciben, la ocupación para la que son contratadas las mujeres especialmente, el trato que se percibe dentro de la misma empresa, etc.

3.4.2. CASO N° 2

Análisis de la Sentencia:

El Recurso de Casación, fue promovido por el señor Héctor Ulises Amaya Menjívar en calidad de Procurador Auxiliar de Trabajo, en representación del señor Sergio Rubén Cea Martínez contra el señor Ricardo de Jesús Salazar.

En la sentencia analizada, se establece la violación a los derechos de indemnización por despido, pago de vacaciones y aguinaldo vacaciones proporcionales. En la mayoría de casos, estos son los derechos mas demandados por los trabajadores; solo acuden a estas instancias cuando

consideran que tienen posibilidades de recuperar lo que el patrono no ha querido darles cumpliendo con su responsabilidad de manera voluntaria.⁴⁷

En el presente proceso, se observa que en la primera instancia el trabajador obtiene una sentencia favorable; no obstante, en el recurso de apelación interpuesto por el demandado, la Cámara revocó la Sentencia exponiendo que dicha sentencia no estaba arreglada a derecho.

La Sala determina que el recurso puede ser casado únicamente por interpretación errónea de la norma debido a que esta es clara y no hay necesidad de recurrir al espíritu de ella para su aplicación. Para llegar a esta conclusión la Sala cita a grandes tratadistas como: Mario de la Cueva que de forma muy clara establece que “en caso de duda se establecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Como se observar en esta sentencia, no es el principio de igualdad jurídica el que se violenta, sino derechos laborales por despido injusto por causa del patrono.

3.4.3. CASO N° 3

Análisis de la Sentencia:

El presente Recurso ha sido promovido por el Licenciado Héctor Ulises Amaya Menjivar en representación del señor Carlos Ernesto Jiménez Salazar contra CASA SANDOVAL Sociedad Anónima de Capital Variable.

⁴⁷ Referencia. 480 Ca. 1ª Lab. Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, del 29 de Octubre del 2006. Proceso promovido por el señor: Sergio Rubén Cea Martínez contra el señor: Ricardo de Jesús Salazar.

En este proceso se esta reclamando una indemnización por accidente de trabajo, así como también la prestación de seguro medico y proporción de una prótesis⁴⁸.

Con relación al tema que se investiga, que es la igualdad jurídica, es notorio que en la mayoría de los caso los trabajadores no acuden en busca de justicia, cuando se violenta este derecho de igualdad jurídica en el derecho acceso al trabajo; sino que solo acuden a la justicia cuando los derechos que se están violando son considerados por el trabajador mas fundamentales.

En la primera instancia el tribunal resuelve a favor del trabajador pero en la segunda instancia se resuelve negativamente para éste por lo que deciden interponer recurso de casación.

La Sala analiza desde varios puntos de vista la forma de valoración de la prueba por la cámara de segunda instancia, motivo por el que se recurre; el otro motivo es el de violación de ley, en el que la Sala concluye que no existe tal violación.

La Sala resuelve a favor del trabajador, analizando que al negarse estas prestaciones al trabajador, se están violando derechos humanos como: Orden social justo y condiciones de trabajo digno, se establece que se recompense al trabajador dándole la indemnización correspondiente y demás prestaciones que el trabajador exige.

⁴⁸ Referencia. 100-C-2005 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, del 12 de Septiembre de 2006. Proceso promovido por el señor: Carlos Ernesto Jiménez Salazar contra CASA SANDOVAL. S. A. de C. V.

CAPITULO IV
SINTESIS DE INVESTIGACION DE CAMPO

**4.1. DESCRIPCION DE LAS TECNICAS UTILIZADAS PARA
LA OBTENCION DE INFORMACION DE CAMPO.**

La estrategia metodológica aplicada al objeto de estudio, por sus características y de acuerdo a nuestros objetivos, planteó la necesidad de utilizar la perspectiva formalista, pues es de gran importancia facilitar aportes doctrinarios y jurídicos; también es necesario utilizar el enfoque jurídico social por ser obligatorio aportar datos de fuentes del contexto real como lo es: lo político, lo cultural y lo social. Todo esto para visualizar los factores que influyen al problema y poder buscar que exista mayor tutela jurídica en el derecho de acceso al trabajo.

Se ha analizado, la relación causal existente en la problemática, teniendo como base la realidad concreta, la que ha sido indagada e interpretada de acuerdo al método científico y sus respectivas técnicas que nos han servido para identificar el nivel de igualdad jurídica en el acceso al trabajo.

Dentro de las técnicas de campo utilizadas tenemos:

En esta técnica se han utilizado la observación indirecta realizando entrevistas y encuestas.

Las Unidades de Observación que se tomaron para realizar las entrevistas son:

- 1) Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 2) Procuraduría para la Defensa de Derechos Humanos.
- 3) Procuraduría General de la República

- 4) Abogados de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

Para la realización de las encuestas se tomo como unidades de observación: A los trabajadores que laboran en las Maquilas de la Zona Franca de San Marcos del Departamento de San Salvador.

4.2. APORTES OBTENIDOS POR ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ENCARGADOS DE VELAR POR LA TUTELA DE LA IGUALDAD JURÍDICA EN EL ACCESO AL TRABAJO.

4.2.1. Entrevista dirigida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB).

Objetivo:

Conocer los Planes y Proyectos implementados por el MINTRAB., orientadas a garantizar la igualdad jurídica en el acceso al trabajo.

Investigadora: Reyna Melina Mejía Efigénio

Persona Entrevistada: Licenciada Beatriz Ruiz

Lugar: Área de Asesoría Jurídica

Fecha de Aplicación: 20 de Noviembre de 2008

1. El Código de Trabajo en su artículo 12 establece el principio de Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo. ¿Qué responsabilidad les corresponde asumir a ustedes, para hacer cumplir este principio?

Como Ministerio de Trabajo y Previsión Social para garantizar que se cumpla el principio de igualdad jurídica tenemos como base el artículo 3 de la

Constitución de la Republica en donde se establece la igualdad para todas las personas sin discriminación alguna.

El Ministerio de Trabajo funciona como un ente mediador frente al empleador y el empleado, cuyo fin es evitar que se den violaciones a las normas establecidas en las leyes que amparan a los trabajadores.

Para garantizar la igualdad jurídica en el derecho de acceso al trabajo o igualdad de oportunidades que es lo que establece el artículo 12 del Código de Trabajo, el Ministerio realiza ferias de trabajo apoyado por las empresas privadas, en las que se establecen parámetros de igualdad con relación a la contratación de personas, garantizando que exista igualdad de oportunidades para todos los sectores de la población como: mujeres, hombre, discapacitados, niños, etc.

2. ¿Cuáles son las estrategias y acciones que el MINTRAB desarrolla o implementa para garantizar la igualdad en el acceso al trabajo?

Como estrategias que el Ministerio tiene para garantizar la igualdad en el acceso al trabajo se encuentra la inspección que tiene diferentes fines según el tipo de inspección que se realice; por tal razón cuando a una persona se le ha negado el acceso a un empleo en el que cumple todos los requisitos para este, puede solicitar una inspección preventiva que tiene como fin verificar las razones de posibles discriminaciones que pueden estar ocurriendo en una empresa determinada.

Las inspecciones pueden ser:

➤ Programadas:

Las que están incluidas en el plan de trabajo mensual y son elaboradas por la autoridad competente. Tienen por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir riesgos laborales.

➤ No Programadas:

Son las solicitadas por los y las trabajadoras o determinadas por la autoridad competente sin necesidad que haya sido prevista en su programación. Se llevan a cabo para verificar hechos expresamente concretos, vinculados a la relación laboral, que requieren de una inmediata y urgente comprobación.

➤ Reinspección:

Consiste en inspecciones que se llevan a cabo por no haber desaparecido las causas que motivaron una inspección solicitada.

El artículo 30 del Código de Trabajo de forma muy clara establece una serie de prohibiciones para el patrono. En el numeral 12 se encuentra la prohibición que no deben haber preferencias, ni distinción por ningún motivo excepto las previstas por la ley. Esto significa que no puede haber discriminaciones de ningún tipo, por lo que como Ministerio de Trabajo en cada visita nos aseguramos de que estas disposiciones se cumplan por parte del patrono que es el más propenso a realizar violaciones a las disposiciones laborales.

3. ¿De que forma Vigilan el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo?

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social para vigilar que se cumpla la normativa laboral busca dar oportunidades de acceso a la información, ya sea por vía electrónica, vallas publicitarias donde se proporcionan los números telefónicos por medio de los cuales las personas pueden informarse de cuales son sus derechos como trabajadores y las formas de violaciones que pueden presentarse en las empresas a la misma vez pueden solicitar inspecciones e interponer denuncias que crean pertinentes.

Otro mecanismo que se pone en práctica son las capacitaciones que se realizan en las empresas, a solicitud del empleador con el objeto de dar a conocer los derechos que como trabajadores deben ser respetados y garantizados.

Como acciones tenemos las inspecciones que consisten en velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional. Tienen como objetivo prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

4. ¿Qué cantidad de denuncias por discriminación han recibido en el año 2006 y 2007?

Denuncias por discriminación no se han recibido, este tipo de casos aunque se presentan en los centros de trabajo las personas no los denuncian, generalmente las denuncias recibidas son por reclamos a otros derechos como: atraso de salario, horas extras, vacaciones, aguinaldos, salarios mínimos entre otros.

La discriminación en el acceso al empleo es un problema que difícilmente se puede contrarrestar ya que como Ministerio nos encargamos de velar porque se respeten los derechos laborales de las personas que se encuentran dentro de las empresas o en un trabajo determinado, pero no antes de ingresar, aunque hay una forma de denuncia y es la solicitud de una inspección para verificar hechos que traerían posibles violaciones a los derechos laborales.

Solicitud de Inspecciones Recibidas y Resueltas en todo el País de Industria y Comercio

Tipo de solicitud	2004		2005		2006		2007		Enero a Junio 2008	
	Recibida	Resuelta	recibida	resuelta	recibida	resuelta	recibida	resuelta	recibida	Resuelta
Atraso de salario	2,163	1,639	2,309	2,012	1,058	761	2,707	1,381	1,404	949
Horas Extras	179	156	1,375	1,329	124	78	424	227	216	219
Vacaciones	627	383	1549	1445	298	194	928	446	529	257
Aguinaldo	68	74	1,299	1,288	48	37	87	58	71	52
Salarios Mínimos	792	551	1,270	1,261	19	10	541	485	332	318
Otros	1,478	3,996	1,833	4,438	582	3,187	1,647	1,045	860	536
Total	5,307	6,799	9,635	11,773	2,129	4,267	6334	3,642	3,412	2,331

5. Los procedimientos que el MINTRAB desarrolla para vigilar que exista igualdad en el acceso al trabajo, ¿Proporciona los resultados esperados?

Como Ministerio si consideramos que los mecanismos y acciones que se ponen en práctica para la defensa de sus derechos laborales tienen los resultados positivos esperados.

Cada una de las unidades que forman parte del Ministerio de Trabajo rinden su informe para analizar si los proyectos trazados se han cumplido y si se obtienen resultados satisfactorios por lo que estamos convencidos que el trabajo que el Ministerio realiza es muy importante y fundamental en el desarrollo de las relaciones laborales.

6. En su opinión, ¿La legislación que protege la igualdad en el acceso al trabajo debería ser revisada y reformada?

La legislación que protege la igualdad y no discriminación en materia laboral esta suficientemente amparada por lo que no es necesario realizar reformas ya que lo fundamental es aplicarla concretamente para que desaparezcan las discriminaciones.

Es de fundamental importancia que las personas afectadas en estos casos denuncien para que se conozca y así se puedan poner en práctica las acciones legales para evitar las violaciones y sancionar a las empresas que están haciendo discriminación.

7. Como MINTRAB, ¿realizan propuestas de ley encaminadas a eliminar toda clase de discriminación en el acceso al trabajo?

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Unidad de Género si realiza propuestas de ley encaminadas a la búsqueda de erradicar por completo los vacíos legales que pueden dar paso a una constante discriminación en materia laboral.

4.2.1.1. Opiniones Vertidas por el Ministro de Trabajo y Previsión Social (José Roberto Espinal Escobar).

Desafíos laborales de la región:

- Continuar fortaleciendo la capacidad técnica y operativa del personal de los Ministerios del Trabajo que desempeñan funciones de inspección, resolución alternativa de conflictos y gestión de Empleo, con el fin de mejorar el desempeño de su gestión y mejorar el sistema administrativo de protección de los derechos laborales.

 - Promover el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación con las Cortes Supremas de Justicia y las Procuradurías Generales, con el objeto de mejorar el sistema nacional de protección de los derechos laborales, con especial énfasis en la agilización del procedimiento de ejecución de sentencias y reducción de la mora judicial.

 - Ampliar el programa de sensibilización dirigido a empleadores y trabajadores y otros actores que intervienen en la dinámica laboral sobre temas de género, embarazo y otras causas de discriminación en el empleo, para fomentar y fortalecer una cultura de cumplimiento.
- Papel de su sector frente a las perspectivas de su propio país o región:

El gobierno de El Salvador ha definido orientar sus esfuerzos y fortalecer su papel como rector de la política laboral en las siguientes áreas, las cuales se encuentran contempladas en el documento conocido como.

LIBRO BLANCO:

1. Promoción de la Libertad de Asociación y fortalecimiento de las relaciones laborales.

2. Fortalecimiento presupuestario y de personal del Ministerio de Trabajo.

3. Promoción de mecanismos de coordinación con el sistema judicial para el mejoramiento de la justicia laboral.

4. Fortalecimiento de los Programas de Género y para combatir la Discriminación en los lugares de trabajo.

5. Combate al trabajo infantil, y;

6. Fomento de una cultura de cumplimiento.

4.2.2. Entrevista para la Procuraduría General de la Republica.

Objetivo:

Conocer la cantidad de denuncias que se presentan, que población es la mas afectada con relación a la violación del principio de igualdad, el porque de los desistimientos en los procesos y la causa principal de la discriminación laboral.

Entrevistadora: Reyna Melina Mejia Efigenio

Entrevistado: Lic. Marco Antonio Vanégas

Lugar de Aplicación: Unidad de Defensa de los
Trabajadores.

Fecha: Lunes 24 de noviembre de 2008

1. ¿Que cantidad de denuncias por violación al principio de igualdad y discriminación en materia laboral han recibido en el año 2006 y 2007?

Durante el año 2006 se recibieron 5504 denuncias, en este tipo de casos no se recibieron denuncias por violación al principio de igualdad ni discriminación; sino que los derechos más reclamados fueron:

- Indemnización por despidos injustos.
- Salarios adecuados por días, horas extraordinarias, días de asueto y días de descanso laborados.
- Vacaciones anuales.
- Aguinaldo.
- Salarios no devengados por causa imputable al empleador/a.
- Prestaciones por maternidad.

En el año 2007 se recibieron 7863 denuncias y al igual que en el año anterior no existe denuncia por discriminación en el acceso al trabajo.

2. De la población femenina y masculina ¿Quién presenta mayor porcentaje de violación al principio de igualdad en el acceso al trabajo?

De la población denunciante se puede observar que cuando se habla del sector manufactura los denunciantes son en mayor cantidad de sexo femenino. Pero aun así no hablamos de violación al principio de igualdad jurídica en el acceso al trabajo sino de otro tipo de reclamaciones.

Cuando las denuncias provienen de otro tipo de sectores cambia la población denunciante porque en esos casos predominan los hombres como denunciantes. Pero en general de la cantidad de denuncias recibidas mitad de los denunciantes son mujeres y mitad hombres.

La única diferencia es que depende del tipo de sector de donde provengan los problemas laborales será el tipo de población que reclama. Y como es evidente en el sector de las maquilas predominan las denuncias de mujeres por lo que se deduce que son las más afectadas y las que sufren mayor cantidad de violación a las prestaciones laborales.

3. ¿Cuanto tiempo es la duración aproximada de los procesos de esta naturaleza?

La duración de los procesos laborales es de tres meses lo mas mínimo; pero pueden prolongarse hasta dos años en los tribunales. La duración de estos procesos depende de los tribunales, de la cantidad de trabajo que estos

tengan acumulado. Existen procesos en los tribunales que datan desde el año 2004, esto significa que tienen hasta la fecha cuatro años de haberse comenzado y todavía no hay resolución.

4. ¿Existe desistimiento por parte de las víctimas en esta clase de procesos?

Los procesos laborales pueden prolongarse tanto, que las personas pueden desistir de reclamar sus derechos violados y muchas veces aceptan cantidades de dinero que el empleador les ofrece aunque no sea lo que legalmente les corresponde.

Influyen muchas veces los problemas económicos, porque aunque la Procuraduría brinda la Asistencia Técnica de forma gratuita siempre implica gastos de traslado y de otro tipo, por lo que deciden desistir de la denuncia y perder su dinero reclamado.

5. ¿Considera que debe haber reformas en la ley procesal, para ayudar a que estos procesos tengan mayor agilidad y así las víctimas tengan mejores resultados?

Existe claramente la necesidad de hacer reformas a la legislación laboral; Pero para que se pueda tener cambios que marquen de forma clara y directa el apoyo a las víctimas y se pueden obtener mejores resultados no solo se debe hacer reformas a la ley procesal sino también existe la necesidad de que se haga un nuevo código laboral que se apegue a las exigencias de la realidad actual y de esa forma tener fundamentos claros para que se denuncien casos como discriminación en el acceso al trabajo.

Como Procuraduría General de la Republica se ha analizado hacer propuestas de ley encaminadas a garantizar que haya mayor equidad en esta clase de procesos, pero no se han concretado por lo que no se han hecho tales propuestas.

6. Según las denuncias y casos recibidos ¿Cuál es la causa principal de discriminación con relación al derecho de acceso a un empleo?

No se puede establecer causa mayor de discriminación en el acceso al trabajo, porque las personas aunque sufran esta clase de violaciones a sus derechos, no denuncian porque este tipo de casos no tiene fundamento en la ley para denunciar; esto significa que es difícil presentar pruebas y como las empresas no son vigiladas en torno a los requisitos que exigen al momento de contratar, se hace imposible establecer si existe igualdad de oportunidades en las empresas y de igual forma es difícil verificar posibles discriminaciones.

7. ¿Han firmado Convenios con otras entidades o instituciones para que puedan recibir denuncias y puedan llevar procesos en los que se violentan los derechos laborales?

Si se han firmado convenios de cooperación con ONG`S como por ejemplo con la Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA) y otras.

8. ¿Cuál es el objetivo de firmar este tipo de Convenios?

El objetivo de firmar este tipo de convenios es de carácter informativo y para que la población tenga más acceso. Muchas veces las personas no saben que en la Procuraduría existe esta Unidad de Asistencia a los Derechos Laborales y por ese motivo no se acercan a denunciar.

Las ONG`S se encargan la mayoría de veces de informar a la población laboral de los lugares en los que pueden acercarse en caso de violación a sus derechos.

4.2.3. Entrevista Abogados de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

Objetivo:

Conocer el trabajo que realizan como ONG`S para ayudar a contrarrestar la violación al principio de igualdad y apoyar al Estado a disminuir la discriminación en materia laboral.

Entrevistadora:	Reyna Melina Mejia Efigenio
Persona entrevistada:	Licenciada Silvia Juárez
Lugar de Aplicación:	Asesoría Jurídica de ORMUSA
Fecha:	Miércoles 10 de diciembre de 2008

1. ¿Cual fue la iniciativa de buscar la firma de un Convenio con la Procuraduría General de la Republica para poder asistir a las victimas de violación al principio de igualdad jurídica en el área laboral?
 - Combinar esfuerzos frente a la violación de derechos laborales de las mujeres como de su derecho a vivir una vida libre de violencia, a través del acceso efectivo a la justicia.
 - Realizar capacitación estratégica en las y los prestadoras de servicio de la Procuraduría General de la Republica, no solo para su formación técnica, sino para su sensibilización frente a la atención a las mujeres que buscan sus servicios.
 - Ejercer contraloría desde la sociedad civil a la institucionalidad de la Procuraduría General de la Republica para fortalecerla.

- Beneficiar a mujeres que buscan acceso a la justicia a través de ORMUSA con la colaboración, acompañamiento y asesoría.
- Coadyuvar al acercamiento entre la población beneficiada (ciudadanas) y la institución prestadora de servicios.

2. ¿Cuáles son las Zonas de trabajo en las cuales prestan su asistencia técnica?

Las zonas de trabajo donde tenemos proyectos a desarrollar para el apoyo a la mujer en el ámbito laboral, familiar y otros son:

Departamentos

- La Paz
- Sonsonete
- La Libertad
- Ahuachapán

Municipios

- Olocuilta
- San Salvador
- San Pedro Masahuat
- Zaragoza
- Puerto de la Libertad
- San Francisco Menéndez
- Teotepeque
- Armenia

La asistencia es prestada para toda aquella persona que se acerca a ORMUSA que tiene problemas en su trabajo, violencia en el hogar, etc. y tiene derecho al acceso a la justicia; nuestro servicio es a nivel nacional,

Se trabaja mucho con la industria de manufactura como es la maquila, se da asistencia legal a trabajadores de cualquier zona Franca existente.

3. ¿Qué los impulso a crear una unidad de apoyo a las victimas de la violación al principio de igualdad en el acceso al trabajo; si ya existen entidades gubernamentales que deberían realizar este trabajo?

Es evidente que ese “deberían” representa el deber ser, mas no el ser de la institucionalidad del estado frente a la violación al principio de igualdad, por ello nacen los movimientos sociales, pues en la avanzada, no son los que sufren las carencias, negocios o frustraciones ciudadanas, ya hemos dado paso frente a ello, para ser intermediarias, catalizadoras, coadyuvantes en acercar a la demanda ciudadana al Estado mismo.

Por supuesto esa población cautiva para las organizaciones feministas son las mujeres, quienes padecen la discriminación sexista y el sistema androcentrista, diferenciales para quienes aun no son iguales.

4. ¿Cuántas denuncias han recibido en el año 2006 y 2007 por discriminación en materia laboral?

Es muy probable que resulten pocas denuncias registradas como tal, pues aun no hay una apropiación plena de la significancia de la desigualdad.

Si preguntamos a las mujeres trabajadoras de maquila si se sienten discriminadas, dirán que no, por que tienen un empleo, pero la realidad es que la segregación ocupacional es una manera de discriminar, donde estamos sobrerrepresentadas y sobrerepresentadas las mujeres trabajadoras, ello respondería que el número es alto, pero no la denuncia, luego dentro de

una misma empresa esta neutralizado que en la recepción y secretarias y enfermería esté una mujer y que en los puestos de dirección hayan hombres y si hay mujeres estas ganan asta 40% menos que ellos por igual trabajo.

No se devala que al consumir las mujeres la carga reproductiva indirectamente se esta discriminando en el acceso al empleo, pues esa carga no le permite salir de la misma línea de partida y hay una desventaja frente a los hombres que no asumen este trabajo para competir en el mercado de trabajo.

Y si hablamos de discriminación directa hay muchos casos que quedan silenciados por la insensibilidad al genero, por ejemplo cuando una trabajadora se le niega el permiso para asistir a la escuela de “padres”, esto es una discriminación, pues ello no les pasa a los hombres por que lo asumen las mujeres, su seguridad social también, etc.

5. Cómo ONG`S, ¿Considera que las victimas de discriminación les tienen mas confianza que a las autoridades estatales? ¿Por qué?

Hay un cierto grado de confianza generado por las mujeres hacia la organización. La experiencia de atención, calidez, eficacia y efectividad de los prestadores de servicio suelen ser la causa más grande de desconfianza, la no sensibilización hacia su condición de género y la corrupción también juega un papel importante en la generación de confianza.

6. Los resultados de los procesos por discriminación en materia laboral y violación al principio de igualdad, ¿Son favorables para las víctimas?

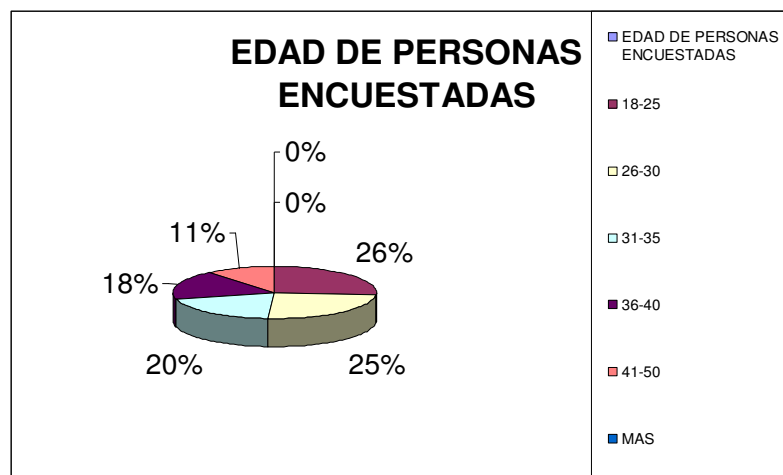
Como organización no procuramos, solo en casos muy especiales en los que se considera una mayor delicadeza en el proceso; por lo que no podríamos responder esa pregunta debido a que nuestro trabajo solo es asesorar, acompañar y apoyar a las personas afectadas incitando a la denuncia a las instituciones correspondientes.

4.3. PRESENTACIÓN DE GRÁFICOS DE INFORMACIÓN OBTENIDA DE ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS

¿Cuántos años Tiene?

EDAD	CANTIDAD DE PERSONAS
18-25	26
26-30	25
31-35	20
36-40	18
41- 50	11
MAS	0

De las edades de la población encuestada, la mayoría (26%) oscila entre los 18 y 25 años. Un 25% esta entre los 26 y 30 años. Un 20% entre los 31 y 35 años. Un 18% entre 36 y 40 años y un 11% para aquellos que tienen entre 41 y 50 años. Esto nos muestra que la población que más se encuentra presente en la industria textil son las personas más jóvenes que se encuentran en edad fértil y de mayor productividad debido a las escasas o inexistentes oportunidades laborales en otras áreas de trabajo (ver grafica).



¿Cual es su nivel educativo?

NIVEL EDUCATIVO	CANTIDAD DE PERSONAS
No Tiene	1
Primaria	21
Secundaria	21
Educación Básica	26
Educación Media	29
Educación Superior	2

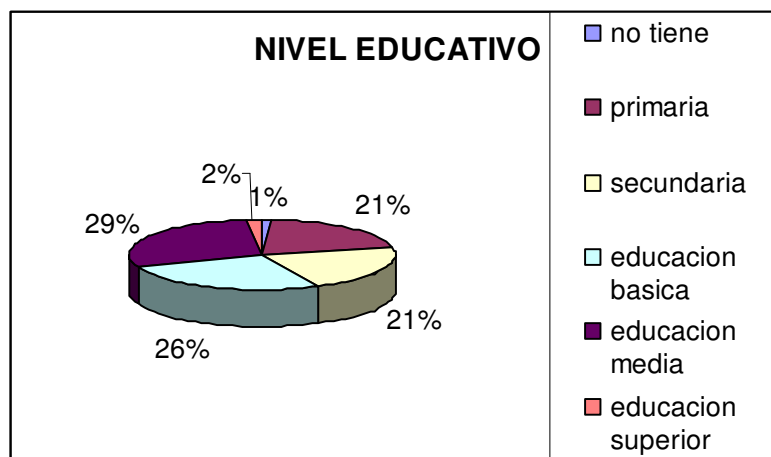
El analfabetismo y los bajos niveles de escolaridad, son un elemento clave en el análisis de la situación socioeconómico, ya que es uno de los factores que mas claramente se identifica como generadores y reproductores de la pobreza, y por ende la capacidad adquisitiva y la satisfacción de las necesidades básicas del grupo familiar.

De las personas encuestadas el 29% han obtenido la Educación Media, el 26% han obtenido educación básica, el 21% han obtenido educación secundaria, otro 21% tienen educación primaria, el 2% tienen estudios

universitarios y 1% no tienen grado de escolaridad es decir que existe todavía el analfabetismo aunque en muy mínima presencia.

Según los testimonios de las personas encuestadas, en las industrias textiles, están exigiendo cada día mayor grado de escolaridad y en algunas maquilas solo se están empleando personas que tengan su bachillerato.

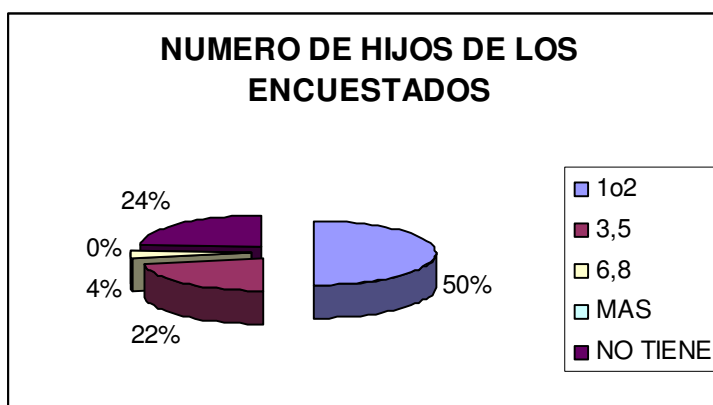
Como se puede observar en la grafica siguiente, la población mayor es la que posee educación media; esto significa que aunque el esfuerzo por tener un nivel de estudio que le permita una superación y una mejor condición laboral ha sido muy grande, no han tenido otras alternativas en las cuales pueda aspirar algo mejor por lo que deciden refugiarse en el trabajo de la maquila como única opción (ver grafica).



¿Cuántos hijos tiene?

CANTIDAD DE HIJOS	CANTIDAD DE PERSONAS
No tiene	24
1-2	50
3-5	22
6-8	4
Mas	0

La cantidad de miembros que conforman el grupo familiar de la población entrevistadas en la mayor cantidad es de 50% que tienen de 1 a 2 hijos, el 22% tienen de 3 a 5 hijos, el 24% no tienen y solo el 4% tienen de 6 a 8 hijos; como podemos observar que las personas buscan no tener muchos hijos por la situación económica que enfrentan por los bajos salarios que perciben y por que las jornadas de trabajo extenuantes para mujeres y los tiempos extras impiden que las mujeres estén pendientes de la crianza de los hijos, esto es aun mas difícil para las mujeres jefas de hogar (ver grafica).



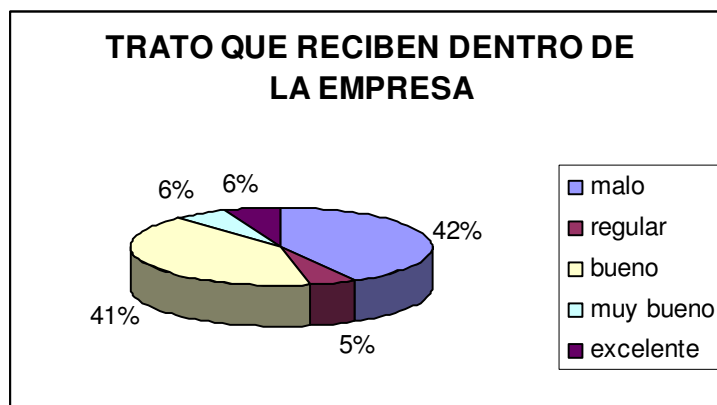
¿Como califica el trato de sus superiores dentro de la empresa?

CALIFICACION DEL TRATO QUE RECIBEN	CANTIDAD DE PERSONAS
Malo	42
Regular	5
Bueno	41
Muy Bueno	6
Excelente	6

Como se puede observar el trato que reciben las personas dentro de la maquila por parte de sus superiores en la gran mayoría (42%) es malo, el 41% lo califican como bueno, el 6% como muy bueno, otro 6% lo califica de excelente y solo el 5% lo ubica en regular.

Al realizar la pregunta de porque de estas calificaciones las personas prefieren no responder y las que responden coinciden en que los superiores muchas veces por evitarse problemas, les imponen una presión psicológica muy fuerte en la que se busca que las y los trabajadores rindan mas de lo esperado y así poder mantener su empleo.

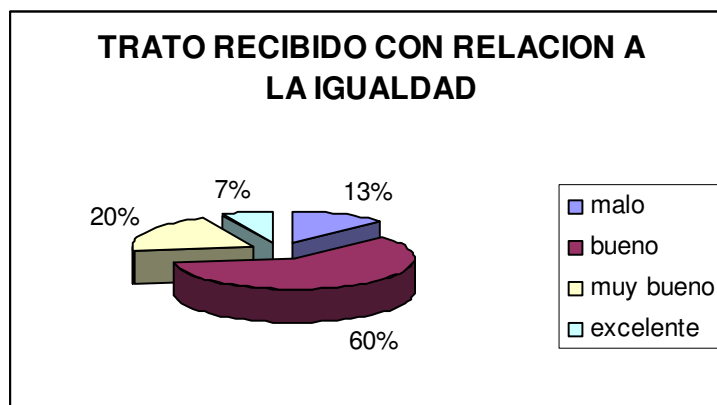
Muchas veces cuando algunas personas tienen algunos problemas emocionales, se les presiona aun mas, en el sentido, de que no tienen consideración y les exigen diciendo que ahí es un lugar de trabajo y no tienen porque llevar problemas personales (ver grafica).



¿Como califica el trato que recibe dentro de la empresa, con relación a la igualdad existente entre hombres y mujeres?

TRATO CON RELACION A LA IGUALDAD	NUMERO DE PERSONAS
Malo	13
Bueno	60
Muy Bueno	20
Excelente	7

El trato recibido con relación a la igualdad existente entre hombres y mujeres dentro de la empresa, en su mayoría (60%) lo califican de bueno, el 20% de muy bueno, el 13% lo califica como malo y solo el 7% lo ubica en la escala de excelente. Cuando se hace la pregunta de porque consideran esa respuesta las personas no responden y algunos dicen que hay preferencia para los hombres porque ellos no faltan y rinden mas con respecto al cumplimiento de las metas que se imponen a los trabajadores (ver grafica).

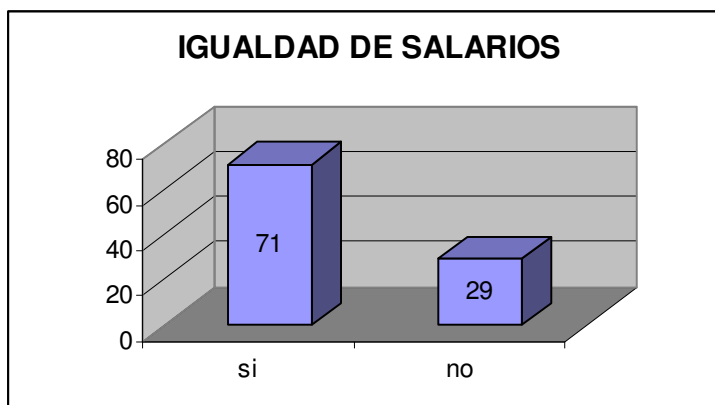


¿El salario que percibe, por trabajos similares, ¿es igual para hombres y mujeres?

IGUALDAD DE SALARIOS	NUMERO DE PERSONAS
Si	71
No	29

Se puede observar que en su mayoría (71%) las personas encuestadas, responden que el salario recibido es igual para hombres y mujeres que realizan trabajos similares, porque el salario mínimo establecido, es el que perciben por su trabajo en todas las maquilas, solo el 29% dice que no existe igualdad de salario y cuando se les pregunta el porque responden que algunas personas ganan mas porque la forma de trabajar es cumpliendo una meta que sirve de base para el sueldo.

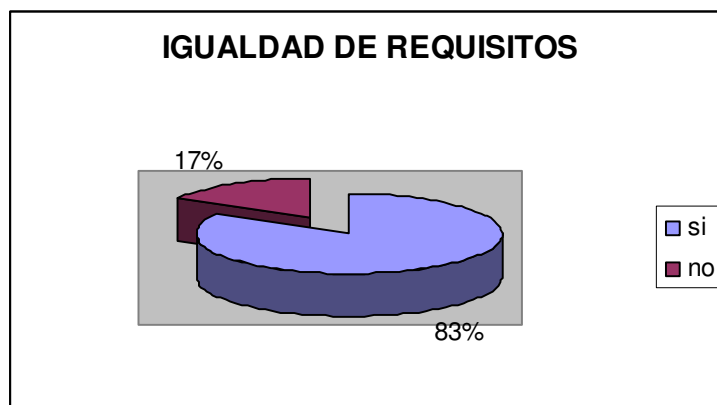
Si un trabajador realiza mas de la meta establecida percibe mayores ingresos porque se le da un complemento económico llamado bonificación y esto hace que gane mas que los que no pueden cumplir la meta; a la misma vez responden que los hombres son los que ganan mas porque son ellos los que con mayor facilidad cumplen y pasan la meta establecida (ver grafica).



¿Los requisitos para obtener este trabajo ¿son iguales para hombre y mujer?

IGUALDAD DE REQUISITOS	NUMERO DE PERSONAS
Si	83
No	17

La mayoría (83%) de la población encuestada manifiesta que existe igualdad de requisitos para optar a un empleo de la maquila excepto cuando el empleo a optar es para un trabajo que requiera conocimientos técnicos específicos, pero un 17% establecen que no hay igualdad de requisitos porque en algunas maquilas todavía piden a las mujeres prueba de embarazo y como es lógico interpretar a los hombres no hay necesidad de pedir que presente dicha prueba (ver grafica).

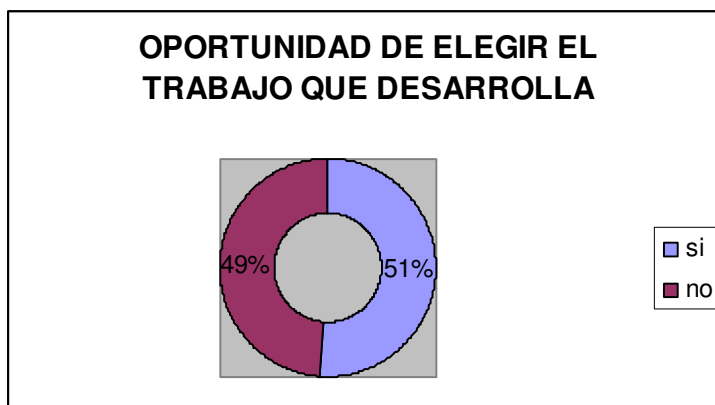


¿Tuvo UD. Oportunidad para elegir el trabajo que esta desempeñando?

OPORTUNIDAD DE ELEGIR EL TRABAJO	NUMERO DE PERSONAS
Si	51
No	49

El 51% establece que si tuvo oportunidad de elegir el trabajo que desempeña porque su experiencia laboral le permitió que la ubicaran en un puesto en el que se desenvolvía mejor o en el que más le gustaba; otro motivo es, que su conocimiento técnico en determinada rama le permitió elegir su puesto de trabajo.

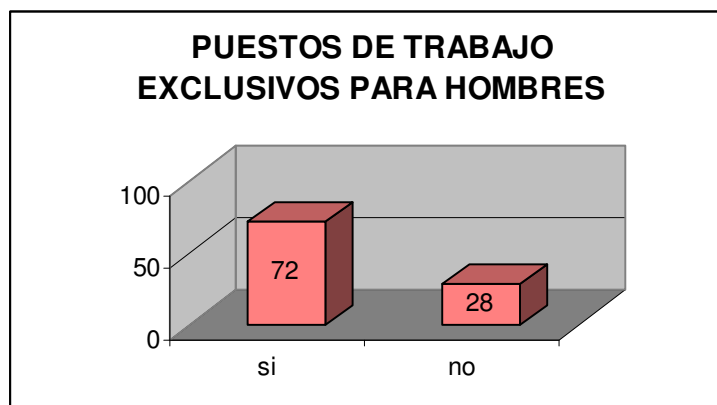
Pero el 49% dicen que las empresas colocan a las personas en el puesto que ellos quieren debido a que cuando abren plazas, contratan a las y los trabajadores en el lugar que más les urge y los trabajadores por la necesidad de trabajar, aceptan lo que sea aunque no sea el trabajo que les guste desarrollar.



¿Conoce UD. Puestos de trabajo dentro de la empresa exclusivos para que los desempeñen solo hombres?

EXISTEN PUESTOS DE TRABAJO EXCLUSIVOS PARA HOMBRES	NUMERO DE PERSONAS
Si	72
No	28

Se establece en su mayoría (72%) que si hay puestos que solo desarrollan hombres debido a la fuerza que se debe emplear para la realización de algún tipo de trabajo, o departamentos en los que solo están hombres como: corte, motoristas, zona de carga, empaque. Pero el 28% dice que no conocen puestos de trabajo en los que no puede haber mujeres (ver grafica).



¿Considera que existe desigualdad entre hombres y mujeres para obtener un empleo, en ésta empresa?

EXISTE DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	NUMERO DE PERSONAS
Si	32
No	68

El 68% responde que no existe desigualdad para obtener el empleo que igual contratan a hombre y a mujeres, pero un 32% establece que si hay desigualdad y que muchas veces prefieren contratar hombres porque ellos no tienen mayores dificultades para pedir permisos ni asisten al seguro social, lo que les parece mas ventajoso (ver grafica).

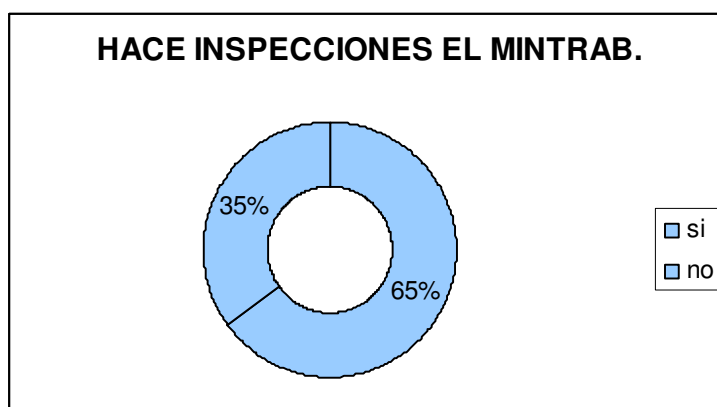


¿Sabe UD., si el Ministerio de Trabajo (MINTRAB) supervisa o hace inspecciones en la empresa?

HACE INSPECCIONES EL MINTRA.	NUMERO DE PERSONAS
Si	65
No	35

Con relación a esta pregunta es difícil explicar el porque las personas responden de determinada forma; un 65% dicen que si hace inspecciones el Ministerio de Trabajo pero a la misma vez dejan muy claro, que el Ministerio no vela por sus derechos.

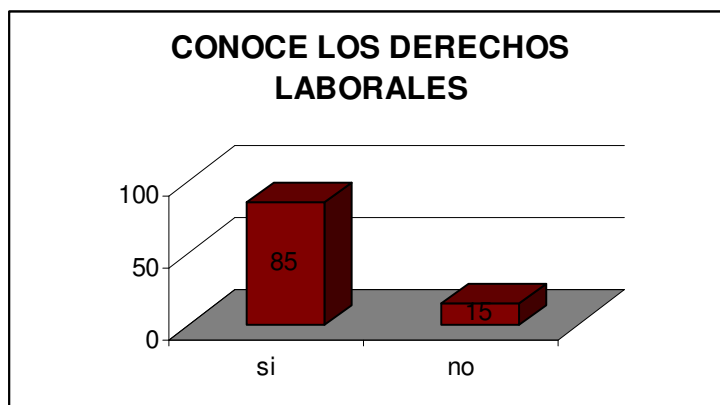
Se encargan de verifican las condiciones de trabajo y el trato que reciben dentro de la empresa, pero no hacen nada, la situación no cambia para ellos, y manifiestan que “el Ministerio de trabajo, esta comprado por los empresarios”. Un 35% dice no tener conocimiento de si se realizan inspecciones porque nunca han visto que se hagan presentes (ver grafica).



¿Ha sido informada de sus Derechos Laborales?

CONOCE LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE PERSONAS
Si	85
No	15

En su mayoría 85% de la población encuestada, si conocen sus derechos laborales, pero hay un 15% que dice no conocerlos (ver grafica).

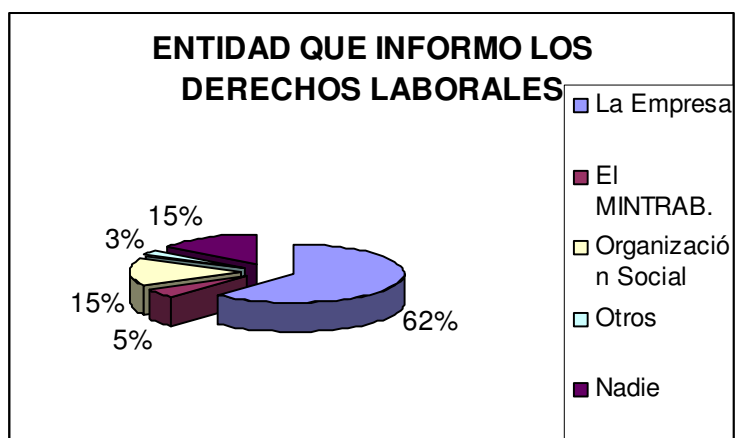


¿Quién ha informado de sus Derechos Laborales?

ENTIDADES QUE INFORMARON LOS DERECHOS LABORALES	CANTIDAD DE PERSONAS
La Empresa	62
El MINTRAB.	15
Organización Social	15
Otros	3
Nadie	5

El 62% de las personas encuestadas han sido informadas de sus derechos laborales por parte de la empresa porque reparten boletines y

colocan carteles en los cuales se exponen tales derechos, un 15% han sido informadas por el Ministerio de Trabajo, un 15% por una organización social, un 3% por otra fuente y un 5% no a sido informado de sus derechos laborales (ver grafica).



¿Considera UD. Que se respetan los Derechos Laborales en ésta empresa?

SE RESPETAN LOS DERECHOS LABORALES	NUMERO DE PERSONAS
Si	39
No	61

Las mayoría de personas consideran que no se respetan los derechos laborales porque cuando se habla de las horas extras voluntarias, en la maquila son obligatorias sino lo despiden o lo amonestan, los días de asueto no los quieren dar y a veces hacen acuerdos para trabajarlos y no

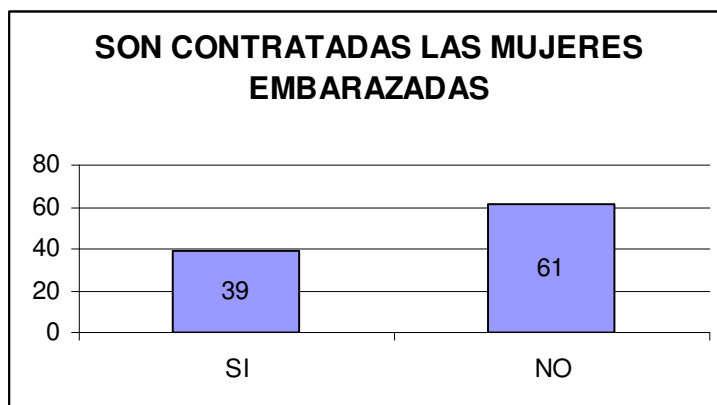
pagan lo debido por ser un día de asueto y en la forma de trato, consideración para la mujer embarazada, etc. (ver grafica).



¿Son contratadas las mujeres en estado de embarazo en esta empresa?

SE CONTRATAN MUJERES EMBARAZADAS	NUMERO DE PERSONAS
Si	39
No	61

El 61% dice que las mujeres no son contratadas en estado de embarazo a menos que no se le note y no le pidan la prueba de embarazo, de lo contrario le reciben los documentos, le dicen que le llamen y de esa forma se deshacen de ella, solo el 39% manifiestan que en la maquila que ellos laboran si las contratan (ver grafica).



¿Considera que existe discriminación hacia la mujer en esta empresa?

EXISTE DISCRIMINACION HACIA LA MUJER	NUMERO DE PERSONAS
Si	43
No	57

Se observa que el 57 % opina que no existe discriminación hacia la mujer pero el 43% opina que si lo hay en el sentido que al exigir una prueba de embarazo se esta violentando el principio de igualdad por lo que hay discriminación, porque todos tenemos el derecho de trabajar y no por el estado en que la mujer se encuentre se le negara, al mismo tiempo que al momento de ingresar a un empleo los hombres son preferidos por que no piden permiso cuando los hijos están enfermos, no tienen citas en el seguro, etc. Y aunque se considere que las maquilas tienen mas presencia femenina, no es porque los empleadores ven un potencial en ellas, sino porque para

ellos la mujer es más sumisa y fácil de someter a situaciones de acoso y maltrato psicológico y de presión (ver grafica).



4.4. SINTESIS DESCRIPTIVA DE INFORMACION.

Al inicio de esta investigación se ha hecho referencia a los diferentes tipos de trabajo que conforme al tiempo han venido evolucionando hasta llegar a reglas que permitan el mejor desarrollo y funcionamiento en los centros de trabajo, para evitar que puedan haber violaciones a los derechos laborales y los derechos humanos.

De igual forma se ha establecido que la industria manufacturera es la que predomina en la actualidad, como forma de trabajo; es por ello, que en la investigación de campo realizada en la zona Franca de San Marcos se ha hecho énfasis en conocer, si en estos centros de trabajo se respetan los derechos laborales, especialmente el derecho de igualdad en el acceso al trabajo e igualdad laboral en el interior de los centros de trabajo; porque con esta investigación se busca establecer si existe igualdad en el acceso al trabajo con relación a los hombres y mujeres.

Para poder conocer mejor si existe igualdad de género con relación al acceso al trabajo, ha sido necesario enfocar la investigación desde dos perspectivas:

- ✓ Desde el punto de vista de las instituciones estatales: encargadas de velar por la protección a los Derechos Humanos, Laborales y la supervisión en los centros de trabajo y;
- ✓ Desde el punto de vista de los trabajadores como principales agentes que perciben la violación a los derechos laborales y el principio de igualdad.

Así mismo, se ha buscado tener referencia de una de las organizaciones sociales que de forma voluntaria se unen a los trabajadores, para lograr la disminución de las constantes violaciones a los derechos laborales y al mismo tiempo ayudar a erradicar la discriminación que existe hacia la mujer.

Analizando los resultados de las encuestas; se puede decir, que las violaciones a los derechos laborales son constantes, empezando por el trato que reciben los trabajadores por parte de los superiores.

Con relación al principio de igualdad se refleja en los resultados, que de forma general es respetada; pero cuando se comienza a tocar puntos concretos, como: la existencia de puestos exclusivos para hombres y la contratación de mujeres en estado de embarazo, se puede notar que si existe violación a este principio.

Si bien es cierto, que en las empresas no existe una regla expresa en donde se diga que una determinada actividad es exclusiva para los hombres, no se

busca capacitar a las mujeres, para que ellas también puedan participar en cualquier actividad laboral que exista en la empresa.

Si existiera un verdadero respeto al principio de igualdad en el acceso al trabajo, las encuestas no reflejaran que las mujeres embarazadas en un 61% no son contratadas, lo que indica que existe discriminación hacia la mujer y no solo ese aspecto.

Existe discriminación con relación a los salarios, las encuestas reflejen que existe igualdad salarial, pero no se toma en cuenta que la mujer hace un doble esfuerzo y que después de su trabajo en la fábrica tiene que realizar las tareas del hogar y velar por el cuidado de los niños.

Aumentando también, que para recibir un porcentaje más de salario, dentro de los centros de trabajo, establecen metas muchas veces inalcanzables, obligándolas a trabajar en horarios fuera de los legalmente establecidos, trabajando muchas veces horas nocturnas que no son pagadas como horas extras.

De acuerdo a los resultados obtenidos, es lamentable que siendo la misma empresa que sirve como principal ente informador de los derechos laborales, en un 61% estos son violados; lo que significa que no existe un verdadero control por parte de las instituciones encargadas de velar por la protección a los trabajadores y el respeto a sus derechos.

Haciendo una comparación en los resultados antes descritos y la información recolectada por las entrevistas, es claro que existe incongruencia; al llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y hacer un cuestionamiento de la forma de protección, los mecanismos establecidos y las acciones que se

realizan para evitar la violación a los derechos laborales, se puede notar que para dicha institución todo marcha perfectamente y que sus acciones obtienen los resultados positivos esperados, que ellos buscan incentivar a los trabajadores a que denuncien para poder intervenir y controlar mejor los centros de trabajo.

Analizando las respuestas recibidas por el ente principal encargado de velar porque a los trabajadores se les garanticen sus derechos, se puede mencionar que la realidad de los trabajadores es muy diferente a la protección que el Ministerio de Trabajo dice brindar, debido a que cuando se realizan inspecciones en los centros de trabajo, en nada beneficia, porque de acuerdo a los trabajadores, muchas veces los empresarios buscan la forma mas adecuada para que el encargado de hacer la supervisión, pase por alto violaciones a los derechos laborales que la empresa realiza.

De acuerdo a los datos establecidos en los registros de denuncia del Ministerio de Trabajo, existe mucha denuncia por violaciones a los derechos laborales pero no por discriminación, para dicha entidad hay suficiente protección para que no haya discriminación en el acceso al trabajo, ni en el interior de los centros de trabajo.

Es claro que en las empresas se da mucho la discriminación hacia la mujer porque culturalmente las mujeres, se ven más que todo como un factor reproductivo que por sus inmensas necesidades económicas, se somete a cualquier horario y a cualquier tipo de condición inhumana de trabajo.

Por lo que se observa que el trabajo que el Ministerio realiza para garantizar el principio de igualdad y demás derechos laborales es deficiente, por que no

son capaces de tener un control efectivo en los centros de trabajo, que ayude a disminuir el abuso de los patronos hacia los trabajadores.

Otra de las Instituciones encargada de brindar protección jurídica a los y las trabajadoras, en caso de haber sufrido violación a sus derechos laborales es, la Procuraduría General de la República por medio de la Unidad de Defensa de los Trabajadores.

Analizando la información obtenida, se observa que existe poco interés como institución para combatir el abuso que los patronos realizan contra sus trabajadores; debido a que se tiene conocimiento que el código de trabajo existente, está desfasado para la realidad laboral actual y ninguna institución muestra interés por hacer una propuesta de ley, que ayude a realizar reformas a la ley laboral y así mitigar los constantes vacíos legales que dan paso a que se vulneren los derechos laborales.

Los procesos que los trabajadores inician, muchas veces son desistidos y aunque la asistencia técnica que presta la procuraduría es gratuita, los trabajadores deciden no perder mas su tiempo y buscar otro trabajo por que los procesos son muy largos.

En los registro de denuncia que posee la Procuraduría General de la Republica, no existe denuncia por discriminación, debido a que para realizar este tipo de denuncia debe haber un fundamento clara que establezca los puntos por los que se puede demandar y en nuestra constitución, ni en la ley laboral no existen, por lo que es evidente que no hay una protección efectiva al principio de igualdad en el acceso al trabajo. La discriminación es una realidad pero las personas, aunque sean victimas de ello, no denuncian sino solo en casos mas graves.

En las industrias manufactureras las personas que más denuncian son de sexo femenino, por lo que es notorio que la mujer es más vulnerable a que le irrespeten sus derechos laborales.

La PGR ha firmado un convenio con la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), con el fin de que sea ésta la encargada de hacer promoción de la existencia de la Unidad de Defensa de los Trabajadores que posee la Procuraduría, porque muchas veces los trabajadores no saben de la existencia de la misma y por ello no buscan ayuda cuando sufren violación a sus derechos.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), es una Organización Social que ayuda a los trabajadores en general para incentivar a que denuncien, proporcionando la información necesaria por medio de asesorías jurídicas y acompañando a los trabajadores en los procesos que estén realizando.

Como organización consideran que sirven como un ente controlador para vigilar que las instituciones gubernamentales encargadas de velar por que se les garanticen los derechos a los trabajadores, realicen de forma efectiva su trabajo y así enriquecer el trabajo que el gobierno realiza por medio de sus instituciones.

Para ORMUSA existe discriminación hacia la mujer en las empresas, porque para que una mujer llegue a cargos de dirección en su trabajo, deben poseer maestrías, doctorados y mucha preparación académica; es decir, que tiene que probar su capacidad para que se le valore y pueda obtener una oportunidad importante en un puesto de trabajo dentro de la empresa.

En cambio para un hombre no es tan difícil por que culturalmente ellos son los que llevan la dirección en los trabajos, en el hogar, en la política y en la mayoría de actividades económicas que existen en el país.

Tanto las instituciones gubernamentales encargadas de velar por proteger a las trabajadoras como los empresarios, deben de realizar su mayor esfuerzo por cumplir y hacer cumplir las leyes que garantizan los derechos de los trabajadores y la igualdad laboral vista como un derecho humano que se debe respetar, para que haya una verdadera protección y de esa forma evitar la discriminación de genero existente en la actualidad.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. CONCLUSIONES.

1). Se concluye que la globalización y la integración de los mercados ha precipitado cambios en los procesos productivos y en la demanda de la mano de obra, especialmente factores de producción calificada. Es evidente que la mujer como factor de producción, se vuelve vulnerable porque posee menos calificación, es un capital humano con menor formación laboral y vocacional.

Generalmente la mujer que trabaja en el sector industrial o de servicios posee una escolaridad comparativamente mayor a la del hombre, pero persiste una desproporcionada tendencia a considerarla como menos calificada. Especialmente porque las mujeres se concentran en puestos mal remunerados, de baja calificación y con altos niveles de discriminación.

Además, se debe considerar los preceptos socioculturales que determinan la división por género de las obligaciones en el hogar y en el trabajo; las mujeres tienden a ingresar a la relación de trabajo con mayor facilidad que los hombres de igual manera la vuelve vulnerable a la terminación de la relación laboral, por lo que la capacitación de la mujer tiene baja rentabilidad para los empresarios que necesitan esta mano de obra.

2). Las leyes laborales no se cumplen, el fuero maternal es violado constantemente, no se respetan las leyes que garantizan los derechos laborales de las trabajadoras y los protegen de contratos injustos y abusos. No es posible ser categórico en cuanto a los alcances reales de la discriminación que afecta a la mujer en el mercado de trabajo, pero si

persisten las diferencias salariales por la desigualdad de ingresos e incentivos que se establecen en los centros de trabajo.

3). A las Instituciones encargadas de vigilar los centros de trabajo y aplicar las leyes laborales, les hace falta voluntad política para realizar su trabajo de forma efectiva y así contribuir a la disminución de la discriminación de género en las empresas; de igual forma se considera, que ha hecho falta la efectiva vigilancia en los centros de trabajo, para que se aplique y respete la ley.

Así mismo, se observa que los vacíos legales existentes y la falta de emisión de leyes acorde a la realidad laboral que vivimos, dan paso a que haya violaciones a los derechos laborales; hace falta la existencia de leyes específicas para combatir la discriminación.

4). El salvador no posee políticas públicas laborales específicas, que puedan garantizar a la trabajadora, una plena satisfacción de sus derechos laborales; los Planes y estrategias que posee, no son aplicados de forma efectiva, por lo que no se obtienen resultados positivos.

Existe desconfianza hacia las Instituciones Gubernamentales por parte de los trabajadores, debido a que consideran que son fáciles de manipular por los empleadores, lo que hace vulnerable sus derechos. El Gobierno debe ejercer mayor control y exigir a sus delegados un trabajo eficiente, para que se termine por completo el abuso que las trabajadoras sufren en la industria manufacturera, y así devolver la confianza a estas instituciones.

5). Se concluye que los trabajadores y trabajadoras, debido al desempleo existente y a las múltiples necesidades económicas que poseen, aceptan los empleos que las maquilas ofrecen, sin importar las condiciones inhumanas

en que se encuentren, los bajos salarios y las constantes violaciones a sus derechos; es notorio, de acuerdo al resultado de las encuestas, que las trabajadoras se encuentren sometidas constantemente a las amenazas de despido, presión de trabajo por sus jefes o supervisores para alcanzar metas.

5.2. RECOMENDACIONES.

1). La cartera de Estado o institución encargada debe asumir el costo de las capacitaciones en los centros de trabajo, proporcionando directamente los cursos respectivos, actualizando los planes de enseñanza escolar, creando programas de adquisición de experiencia laboral o financiando la formación individual.

2). Se debe impulsar programas de perfeccionamiento dirigidos hacia la mujer, para mejorar sus condiciones de trabajo en el sector manufacturero; para ello, el Estado debe incentivar a las empresas a invertir en capacitación, proporcionando a las trabajadoras la formación que requieran, para adquirir nuevas capacidades, subsidiando programas de perfeccionamiento o concediendo acceso a crédito fiscal a las empresas que demuestren disposición para capacitar e invertir en la mujer.

3). Las Instituciones Gubernamentales encargadas de vigilar y aplicar las leyes, deben ejercer el control efectivo y real de la ley, en concreto de todos aquellos extremos que garanticen la igualdad laboral, condiciones mínimas y humanas de trabajo.

4). Debe existir un reforzamiento presupuestario y de control a los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que ejerzan una verdadera labor de supervisión y control de las condiciones de trabajo y garanticen la igualdad laboral.

5). Se deben fortalecer todas aquellas áreas de trabajo de las instituciones encargadas, que se relacionan con la atención de la problemática grave que afecta a la mujer, para garantizar la protección, vigilancia de las condiciones laborales, desarrollo de la defensa y apoyo a las trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS DE TEXTO:

BURGOA, IGNACIO. Las Garantías Individuales, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A., Av. República de Argentina 15, México DF. 1954.

COLAUTTI, CARLOS E. "Derechos Humanos". Segunda edición Actualizada. Editorial Universitaria S.R.L. 1° edición 1995. Rivadía 1225 Buenos Aires.

DONNELLY, JACK; Derechos Humanos Universales. Teoría y Práctica. Ediciones Gernika, S. A. Impreso y Encuadernado en México. 1° Edición 1994.

DE LA CUEVA, MARIO; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1 Vigésima Edición, Editorial Porrúa. Av. República de Argentina, 15 México 2005.

GERMAN J. BIDART CAMPO. "Derecho Constitucional" Realidad, normatividad y justicia en el derecho constitucional. Tomo II. EDIAR. Sociedad Anónima Editora comercial Industrial y financiera. Impreso en Argentina. Buenos Aires 1966.

LEAT LEVIN. Derechos Humanos: Preguntas y Respuestas. Ilustraciones de Plantu. Bakeas/ Ediciones UNESCO. 1995.

DE BUEN L, NÉSTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I, Duodécima Edición Revisada y Actualizada, Editorial Porrúa. Av. República Argentina, 15 México, 1999.

ROBERT ALEXY. Teoría de los Derechos Fundamentales, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid. 1993, Imprenta Fareso, S. A.

TINETTI, JOSÉ ALBINO. "Igualdad Jurídica" 1° edición, San Salvador, El salvador CNJ-ECJ, 2004.

VÁSQUEZ VIALARD, ANTONIO;"Derechos del Trabajo y Seguridad Social". Tomo 1, 9° edición actualizada y ampliada. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Ciudad de Buenos Aires 2001.

VIVEROS FELIPE. El Derecho a la Igualdad: Una Mirada desde la Teoría Jurídica y Los Derechos Humanos. Primera Edición. Corporación Libertas, Santiago de Chile, 1992.

TESIS:

AVILÉS TOMASINO, RUTH EUGENIA; La Vigencia del Derecho de trabajo de las Mujeres con Discapacidad Física y sensorial en El Salvador. Universidad de El Salvador. 2001.

CHÁVEZ ALVARENGA, MARISOL Y MARIO GILBERTO CHÁVEZ ALVARENGA “La Violación al Principio Constitucional de Igualdad y la desnaturalización del contenido de los fines de la pena”. Universidad de El Salvador, 2004.

CHÁVEZ MARTÍNEZ, ABELARDO. “El Cumplimiento de las Normas Laborales a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Universidad de El Salvador. 1975.

ESCOBAR SILVA, ADAMARIS BELISA, JULIO ERNESTO Y EDUARDO ELÍAS. “Análisis del Principio de Igualdad Jurídica al establecimiento de las medidas de internamiento en los menores en conflicto con la Ley Penal”. Universidad de El Salvador, 2002.

NOCHES SEVILLANO, GLORIA MERCEDES, ROSA MARÍA CARRANZA. “La Discriminación de la Mujer Coadyuvante a la Desigualdad Social. Universidad de El Salvador. 1994.

DOCUMENTOS:

“Política Nacional de la Mujer” Plan de Acción 2000-2004. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU. Talleres Gráficos Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, Abril 2004.

“Política Nacional de la Mujer” Plan de Acción 2005, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU. San salvador, Septiembre 2005.

“Plataforma Mínima de derechos Humanos de las Mujeres para el órgano ejecutivo” del periodo 2004-2009. 1° edición, Noviembre 2003, Imprenta Ricaldone, San salvador- El Salvador.

“Derechos a Medio camino” Movimiento de Mujeres Melida Anaya Montes. Las melidas. San salvador, marzo 2005.

“Derecho al Trabajo un Derecho Humano” PADHM, 2° edición, San Salvador; PADHM 1999.

“Estudios sobre derechos Humanos” Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, FESPAD. Centro de Estudios y de Derechos Humanos. CECDH. Febrero 2004.

Silva de Moran, Zoila, “Diagnostico sobre la Situación Laboral de la Mujer Salvadoreña”, (ISDEMU). 1995

Diagnostico sobre la Situación de las Mujeres Trabajadoras de las Maquilas, San Marcos 2003. Asociación Movimiento de Mujeres Melida Anaya Montes, LAS MELIDAS. Noviembre 2003. Actualizada Diciembre 2004. Impreso Talleres Gráficos Universidad Centroamericana “José Simeón cañas”.

La Mujer Peruana en la Legislación del Siglo XX. Comisión de la Mujer Lima Perú. Congreso de la República. Documento Obtenido en la Biblioteca de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. 1997.

El Principio de Igualdad ante la Ley. Alda Facio Montejo. Biblioteca de la Procuraduría de los Derechos humanos. Año 2007

Llopis, Carmen. “Los Derechos Humanos Educar para una nueva ciudadanía”. Narcea, S. A. de ediciones, Inter.-Red (Red de Intercambio y solidaridad). 1990.

INFORME:

Movimiento de Mujeres Melida Anaya Montes, “Una realidad que no conocemos, San salvador. Marzo 2004.

LEGISLACIÓN:

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR. Con sus reformas hasta Octubre de 2003; Impreso por la Imprenta Nacional San Salvador, El Salvador, Enero 2005. Decreto Legislativo N° 38. Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281, Publicado el 16 de Diciembre de 1983.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Normas Internacionales Básicas Sobre Derechos Humanos. Consejo Nacional de la Judicatura; Escuela de Capacitación Judicial. Talleres Gráficos Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, 1998, San Salvador, El Salvador, Centroamérica.

CÓDIGO DE TRABAJO. Legislación Empresarial de El Salvador, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo; Tarifas de Salario Mínimo 2003, Editor: Lic. Luís Vásquez López. LIS.

NORMAS NACIONALES E INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER. 5º Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Todos los Derechos Humanos para todos”. Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 1998.

“PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO”. GUÍA DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE INTERÉS PARTICULAR PARA LOS TRABAJADORES. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Primera edición 2004. Impreso en Austria.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS:

WWW. Gestipolis. Com. /Canales 7/eco. Sitio Web consultado en Junio del 2008.

C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\ [AlterPresse Haiti] A_ Latina – Caribe Trabajo femenino es fundamental para la superación de la pobreza.htm. Sitio Web consultado en Agosto de 2008.

C:\Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\trabajo femenino.htm. Sitio Web consultado en Agosto de 2008.

REVISTAS:

LETE DEL RIO, J. M. Algunas consideraciones sobre la igualdad conyugal. Revista General de Legislación y Jurisprudencia, febrero de 1976 Reus S.A. 1976, Gráficas Maravillas S. L. 1976, Madrid, pp. 112.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO ESPAÑOL de 06 de octubre de 1989 (RJ 1989/159) Revista Virtual de la Universidad Católica de Occidente Santa Ana, El Salvador, Centro América 25 4ª publicación, febrero – mayo de 2008.

ANEXOS

MES	TOTAL			OFICINA CENTRAL			OFICINA SANTA ANA 1/			OFICINA SAN MIGUEL 2/			OFICINA LA PAZ		
	Inspecciones	Reinspecciones	Trabaj. Cubiertos	Inspecciones	Reinspecciones	Trabaj. Cubiertos	Inspecciones	Reinspecciones	Trabaj. Cubiertos	Inspecciones	Reinspecciones	Trabaj. Cubiertos	Inspecciones	Reinspecciones	Trabaj. Cubiertos
TOTAL	11,645	2,586	104,034	2,147	509	55,769	3,691	1,276	22,196	5,424	640	22,917	383	161	3,152
ENERO	1,626	241	14,080	431	67	5,552	402	77	5,035	717	88	2,873	76	9	626
FEBRERO	2,069	473	17,517	429	96	7,449	654	311	6,135	873	45	3,489	113	21	444
MARZO	1,535	311	7,982	262	67	2,925	575	149	1,728	647	77	2,722	51	18	607
ABRIL	2,335	548	22,422	348	88	13,060	834	233	3,545	1,104	178	4,905	49	49	822
MAYO	2,040	430	20,923	290	84	13,045	647	228	3,385	1,059	95	3,907	44	23	506
JUNIO	2,040	583	21,110	387	107	13,738	579	278	2,368	1,024	157	4,851	50	41	153

FUENTE: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y OFICINAS REGIONALES.

1/ INCLUYE OFICINA DE SONSONATE Y AHUACHAPÁN

2/ INCLUYE OFICINA DE USulután Y LA UNIÓN

CUADRO No. 2.-
INSPECCIONES Y REINSPECCIONES PROGRAMADAS Y ESPECIALES EN TODO EL PAÍS
INSPECCIÓN INDUSTRIA, COMERCIO Y UNIDAD ESPECIAL DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACTOS LABORALES DISCRIMINATORIOS
ENERO - JUNIO 2008

Mes	Total Inspecciones programadas de Oficio y reinspecciones	Inspecciones Programadas	Inspecciones Especiales o No programadas	Reinspecciones	INSPECCIONES PROGRAMADAS								
					TOTAL	San Salvador	Santa Ana	Sonsonate	Ahuachapán	San Miguel	Usulután	La Unión	Zacatecoluca
TOTAL	14,231	8,581	3,064	2,586	8,581	251	2,052	658	208	2,546	1,153	1,389	324
ENERO	1,867	1,078	548	241	1,078	52	260	9	31	257	163	244	62
FEBRERO	2,542	1,495	574	473	1,495	18	395	103	51	310	203	312	103
MARZO	1,846	1,158	377	311	1,158	23	219	233	30	254	131	223	45
ABRIL	2,883	1,812	523	548	1,812	56	445	196	33	637	132	274	39
MAYO	2,470	1,552	488	430	1,552	44	393	61	30	519	276	193	36
JUNIO	2,623	1,486	554	583	1,486	53	340	56	33	569	248	143	39

CUADRO No.3.-
INSPECCIONES NO PROGRAMADAS REALIZADAS EN TODO EL PAIS
SEGUN TIPO DE SOLICITUD Y OFICINA, INSPECCION INDUSTRIA Y COMERCIO, Y DE LA UNIDAD ESPECIAL DE GENERO
ENERO - JUNIO 2008

TOTAL Y OFICINA	SOLICITUDES RECIBIDAS	INSPECCIONES Y REINSPECCIONES	INSPECCIONES PROGRAMADAS, NO PROGRAMADAS Y REINSPECCIONES ARCHIVADAS 3/	TRABAJADORES CUBIERTOS POR INSPECCIONES DE INDUSTRIA Y COMERCIO Y LA UNIDAD ESPECIAL DE GENERO					
				TOTAL	HOMBRES	MUJERES	MUJERES EMBARAZADAS	MENORES	PARCIALMENTE INCAPACITADOS
TOTAL	3,412	14,231	10,478	104,034	42,851	60,044	363	116	660
REGION CENTRAL									
TOTAL	1,404	1,191	949	1,296	866	422	7	1	-
ATRASO DE SALARIO	216	278	219	344	237	104	3	-	-
HORAS EXTRAS	529	440	257	479	294	180	5	-	-
VACACIONES	71	89	52	245	107	136	2	-	-
AGUINALDOS	332	358	318	362	169	192	1	-	-
SALARIOS MINIMOS	860	708	536	2,634	1,254	1,290	89	-	1
OTROS	-	8,581	5,561	98,674	39,924	57,720	256	115	659
PROGRAMADAS	-	2,586	2,586	-	-	-	-	-	-
REINSPECCIONES	2,583	2,656	2,226	55,769	18,012	37,075	93	-	599
REGION OCCIDENTAL II									
TOTAL	998	699	480	721	452	269	-	-	-
ATRASO DE SALARIO	153	89	84	101	83	18	-	-	-
HORAS EXTRAS	352	228	134	248	146	102	-	-	-
VACACIONES	38	31	20	32	22	10	-	-	-
AGUINALDOS	314	307	307	310	153	157	-	-	-
SALARIOS MINIMOS	728	542	455	1,730	685	975	76	-	-
OTROS	-	251	237	52,621	16,471	35,544	17	-	589
PROGRAMADAS	-	509	509	-	-	-	-	-	-
REINSPECCIONES	429	4,967	3,203	22,196	11,404	10,746	33	13	-
REGION OCCIDENTAL I									
TOTAL	204	292	312	320	225	89	6	-	-
ATRASO DE SALARIO	43	169	119	168	108	57	3	-	-
HORAS EXTRAS	87	124	68	125	75	45	5	-	-
VACACIONES	19	44	18	40	24	14	2	-	-
AGUINALDOS	13	47	8	48	15	33	-	-	-
SALARIOS MINIMOS	63	97	34	96	63	28	5	-	-
OTROS	-	2,918	1,368	21,399	10,894	10,480	12	13	-
PROGRAMADAS	-	1,276	1,276	-	-	-	-	-	-
REINSPECCIONES	340	6,064	4,577	22,917	11,552	10,964	230	103	68
REGION ORIENTAL II									
TOTAL	181	179	137	201	142	57	1	1	-
ATRASO DE SALARIO	15	15	11	14	12	2	-	-	-
HORAS EXTRAS	88	86	53	95	64	31	-	-	-
VACACIONES	11	11	11	17	11	6	-	-	-
AGUINALDOS	5	4	3	4	1	2	1	-	-
SALARIOS MINIMOS	40	41	22	48	27	16	5	-	-
OTROS	-	5,088	3,700	22,538	11,295	10,850	223	102	68
PROGRAMADAS	-	640	640	-	-	-	-	-	-
REINSPECCIONES	60	544	472	3,152	1,883	1,259	7	-	3
REGION ORIENTAL I									
TOTAL	21	21	20	54	47	7	-	-	-
ATRASO DE SALARIO	5	5	5	61	34	27	-	-	-
HORAS EXTRAS	2	2	2	11	9	2	-	-	-
VACACIONES	3	3	3	156	50	106	-	-	-
AGUINALDOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SALARIOS MINIMOS	29	28	25	754	479	271	3	-	1
OTROS	-	324	256	2,116	1,264	846	4	-	2
PROGRAMADAS	-	161	161	-	-	-	-	-	-
REINSPECCIONES									

CUADRO N°4.-
SOLICITUDES DE INSPECCIONES RECIBIDAS Y RESUELTAS EN TODO EL PAIS
SEGUN TIPO DE SOLICITUD EN INSPECCION INDUSTRIA Y COMERCIO
2004 - 2008

TIPO DE SOLICITUD	2004		2005		2006		2007		Enero - junio 2008	
	SOLICITUDES RECIBIDAS	SOLICITUDES RESUELTAS	SOLICITUDES RECIBIDAS	SOLICITUDES RESUELTAS	SOLICITUDES RECIBIDAS	SOLICITUDES RESUELTAS	SOLICITUDES RECIBIDAS	SOLICITUDES RESUELTAS	SOLICITUDES RECIBIDAS	SOLICITUDES RESUELTAS
TOTAL	5.307	6.799	9.635	11.773	2.129	4.267	6.334	3.642	3.412	2.331
ATRASO DE SALARIO	2.163	1.639	2.309	2.012	1.058	761	2.707	1.381	1.404	949
HORAS EXTRAS	179	156	1.375	1.329	124	78	424	227	216	219
VACACIONES	627	383	1.549	1.445	298	194	928	446	529	257
AGUINALDOS	68	74	1.299	1.288	48	37	87	58	71	52
SALARIOS MINIMOS	792	551	1.270	1.261	19	10	541	485	332	318
OTROS	1.478	3.996	1.833	4.438	582	3.187	1.647	1.045	860	536

FUENTE: DIRECCION DE INSPECCION DEL TRABAJO Y OFICINAS REGIONALES.

CUADRO N° 5
GRUPOS VULNERABLES ASISTIDOS POR INSPECCION INDUSTRIA Y COMERCIO
SEGUN OFICINA REGIONAL
ENERO JUNIO 2008

OFICINA	TOTAL	MENORES		DISCAPACITADOS	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	775	94	21	366	294
OFICINA CENTRAL	499	-	-	264	235
REGIONAL DE OCCIDENTE	69	23	5	33	8
REGIONAL DE ORIENTE	204	71	16	66	51
REGIONAL PARACENTRAL	3	-	-	3	-

CUADRO No. 16 A.-
MULTAS IMPUESTAS EN PRIMERA INSTANCIA POR TIPO DE VIOLACIÓN
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
ENERO - JUNIO 2008

CAUSAS RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	MULTAS	TOTAL		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social		Violaciones a Decreto sobre Salario Mínimo		Violaciones a la Ley de Equiparación para las Personas Discapacitadas		Violaciones al Decreto 111 de la OIT 1/	
		INFRACCIONES	MONTO (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)
TOTAL PAIS	763	1,260	\$104,044.16	704	\$52,853.96	135	\$45,012.40	57	\$3,282.14	36	\$1,639.99	31	\$1,255.67
TOTAL SAN SALVADOR	394	648	\$35,058.19	377	\$15,096.35	248	\$18,856.84	-	-	23	\$1,105.00	-	\$-
AGRICULTURA	2	2	\$117.14	-	\$-	2	\$117.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-
MINERIA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
TOTAL MANUFACTURA	95	149	\$8,627.59	72	\$3,360.58	57	\$4,222.01	-	\$-	20	\$1,045.00	-	\$-
Alimentos	11	28	\$1,249.36	18	\$741.42	5	\$328.56	-	\$-	6	\$180.00	-	\$-
Textiles	57	73	\$4,827.67	39	\$1,934.18	33	\$2,453.48	-	\$-	1	\$540.00	-	\$-
Productos de madera Exc. Muebles	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Imprentas	14	16	\$1,054.28	5	\$264.28	11	\$789.98	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Productos químicos	3	16	\$454.28	3	\$129.28	-	\$-	-	\$-	13	\$325.00	-	\$-
Minerales, no metálicos	1	1	\$114.28	-	\$-	1	\$114.28	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Industrias metálicas	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Máquina y equipo	7	12	\$712.84	6	\$234.28	6	\$478.56	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Fab. Muebles y Otras Industrias	2	2	\$114.28	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ELECTRICIDAD Y AGUA	2	3	\$200.00	-	\$-	3	\$200.00	-	\$-	-	\$-	-	\$-
CONSTRUCCIÓN	25	105	\$3,446.38	89	\$2,092.12	16	\$1,354.26	-	\$-	-	\$-	-	\$-
COMERCIO	68	85	\$4,874.16	45	\$2,017.08	40	\$2,857.08	-	\$-	-	\$-	-	\$-
RESTAURANTES Y HOTELES	25	29	\$1,667.09	16	\$848.26	13	\$818.83	-	\$-	-	\$-	-	\$-
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	16	23	\$1,333.54	10	\$317.14	13	\$1,016.40	-	\$-	-	\$-	-	\$-
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	5	6	\$396.42	1	\$25.00	5	\$371.42	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES	122	204	\$11,082.37	129	\$5,672.63	75	\$5,409.74	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ADMÓN. PÚBLICA	1	2	\$60.00	-	\$-	2	\$60.00	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ENSEÑANZA	9	12	\$1,725.70	4	\$134.28	8	\$1,591.42	-	\$-	-	\$-	-	\$-
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	3	4	\$251.42	4	\$251.42	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
SERVIC. COMUNALES, SOC. Y PERS.	16	19	\$990.68	4	\$206.42	12	\$724.26	-	\$-	3	\$60.00	-	\$-
SERVICIO DOMÉSTICO	5	5	\$285.70	3	\$171.42	2	\$114.28	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-

**CUADRO No. 16 B.-
MULTAS IMPUESTAS EN PRIMERA INSTANCIA POR TIPO DE VIOLACIÓN
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
ENERO - JUNIO 2008**

CAUSAS RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	MULTAS	TOTAL TOTAL		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1)		Violaciones a Decreto sobre Salario Mínimo		Violaciones a la Ley de Equiparación para las Personas Discapacitadas	
		INFRACCIONES	MONTO (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)
TOTAL SANTA ANA	235	374	\$56,250.64	181	\$31,699.96	136	\$21,268.54	57	\$3,282.14	-	\$-
AGRICULTURA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
MINERIA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
INDUSTRIAS MANUFACTURAS	11	22	\$1,821.56	9	\$807.14	8	\$821.42	5	\$195.00	-	\$-
Alimentos	3	8	\$462.14	2	\$200.00	2	\$207.14	2	\$55.00	-	\$-
Textiles	4	0	\$000.00	3	\$200.00	3	\$400.00	-	\$-	-	\$-
Productos de madera Exc. Muebles	1	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Imprentas	1	3	\$157.14	1	\$50.00	1	\$57.14	1	\$50.00	-	\$-
Productos químicos	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Minerales, no metálicos	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Industrias metálicas	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Maquinaria y equipo	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Fab. Muebles y Otras Industrias	2	6	\$547.14	2	\$300.00	2	\$157.14	2	\$90.00	-	\$-
ELECTRICIDAD Y AGUA	1	1	\$200.00	1	\$200.00	-	\$-	-	\$-	-	\$-
CONSTRUCCIÓN	19	27	\$5,807.14	13	\$1,307.14	14	\$4,500.00	-	\$-	-	\$-
COMERCIO	84	144	\$20,211.40	66	\$12,324.28	55	\$6,684.98	23	\$1,202.14	-	\$-
RESTAURANTES Y HOTELES	29	48	\$6,882.14	25	\$4,622.14	13	\$1,590.00	10	\$670.00	-	\$-
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	7	12	\$2,670.00	7	\$1,990.00	4	\$580.00	1	\$100.00	-	\$-
INTERMEDIACION FINANCIERA	1	3	\$350.00	1	\$200.00	1	\$50.00	1	\$100.00	-	\$-
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES	70	89	\$16,289.98	49	\$9,125	36	\$6,300.00	14	\$865.00	-	\$-
ADMÓN. PÚBLICA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ENSEÑANZA	3	-	\$374.28	2	\$107.14	2	\$217.14	1	\$50.00	-	\$-
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	4	-	\$870.00	4	\$670.00	1	\$100.00	2	\$100.00	-	\$-
SERVC. COMUNALES, SOC. Y PERS.	6	0	\$772.14	4	\$347.14	2	\$425.00	-	\$-	-	\$-
SERVICIO DOMÉSTICO	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-

CUADRO No. 16 C.-
MULTAS IMPUESTAS EN PRIMERA INSTANCIA POR TIPO DE VIOLACIÓN
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
ENERO - JUNIO 2008

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CAUSAS		TOTAL		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1)		Violaciones a la Ley de Equiparación para las Personas Discapacitadas		Violaciones al Decreto 111 de la OIT	
	MULTAS	INFRACCIONES	MONTO (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	Infracciones	Monto (US \$)	
TOTAL SAN MIGUEL	92	128	\$7,408.31	61	\$3,023.44	27	\$2,822.78	9	\$306.42	31	\$1,255.67	
AGRICULTURA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
MINERIA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
TOTAL MANUFACTURA	8	12	\$530.70	6	\$276.42	2	\$114.28	1	\$30.00	3	\$110.00	
Alimentos	1	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
Textiles	1	2	\$114.28	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	
Productos de madera Exp. Muebles	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
Imprentas	1	1	\$30.00	-	\$-	-	\$-	1	\$30.00	-	\$-	
Productos químicos	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
Minerales, no metálicos	2	2	\$97.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	1	\$40.00	
Industrias metálicas	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
Maquinaria y equipo	1	1	\$40.00	-	\$-	-	\$-	-	\$-	1	\$40.00	
Fab. Muebles y otras Industrias	2	5	\$192.14	3	\$105.00	1	\$57.14	-	\$-	1	\$30.00	
ELECTRICIDAD Y AGUA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
CONSTRUCCIÓN	4	9	\$707.12	8	\$457.12	1	\$250.00	-	\$-	-	\$-	
COMERCIO	33	46	\$2,699.91	16	\$692.12	14	\$1,385.67	1	\$25.00	15	\$597.12	
RESTAURANTES Y HOTELES	6	7	\$390.70	4	\$162.14	1	\$114.28	-	\$-	2	\$114.28	
TRANSPORTE Y COMUNICACION	5	5	\$352.84	5	\$352.84	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	2	4	\$248.57	3	\$191.43	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES	20	28	\$1,799.92	14	\$697.09	6	\$729.99	3	\$124.28	5	\$248.56	
ADMÓN. PUBLICA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
ENSEÑANZA	3	3	\$174.28	-	\$-	1	\$114.28	-	\$-	2	\$60.00	
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	11	14	\$504.27	5	\$194.28	1	\$57.14	4	\$127.14	4	\$125.71	
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
SERVICIO DOMÉSTICO	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	

CUADRO No. 16 D.-
MULTAS IMPUESTAS EN PRIMERA INSTANCIA POR TIPO DE VIOLACIÓN
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
ENERO - JUNIO 2008

CAUSAS RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL MULTAS	TOTAL		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1)		Violaciones a Decreto sobre Salario Mínimo		Violaciones a la Ley de Equiparación para las Personas Discapacitadas	
		INFRAC CIONES	MONTO (US \$)	Infraccio nes	Monte (US \$)	Infraccio nes	Monte (US \$)	Infraccio nes	Monte (US \$)	Infraccio nes	Monte (US \$)
TOTAL LA PAZ	42	110	\$5.327.02	82	\$3.034.21	24	\$2.064.24	-	\$-	4	\$228.57
AGRICULTURA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
MINERIA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
TOTAL MANUFACTURA	13	24	\$1.035.69	14	\$371.42	8	\$549.98	-	\$-	2	\$114.29
Alimentos	7	9	\$457.13	-	\$-	7	\$399.98	-	\$-	1	\$57.15
Textiles	4	14	\$421.42	12	\$214.28	1	\$150.00	-	\$-	1	\$57.14
Productos de madera Exp. Muebles	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Imprentas	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Productos químicos	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Minerales, no metálicos	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Industrias metálicas	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Maquinaria y equipo	1	1	\$100.00	1	\$100.00	-	\$-	-	\$-	-	\$-
Fab. Muebles y otras industrias	1	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ELECTRICIDAD Y AGUA	1	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-
CONSTRUCCIÓN	1	1	\$57.14	-	\$-	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-
COMERCIO	10	56	\$1.468.53	53	\$1.297.11	2	\$114.28	-	\$-	1	\$57.14
RESTAURANTES Y HOTELES	1	5	\$508.56	3	\$394.28	1	\$57.14	-	\$-	1	\$57.14
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	1	1	\$57.14	1	\$57.14	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES	10	13	\$1.164.26	6	\$335.70	7	\$828.56	-	\$-	-	\$-
ADMÓN. PÚBLICA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ENSEÑANZA	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.	5	9	\$978.56	4	\$521.42	5	\$457.14	-	\$-	-	\$-
SERVICIO DOMÉSTICO	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-	-	\$-

AÑOS	CAUSAS	MULTAS		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social		Violación a Decreto Sobre Salario Mínimo		Violaciones a la Ley de Equiparación para las Personas Discapacitadas		Violaciones al Decreto 131 de la OIT	
		Infraccio- nes	Monto (US \$)	Infraccio- nes	Monto (US \$)	Infraccio- nes	Monto (US \$)	Infraccio- nes	Monto (US \$)	Infraccio- nes	Monto (US \$)	Infraccio- nes	Monto (US \$)
2004		345	\$102,234.00	194	\$44,473.00	144	\$56,445.00	-	\$-	7	\$1,314.00	-	\$-
2005		621	\$159,156.70	287	\$69,468.76	290	\$91,912.03	-	\$-	44	\$11,775.91	-	\$-
2006		541	\$132,628.27	266	\$69,720.83	256	\$61,070.30	-	\$-	19	\$1,837.14	-	\$-
2007		1,074	\$170,769.58	566	\$95,903.63	686	\$69,222.11	75	\$4,665	2	\$1,078.84	-	\$-
ENERO - JUNIO 2008 1/		763	\$104,044.16	701	\$62,863.96	435	\$45,012.40	57	\$3,282	36	\$1,639.99	31	\$1,255.67

1/ A partir de enero 2007 se señalan el total de infracciones sancionadas por tipo de violación.

Gráfico No. 2.-



TIPOLOGIA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

1. DERECHO AL ACCESO Y A LA ESTABILIDAD EN UN EMPLEO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

Hechos Violatorios

- Desigual remuneración y trato con respecto a un trabajo de igual valor.
- Restringir, impedir o excluir del acceso a la seguridad social.
- Restringir, impedir o excluir a las mujeres del acceso al trabajo o a un ascenso por requisito que directa o indirectamente exija la pertenencia al sexo masculino.
- Restringir, impedir o excluir a las mujeres del acceso al trabajo o a un ascenso por causa de maternidad, edad, atributos físicos y estado familiar.

2. DERECHO A UNA EDUCACION QUE PROMUEVA LA IGUALDAD DE DERECHOS

Hechos violatorios

- Restringir, impedir o excluir a las mujeres por motivos de sexo, embarazo, maternidad, edad, atributos físicos y estado familiar.
 - a. El acceso a la educación formal e informal,
 - b. La obtención de becas y otras subvenciones de carácter educativo.

3. DERECHO A OBTENER SERVICIOS DE SALUD ESPECIALIZADOS CON INFORMACION Y CONSENTIMIENTO VOLUNTARIO Y BIEN FUNDADO

Hechos Violatorios

- Excluir o restringir el uso de servicios especializados para la atención de la salud reproductiva y sexual de la mujer.
- Excluir o restringir información objetiva y completa sobre la utilización de métodos de planificación de la familia.

4. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION SIN DISCRIMINACION

Hechos Violatorios

- Excluir o restringir la difusión de opiniones o de rectificación sobre patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación de la mujer.

5. DERECHO A LA PROPIEDAD Y AL DESARROLLO SIN DISCRIMINACION

Hechos Violatorios

- Discriminación en la participación activa en el diseño de las políticas nacionales, comunales y locales.
- Exclusión o restricción a la obtención de créditos bancarios por motivos de estado familiar
- Discriminación en la tenencia y propiedad de la tierra en los procesos de reforma agraria o de reparto de tierras.
- Discriminación en la prestación de servicios básicos.

6. DERECHO A PARTICIPAR EN LA VIDA POLITICA Y PUBLICA DEL PAIS SIN DISCRIMINACION

Hechos Violatorios

- Discriminar en el empadronamiento electoral, documentación electoral, emisión del voto, afiliación a partidos políticos y en el acceso a sus órganos de dirección
- Discriminación para ser elegibles como candidatas a cargos de elección popular.
- Discriminar en la participación para la formulación de anteproyectos de leyes que protejan a las mujeres.
- Restringir el acceso y desempeño en cargos públicos en el ámbito gubernamental o en la representación del gobierno ante organismos internacionales.

7. DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACION SIN DISCRIMINACION.

Hechos Violatorios

- Restringir o impedir la legalización de asociaciones, el acceso o membresía en los mismos y a cargos de dirección.

8. DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA SIN DISCRIMINACION

Hechos Violatorios

- Rechazo o no aceptación de denuncia sobre delitos sexuales o violencia intrafamiliar.
- Negligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres.
- Ausencia o negligencia de la autoridad pública en la presentación del debido auxilio o

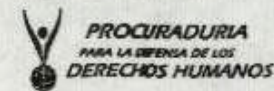
atención a la o las víctimas de violencia genérica

- Ausencia o negligencia por parte de la autoridad pública en la intervención al tener conocimiento del hecho de violencia genérica.
- Tolerancia de la autoridad pública de cualquier forma de violencia en contra de la mujer.

9. DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA FISICA, PSICOLOGICA Y SEXUAL TANTO EN EL AMBITO PUBLICO COMO EN EL PRIVADO

Hechos Violatorios

- Violencia física, psíquica y sexual en el ámbito familiar
- Violencia física, psíquica o sexual ejercida en los centros de estudio, de trabajo y en la prestación de servicios de salud y de asistencia.
- Violencia genérica carcelaria municipal, policial y centros penales.
- Violencia física, psíquica y sexual en la comunidad
- Violencia física, psíquica y sexual por parte de agentes, funcionarios o autoridades del Estado, utilizando las prerrogativas de su función pública.



Encuesta para Trabajadores de la Zona Franca de San Marcos

Objetivo: Conocer por medio de los trabajadores(as) información necesaria para determinar la protección al principio de la igualdad jurídica en el derecho de acceso al trabajo.

1. ¿Cuántos años Tiene?

18-25----- 26-30----- 31-35----- 36-40----- 40-50----- Más-----

2. ¿Cual es su nivel educativo?

No Tiene----- Primaria----- Secundaria----- Educación Básica-----
Educación Media----- Universidad-----

3. ¿Cuántos hijos tiene?

No----- 1-2----- 3-5----- 6-8----- Más-----

4. ¿Como califica el trato de sus superiores dentro de la empresa?

Malo----- Regular----- bueno----- Muy Bueno----- Excelente-----

5. ¿Como califica el trato que recibe dentro de la empresa, con relación a la igualdad existente entre hombres y mujeres?

Malo----- bueno----- Muy Bueno----- Excelente-----

6. El salario que percibe, por trabajos similares, ¿es igual para hombres y mujeres?

Si----- No----- ¿porqué? _____

7. Los requisitos para obtener este trabajo ¿son iguales para hombre y mujer?

Si-----No-----

¿porqué_____

8. ¿Tuvo UD. Oportunidad para elegir el trabajo que esta desempeñando?

Si-----No----- ¿por qué?_____

9. ¿Conoce UD. Puestos de trabajo dentro de la empresa exclusivos para que los desempeñen solo hombres?

Si-----No----- ¿por qué?_____

10. ¿Considera que existe desigualdad entre hombres y mujeres para obtener un empleo, en ésta empresa?

Si-----No----- ¿por qué?_____

11. ¿Sabe UD., si el Ministerio de Trabajo (MINTRAB) supervisa o hace inspecciones en la empresa?

Si-----No----- ¿por qué?_____

12. ¿Ha sido informada de sus Derechos Laborales?

Si----- No-----

13. ¿Quién ha informado de sus Derechos Laborales?

La Empresa----- El MINTRAB----- Una Organización Social----- Otros---

14. Considera UD. Que se respetan los Derechos Laborales en ésta empresa?

Si-----No----- ¿porqué?_____

15. ¿Son contratadas las mujeres en estado de embarazo en esta empresa?

Si-----No----- ¿por qué?_____

16. ¿Considera que existe discriminación hacia la mujer en esta empresa?

Si-----No----- ¿Porqué?_____

Entrevista dirigida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB).

Objetivo:

Conocer los Planes y Proyectos implementados por el MINTRAB., orientadas a garantizar la igualdad jurídica en el acceso al trabajo.

Investigadora:

Persona Entrevistada:

Lugar:

Fecha de Aplicación:

1. El Código de Trabajo en su artículo 12 establece el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, ¿Qué responsabilidad les corresponde asumir a ustedes, para hacer cumplir este principio?
2. ¿Cuáles son las estrategias y acciones que el MINTRAB desarrolla o implementa para garantizar la igualdad en el acceso al trabajo?
3. ¿De qué forma Vigilan el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo?
4. ¿Qué cantidad de denuncias por discriminación han recibido en el año 2006 y 2007?
5. Los procedimientos que el MINTRAB desarrolla para vigilar que exista igualdad en el acceso al trabajo, ¿Proporciona los resultados esperados?

6. En su opinión, ¿La legislación que protege la igualdad en el acceso al trabajo debería ser revisada y reformada?

7. Como MINTRAB, ¿realizan propuestas de ley encaminadas a eliminar toda clase de discriminación en el acceso al trabajo?

Entrevista para la Procuraduría Para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDHH).

Objetivo:

Conocer las políticas y los mecanismos claves que tiene la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos con el fin de velar por el cumplimiento del principio de igualdad jurídica en el derecho de acceso al trabajo y evitar las constantes discriminaciones.

Entrevistadora:

Persona entrevistada:

Lugar de Aplicación:

Fecha:

1. En su opinión, ¿Se cumple el principio de igualdad jurídica establecido en la constitución y otras leyes con relación al derecho de acceso al trabajo e igualdad de oportunidades laborales?

2. Como ente encargado de velar por el cumplimiento de los derechos humanos y fundamentales de la persona humana, ¿Qué mecanismos tiene establecidos la procuraduría para vigilar y garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo?

3. ¿Por que se dice, que en las industrias maquileras el mayor porcentaje de trabajadores son de sexo femenino; éstas se encuentran en condiciones más vulnerables con relación a los hombres y los requisitos para obtener el trabajo difieren mucho a los que se le piden a los hombres?

4. La aplicación de los mecanismos que la procuraduría implementa a fin de hacer cumplir este principio, ¿tiene los resultados esperados?
5. ¿considera que existe muy poca vigilancia en las industrias maquileras con relación a los requisitos para la contratación del personal de trabajo?
6. ¿Considera que las leyes que garantizan la igualdad laboral necesitan reformas que fortalezcan el cumplimiento de este principio?
7. Como Procuraduría, ¿Han hecho propuestas de ley ante la Asamblea Legislativa para sufragar vacíos legales que puedan permitir la violación al principio de igualdad en oportunidad laboral o para reforzar esta legislación?
8. Como Procuraduría, ¿Qué cantidad de denuncias por discriminación en materia de laboral han recibido en el 2006y 2007?
9. ¿Considera que existen muchos casos de violación al principio de igualdad o discriminación, que las personas no denuncian?
10. ¿Por qué considera que las personas no denuncian o desisten en los procesos de esta naturaleza?
11. ¿Tiene algunos métodos la procuraduría para dar a conocer a los trabajadores de las maquilas, los derechos humanos legalmente establecidos?

Entrevista para la Procuraduría General de la Republica.

Objetivo:

Conocer la cantidad de denuncias que se presentan, que población es la mas afectada con relación a la violación del principio de igualdad, el porque de los desistimientos en los procesos y la causa principal de la discriminación laboral.

Entrevistadora: Reyna Melina Mejia Efigenio

Entrevistado: Lic. Marco Antonio Vanegas

Lugar de Aplicación: Coordinación de Unidad de Defensa de los
Trabajadores.

Fecha: lunes 24 de noviembre de 2008

1. ¿Que cantidad de denuncias por violación al principio de igualdad y discriminación en materia laboral han recibido en el año 2006 y 2007?
2. De la población femenina y masculina ¿Quien presenta mayor porcentaje de violación al principio de igualdad en el acceso al trabajo?
3. ¿Cuanto tiempo es la duración aproximada de los procesos de esta naturaleza?
4. ¿Existe desistimiento por parte de las victimas en esta clase de procesos?

5. ¿Considera que debe haber reformas en la ley procesal, para ayudar a que estos procesos tengan mayor agilidad y así las victimas tengan mejores resultados?

6. Según las denuncias y casos recibidos ¿Cuál es la causa principal de discriminación con relación al derecho de acceso a un empleo?

7. ¿Han firmado Convenios con otras entidades o instituciones para que puedan recibir denuncias y puedan llevar procesos en los que se violentan los derechos laborales?

8. ¿Cuál es el objetivo de firmar este tipo de Convenios?

Entrevista para Abogadas de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

Objetivo:

Conocer el trabajo que realizan como ONG`S para ayudar a contrarrestar la violación al principio de igualdad y apoyar al Estado a disminuir la discriminación en materia laboral.

Entrevistadora:

Persona entrevistada:

Lugar de Aplicación:

Fecha:

1. ¿Cual fue la iniciativa de buscar la firma de un Convenio con la Procuraduría General de la Republica para poder asistir a las victimas de violación al principio de igualdad jurídica en el área laboral?
2. ¿Cuales son las Zonas de trabajo en las cuales prestan su asistencia técnica?
3. ¿Qué los impulso a crear una unidad de apoyo a las victimas de la violación al principio de igualdad en el acceso al trabajo; si ya existen entidades gubernamentales que deberían realizar este trabajo?
4. ¿Cuántas denuncias han recibido en el año 2006 y 2007 por discriminación en materia laboral?

5. Cómo ONG`S, ¿Considera que las victimas de discriminación les tienen mas confianza que a las autoridades estatales? ¿Por qué?

6. Los resultados de los procesos por discriminación en materia laboral y violación al principio de igualdad, ¿Son favorables para las victimas?