

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2012
PLAN DE ESTUDIOS 1993



**“EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE EL
SALVADOR EN LO RELATIVO A LOS DERECHOS HUMANOS DE LA
MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:
AGUSTÍN ROBERTO ALVARADO
MARTHA DE JESÚS FUENTES VÁSQUEZ

LIC. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DIRECTORA DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JUNIO DE 2015

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR

M.Sc. ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO
VICERRECTOR ACADÉMICO

M.Sc. ÓSCAR NOÉ NAVARRETE
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DRA. ANA LETICIA ZABALETA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
DECANO

DR. JOSÉ NICOLÁS ASCENCIO HERNÁNDEZ
VICEDECANO

LICENCIADO JUAN JOSÉ CASTRO GÁLDAMEZ
SECRETARIO

ING. RENE MAURICIO MEJIA
DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DIRECTORA DE SEMINARIO

ÍNDICE

Contenido	Número de página
INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I:.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.2 Ubicación del problema en su contexto socio-histórico	
1.3 Antecedentes de la investigación	2
1.4 Identificación de la situación problemática.	
1.5 Marco Histórico.....	4
1.5.2 Hechos importantes que han marcado la lucha de la mujer salvadoreña, porque se reconozcan sus derechos	8
1.5.2.1 Fraternidad de mujeres salvadoreñas	9
1.6 Enunciado del problema	12
1.7 Justificación de la investigación.....	13
1.8 Delimitación del tema de investigación	15
1.8.1 Delimitación temporal	
1.8.2 Delimitación espacial	
1.9 Objetivos de la investigación	16
1.9.1 Objetivo general	
1.9.2 Objetivos específicos	
1.10 Sistema de hipótesis	17
1.10.1 Hipótesis general	
1.10.2 Hipótesis específicas	
1.10.3 Proceso de operacionalización de las hipótesis	18
1.11 Selección de métodos y técnicas de investigación	
CAPÍTULO II:.....	19
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL	

2.2	Problemática de los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral	
2.2.1	Historia de la mujer trabajadora	21
2.2.3	Realidad de la mujer salvadoreña como mano de obra.....	23
2.3	Descubrimiento del irrespeto de los derechos por parte de la mujer	25
2.3.1	Importancia del respeto de los derechos humanos de la mujer ..	26
2.3.2	Enfrentamiento de los intereses del hombre por mantener el dominio sobre la mujer.	28
2.3.3	Reconocimiento por parte del hombre de los derechos humanos de la mujer	31
2.4	Discriminación de la mujer con respecto a la igualdad del hombre.	33
2.4.1	Trabajo de la mujer por alcanzar la igualdad de sus derechos...	35
2.5	La lucha de la mujer salvadoreña por conquistar espacios de participación	42
2.5.1	Surgimiento de la fraternidad de mujeres salvadoreñas	
2.5.2	Participación de la mujer por medio de la organización.....	43
2.6	Logros establecidos en las instituciones que velan por los derechos humanos a nivel internacional y nacional.....	46
2.6.1	Preámbulo a la aceptación de los derechos humanos de la mujer	47
2.6.1.1	Conferencia mundial sobre la mujer Beijing, 1995.....	48
2.6.1.2	Logros establecidos por medio de instrumentos internacionales a través de la Organización de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos	52
2.6.1.3	Logros establecidos por medio de instrumentos internacionales y su incorporación a la legislación nacional	54
2.6.1.4	Vigencia sobre derechos humanos de la mujer en lo religioso, moral, económico, social, político y cultural	55

2.6.1.5 Seguridad económica y social de la mujer	57
2.6.1.7 Participación de la mujer en la cultura	60
2.7 Estado actual de los derechos humanos de la mujer en relación a las oportunidades de empleo en El Salvador	61
2.7.1 Realidad de la mujer en el mercado laboral salvadoreño	62
2.7.1.1 Datos estadísticos que permiten observar la situación económica laboral femenina como contexto.....	63
2.8 Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos	65
2.9 Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres	
2.10 Ley especial integral para una vida libre de violencia contra las mujeres	66
2.11 Ciudad Mujer	67
CAPÍTULO III:.....	70
3.1 LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE EL SALVADOR EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL 2009-2011	
3.2 Normativa Primaria que Protege y obliga al Estado a Responder por la Persona Salvadoreña.	
3.3 Normativa secundaria que regula y protege el derecho laboral	74
3.3.1 Ley de Servicio Civil	75
3.3.2 Ley de Asuetos, vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.....	77
3.3.3 Ley de la Carrera Administrativa Municipal	79
3.3.4 Código de Trabajo.	81
3.3.5 Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia	84
3.3.6 Ley del Seguro Social	86
3.3.7. Ley de prevención y control de la infección provocada por el	

Virus de Inmunodeficiencia Humana.	88
3.3.8. Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad	89
3.3.9 Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos.	91
3.3.9.1 Derechos de la mujer a ser considerada en su estado de embarazo.....	93
3.4.1 Convención americana sobre derechos humanos “Pacto de San José”	98
3.4.2 Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”	100
3.4.3 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención De Belem do Para”	101
3.4.3.1 Relatorías especiales en el tema de violencia contra la mujer.....	102
3.4.3.2 Convenio N° 100-OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.....	104
3.4.3.3 Convenio N° 111-OIT relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.....	105
3.4.3.4 Convenio N° 122-OIT relativo a la política del empleo, 1964.....	107
3.4.3.5 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (OIT-142) 1975.	109
3.4.3.6 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) OIT-159 (1983).....	110
3.4.3.7 Convenio sobre la igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con	

responsabilidades familiares. Convenio número 156 (OIT-2000).	112
3.5 Realidad del Mercado Laboral de la mujer Salvadoreña 2009-2011..	115
3.5.1 Indicadores estadísticos que muestran la tendencia de la población según condición de empleo.	120
3.5.3 Situación de la mujer ante el cierre de fuentes de trabajo.	127
3.5.4 Formalidad jurídica del trabajo doméstico.....	130
3.5.5 Situación de la mujer rural	131
3.5.6 Peligros e inciertos que se ve enfrentada la mujer.....	133
3.6 Compromiso del Estado de generar empleo y compromiso de la comunidad internacional	135
3.6.1 Compromisos del Estado de generar empleo	135
3.6.2 Compromisos de la comunidad internacional.....	139
CAPÍTULO IV:	143
4.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROVENIENTE DEL TRABAJO DE CAMPO	
4.1.3 Encuesta realizada a representantes de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGS).....	157
4.1.4 Encuesta realizada a ciudadanas que realizan una actividad laboral en la calle (empleo informal).....	161
4.1.5 Encuesta realizada a Inspectores de la Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo	165
CAPÍTULO V:	170
5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1.1 Conclusiones	
5.1.2 Recomendaciones	
BIBLIOGRAFÍA.....	177

INTRODUCCIÓN

Los resultados que en esta oportunidad se presentan, corresponden a la investigación que se realizó del tema: El cumplimiento de las obligaciones del Estado de El Salvador en lo relativo a los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral, durante el período: 2009-2011. Período que se tomó como muestra para hacer el estudio investigativo de una realidad que merece la atención y que muy poco lo han hecho para bien y en pro de la mujer salvadoreña; manteniéndose invisibilizado.

El interés por investigar de qué manera el Estado Salvadoreño está cumpliendo sus obligaciones de proteger los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral, que cuenta con un empleo a nivel público, específicamente en la Unidad de la Mujer y el Menor, dependencia de la Fiscalía General de la República y relacionar en alguna medida; el empleo informal que tienen algunas señoras del comercio informal, sin menospreciar sus expectativas de por qué se quedaron haciendo esta actividad que no goza de la protección del Estado.

La inquietud por conocer más de la mujer que posee un empleo del sector público y saber, cuál es la realidad en la que desarrolla su trabajo; nos llevó a indagar una realidad que nadie ha tenido la valentía para hacerlo en función de verificar, el cumplimiento del respeto de los derechos humanos de la mujer, quien cumple una responsabilidad de trabajo y el trato que recibe de compañeras, compañeros y jefe mujer u hombre; ya que no se sabe mucho, de si hay violaciones o no; aunque suenan casos aislados de irrespeto de sus derechos laborales, realizado por un jefe de trabajo y que en la mayoría se queda en silencio por temor a perder el trabajo, como consecuencia de una cultura patriarcal que ha prevalecido oprimiendo a la mujer.

La misión por dar un aporte, constituye un esfuerzo, para conocer, sobre el respeto de los derechos humanos de la mujer empleada en el sector público; ya que se considera de mucho valor para la mujer, para ir generando mayores niveles de respeto hacia ella y promover un mayor compromiso, tanto de la sociedad, como del Estado, en velar porque se respeten los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral y que se cumpla, lo que establece la Constitución de la República de El Salvador, las leyes laborales secundarias y los tratados internacionales, que más adelante en los capítulos se encuentran articulados, según la etapa investigada.

La tesis consta de cinco capítulos de trabajo que forman el cuerpo del documento de la investigación, ordenados para facilitar la comprensión de su contenido, empezando por:

El capítulo uno, se refiere al planteamiento del problema y manejo de la investigación, que contiene la estructura de los elementos básico de la dirección de la investigación; donde permite un primer acercamiento por los puntos de referencia para ubicar la problemática que se investigó, sus antecedentes, líneas conceptuales, la razón porque se realizó, los objetivos que se persiguieron, la hipótesis a comprobar, los métodos y técnicas que se emplearon en el trabajo de investigación.

El capítulo dos contiene los antecedentes históricos sobre los Derechos de la Mujer en el ámbito laboral, donde se articula los diferentes hechos históricos que han venido siendo protagonizados por las luchas de las mujeres, que le ha permitido alcanzar ciertos derechos negados; en la cual ha tenido que enfrentar al hombre para lograrlos; obligándole a reconocer los derechos humanos a la mujer; pero antes ha tenido que reconocer, que estos derechos, le han sido violados, llegando a participar organizadamente a

través de movimientos sociales y sindicatos, para exigir la igualdad entre hombre y mujer; lo cual nos daremos cuenta al leer el capítulo mencionado. Como producto de estos esfuerzos de conquistar más espacios para realizarse como mujer con dignidad y los cambios que están sucediendo a nivel de la sociedad; se relacionan algunas normativas que nos brinda comprender el avance logrado para respetar los derechos humanos en otras áreas de la vida de la mujer, volviéndose una esperanza y a la vez protección a una deuda que se ha tenido, desde siglos y décadas.

El contenido del capítulo tres, está ordenado en tres partes: la primera parte contempla el marco jurídico nacional que va desde la norma primaria que establece la protección de los derechos humanos y obliga al Estado a responder por la persona humana.

La segunda división de esta parte, lo forma el cuerpo de leyes secundarias que norman la actividad laboral, realizada por una persona, donde garantiza y protege los derechos laborales; en donde se ha ordenado el articulado que norma la relación de trabajo de patrón público y empleado. Comenzando desde las que tienen mayor tiempo de estar garantizando las prestaciones laborales, hasta las nuevas que han entrado en vigencia, que viene a proteger a ciertos sectores que padecen un impedimento, limitación o han estado marginados de prestaciones laborales.

La segunda parte de este capítulo contiene la normativa internacional que se relaciona con los tratados internacionales que tienen que ver con la protección de los derechos laborales, la no discriminación, la igualdad, oportunidades, remuneraciones salariales y políticas de empleo que favorecen tanto a la mujer como al hombre y que actualmente se encuentran vigentes por haber sido suscritos y ratificados por el Estado de El Salvador.

Un tercer componente del capítulo, lo constituye ciertos referentes de información que muestran la tendencia de la realidad del mercado laboral, con énfasis de los años del período de investigación; donde se observa en su mayoría, una relación de desigualdad de oportunidades de trabajo en la que hay más hombres empleados que mujeres a partir de los datos estadísticos que se presentaron como resultado de la investigación. Sin dejar de menos la realidad de la mujer que reside en la zona rural. Como parte final se enfoca las obligaciones del Estado por mandato de ley, de generar empleo y cumplir con sus compromisos adquiridos ante la comunidad internacional, cumpliendo la normativa internacional en pro de los derechos humanos de la mujer salvadoreña, específicamente en el ámbito laboral.

El capítulo cuatro, se refiere a los resultados obtenidos del trabajo de campo que se realizó a unidades de dependencias pequeñas, donde labora un número reducido de empleados (as), como parte de la muestra; empezando por: Unidad de la Mujer y el Menor, dependencia de la Fiscalía General de la República, que es el lugar específico de nuestra investigación, estableciéndose una relación con la Comisión de Género y Familia de la Asamblea Legislativa, Organizaciones no Gubernamentales (ONG), ciudadanas que realizan una actividad laboral en la calle (comercio informal) y la Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo en la que para obtener la información se encuestaron al personal que se encontraba en la oficina en el caso de la Fiscalía General de la República y Ministerio de Trabajo; en los otros lugares se realizaron varias visitas por sus ocasionales actividades de trabajo. Como parte última de la tesis, está el capítulo cinco que integra las conclusiones y recomendaciones que se plantean a partir de los resultados que se obtuvieron de la investigación, en donde las expectativas que se plantearon por medio de los objetivos y las hipótesis planteadas, se lograron alcanzar y se comprobaron al final de la investigación, convirtiéndose en una

herramienta muy positiva para seguir trabajando y seguir minimizando, la desigualdad en lo laboral entre hombres y mujeres. Esto no significa que no se haya dado algunos avances en el respeto de los derechos humanos de la mujer, como producto de los cambios que están sucediendo al interior de la sociedad que han venido a fortalecer ciertas instituciones de poca actividad en el pasado, surgimiento de nuevas y mayor protagonismo de Organizaciones no Gubernamentales y movimientos sociales que realizan un trabajo para hacer valer y que se cumplan las leyes de la República y los tratados internacionales en materia laboral.

Se deja un aporte que llevó varios años de investigación por la dificultad del tiempo con que se contó para llevarse a cabo; incluyendo dificultades de salud y pérdida de un ser querido; como también, el compromiso laboral que por momentos paralizaba el proceso y alejaba nuestro compromiso de terminar la investigación.

Se espera que el presente insumo sirva para continuar trabajando en pro de la mujer salvadoreña; en donde se pueda mejorar su contenido por otras generaciones que tengan el valor y atrevimiento de sacar a la luz, el irrespeto y la desigualdad que se dan en el ámbito laboral.

CAPÍTULO I:

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.2 Ubicación del problema en su contexto socio-histórico

Es importante dedicarle atención a la necesidad de los Derechos Humanos de la mujer en el ámbito salvadoreño en lo social, cultural y económico, político y de género en donde se puede descubrir que avances se ha logrado en El Salvador.

Se tiene conocimiento que el Estado de El Salvador ha suscrito la Convención, sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que contienen en su parte fundamental: El Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, el cual ha sido ratificado únicamente por el órgano Ejecutivo, en junio del año 1981, y que hasta la fecha no ha existido la voluntad para que se convierta en ley de la república, por parte del órgano Legislativo y que es un requisito indispensable.

La Asamblea General de las Naciones Unidas en 1999, aprobó el Protocolo Facultativo, que se convierte en un instrumento complementario de la Convención en el que se establecen mecanismos de exigibilidad para El Salvador para la pronta realidad y cumplimiento.

La investigación estará centrada a investigar sobre el cumplimiento de los Derechos Humanos de la mujer en el ámbito laboral a nivel institucional formal e informal.

1.3 Antecedentes de la investigación

Hay que considerar los avances que han tenido los Derechos Humanos de la mujer en otros países con un mejor nivel de respeto por parte de los Estados que han suscrito tratados y Convenios relacionados en hacer prevalecer los Derechos Humanos de la mujer, entre estos Estados se encuentra España y Canadá, entre otros países que se pueden mencionar. Esto ha servido para abrir espacios de oportunidades de la importancia de reconocer los derechos Humanos de la mujer y que de alguna manera ha servido para que en El Salvador se tome en cuenta los tratados y convenios que van encaminados a la Protección de los Derechos de la mujer y que actualmente se encuentran en debate al interior de la sociedad y que el Estado de alguna forma ha adquirido inicialmente con poco interés al suscribir el protocolo facultativo por el Órgano Ejecutivo, que por hoy no ha podido avanzar por la poca voluntad política que existe por parte del Órgano Legislativo, pero que las diversas ONG de mujeres se encuentran en una continua lucha para que se le dé cumplimiento a los compromisos adquiridos en esta materia, y crear políticas encaminadas para crear una legislación en pro de la mujer.

1.4 Identificación de la situación problemática.

El contexto económico y social de El Salvador durante el período 1995-2005, estuvo determinado por la implementación de políticas económicas basadas en el Consenso de Washington, cuya característica particular se orientó a impulsar procesos de apertura comercial, privatización de empresas estatales y flexibilización laboral.

Puesto en marcha tales medidas, profundizaron la centralización y la concentración de la riqueza en pocas manos, ampliando las condiciones de

inequidad y la brecha entre ricos y pobres. “El Salvador presenta una de las desigualdades más altas del mundo en la distribución de la renta. El 20% más rico de la población percibe en promedio ingresos 18 veces más altos que el 20% más pobre.”¹

Para las mujeres estas medidas representan un impacto dual: de clase y de género. El impacto de clase ha consistido en empeorar aún más, el detrimento de sus condiciones de vida, reflejándose en el poco o nulo acceso a recursos económicos; el de género, ha distanciado aún más a las mujeres a ingresar a la economía productiva del mercado laboral en situación de subordinación e invisibilizando su trabajo en la economía productiva.

Esta situación de opresión y subordinación se profundiza aún más al incluir las variables de edad y ruralidad o al no tomar en cuenta la división sexual del trabajo que coloca a las mujeres en condiciones de desventaja en el mercado laboral.

La pobreza se manifiesta de manera multidimensional en poco o nulo acceso a servicios básicos, insuficientes ingresos y poca participación. “Otra de las dimensiones de la pobreza se relaciona con inequidades de género. Si bien es cierto que la pobreza afecta a las mujeres y hombres de manera general, tiene implicaciones diferentes en cada género”.²

En el contexto patriarcal de la sociedad salvadoreña las mujeres tienen menos acceso a los recursos y limitada participación en las distintas esferas económicas, políticas y culturales, entre otras. Esto se traduce en mayores

¹ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Mujer y Mercado Laboral, 2009, Pág. 37.

² Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Mujer y Mercado Laboral, 2009, pág. 40

niveles de pobreza y exclusión femenina en relación a la población masculina. Las zonas rurales a su vez enfrentan otros problemas como es la disminución del empleo agrícola, precario acceso a servicios básicos como agua y electricidad y alto ritmo de deterioro de los recursos naturales y el medio ambiente.

La población rural es mayormente afectada por la pobreza con relación a la urbana, sin importar el tipo de pobreza que enfrenten.

Las mujeres urbanas y rurales están en mayor desventaja que los hombres en cuanto a su condición de pobreza.

1.5 Marco Histórico

Debido al constante irrespeto de los Derechos Humanos de la mujer que se han observado en diversas épocas y momentos de nuestra vida diaria, como en la sociedad feudalista en la que la mujer no tenía ningún tipo de derechos, el único que decidía era el hombre; esto ha venido marcando una diversidad de desigualdades de cara a la mujer, y el devenir histórico, esto ha dado la pauta para realizar algunos esfuerzos en función para hacer valer sus derechos, significando muchos sacrificios y en donde se han realizado innumerables luchas por parte de la mujer en pro de los Derechos Humanos de las mujeres que son la mayoría; permitieron el reclamo a sus Derechos Humanos, los cuales venían siendo atropellados y abusados, que no se detuvo con estos intentos sino que continuó en las posteriores épocas, en donde se llega a la sociedad capitalista, en las que se han dado avances en relación a esta materia, por algunos acuerdos alcanzados a raíz de la conformación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que a través de la representación de los Estados Firmantes, que han suscrito convenios y tratados en pro de la mujer. Entre ellas Convención Interamericana para

Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer; Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos.

Esto permite que los Estados firmantes le den la importancia de los Derechos Humanos de la mujer y que sean protegidos debidamente a los compromisos adquiridos y darle continuidad para que estos derechos prevalezcan ya que en algunos países no se toman en cuenta; podríamos decir que en algunas regiones o países del mundo la valoración de los Derechos Humanos no es la misma sino que varía; en ciertos países como África y Asia; la mujer está sometida a ciertas costumbres culturales, de discriminación de hacer prevalecer sus Derechos, como es el caso de Somalia donde el 98% de las mujeres y las niñas son sometidas a la mutilación genital, 6000 niñas corren el riesgo de mutilación genital femenina diariamente no así, en la mayoría de los países europeos, en donde se toma muy en cuenta la igualdad de derechos de la mujer como del hombre, en donde existen legislaciones encaminadas a proteger a la mujer en todo sentido, pero podríamos decir que son más garantizados los Derechos Humanos de la mujer en los países socialistas donde prevalece el Derecho Humano como un valor; como ejemplo en Cuba; podemos decir, que en el año del 2001, unas 26,472 madres, trabajadoras se encuentran acogidas a la Resolución de noviembre del dos mil uno a través de la cual reciben un beneficio para cuidar al recién nacido, durante el primer año de vida, lo que significa una erogación, más de 23 millones de pesos (como es el caso de Cuba) y el Estado por medio de la Educación procura que lo realicen, todo este conjunto de comparaciones nos permite hacer una consideración sobre el valor que tiene la mujer en los países latinoamericanos debido a que casi todos fueron conquistados a través de la violencia y que se constituyó en una forma de vida tanto para el Estado como para la familia para dominar a sus miembros; y entre estos la

mujer.

Prevaleciendo en el tiempo y en diversos momentos de la historia y que solo ha venido a cambiar como resultado de la lucha constante en la que se ha involucrado la mujer para hacerse sentir y que se respeten sus derechos en todos los niveles: económicos, políticos, sociales, laborales, culturales, entre otros, lo que no queda exento El Salvador.

La lucha de la mujer por conquistar derechos en iguales condiciones que el hombre, ha significado un esfuerzo que le ha llevado a enfrentar dificultades de todo tipo, ante el poder del hombre, que se ha negado a reconocer los derechos de la mujer; pero que durante su incansable trabajo por lograrlo, no ha sido en vano y los frutos se están viendo, a pesar del largo camino que ha tenido que recorrer, desde épocas antiguas hasta el momento actual, en algunos países con mayores avances y en el nuestro, no se ha quedado atrás la mujer salvadoreña.

1.5.1 Eventos relevantes de la mujer por conquistar sus derechos

Los movimientos en pro de los derechos de la mujer, se han dado desde antes de los Siglos XIX y XX; pero a pesar que el último Siglo significó, revoluciones en los diferentes ámbitos de la vida de las sociedades poco lograron alcanzar; aunque si, los eventos sucedidos son de mucho significado, en cuanto al valor humano que se le ha dado a la mujer debido a su sacrificio pujante y la lucha de numerosas mujeres que han luchado por defender sus derechos.

“El 25 de marzo de 1911, en Nueva York, las mujeres de la fábrica Triangle Shritwaist Company, protestaron por la mejora de sus condiciones laborales,

tras lo cual el empresario dueño de la fábrica las encerró y prendió fuego donde murieron 129 mujeres”.³

“El 8 de marzo de 1917, en Rusia, como consecuencia de la escasez de alimentos, las mujeres se amotinaron”.⁴ “Este acontecimiento, marcó el comienzo de la revolución Rusa, que derivó en la caída del Zar y en el establecimiento de un gobierno provisional que por primera vez concedió a la mujer el derecho a voto”.⁵

“En 1920, en Estados Unidos, se logra la aprobación de la Decimonovena Enmienda de la Constitución Estadounidense, en la que se otorga a las mujeres el derecho al sufragio”.⁶

Entre otro hecho no menos importante, es la celebración del Día Internacional de la Mujer, tuvo lugar, el 19 de marzo de 1911 en varios países de Europa y durante ese encuentro, “participaron más de un millón de mujeres ansiosas por hacer saber sus reivindicaciones”,⁷ entre las cuales se citan las siguientes:

1. El derecho a voto.
2. El derecho a la ocupación de cargos públicos.
3. El derecho a la formación profesional.
4. El derecho al trabajo y a la no discriminación por el mero hecho de ser mujer.

Como parte de todo este proceso, se realiza en “Copenhague en 1910, la

³ s/a. Historia Día de la Mujer.

⁴ s/a. Historia Día de la Mujer, s/n.

⁵ s/a. Historia Día de la Mujer.

⁶ s/a. Historia Día de la Mujer.

⁷ s/a. Historia Día de la Mujer.s/n.

celebración de la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas”⁸, se aprobó por unanimidad el establecimiento del día internacional de la Mujer Trabajadora como método de lucha por la causa de la mujer”⁹.

1.5.2 Hechos importantes que han marcado la lucha de la mujer salvadoreña, porque se reconozcan sus derechos

En la actualidad, el movimiento de liberación de la mujer está a un nivel ideológico superior al del movimiento feminista en el siglo pasado. “Casi todas las corrientes comparten el análisis de Engels sobre el origen de la opresión de la mujer, basada en la familia, la propiedad privada y el Estado”¹⁰.

La incorporación al mundo laboral, la participación cada vez mayor en los sindicatos, el acceso a los anticonceptivos, el aborto legal, la flexibilidad de las leyes del divorcio, la lucha contra la cultura de la violencia intrafamiliar, son buenos ejemplos de ello, por conquistar sus derechos.

Los movimientos feministas y sufragistas estuvieron dirigidos por mujeres de procedencia burguesa; aunque sus planteamientos feministas eran interclasistas, sus ideas no lograron penetrar ampliamente en los ambientes obreros. Ni feministas, ni sufragistas consiguieron nunca movilizar ampliamente a las mujeres trabajadoras. “Los propios ideólogos de los nacientes movimientos obreros en la primera mitad del siglo XIX, mantuvieron posturas contradictorias y en algunos casos opositoras respecto

⁸ s/a. Historia Día de la Mujer.

⁹ s/a. Historia Día de la Mujer.

¹⁰ Oscar A. Hernández. Mujeres y lucha de clases. s/n.

a la correspondencia de los derechos de la mujer”¹¹.

“En el hogar patriarcal, el hombre es amo y señor de la vida de su compañera e hijos”¹². El hombre protege a su familia contra otros hombres, pero no hay protección contra el patriarca que representa un poder arbitrario, aprobado y alentado por el sistema capitalista, que se basa en la desigualdad.

“El cambio de las relaciones sociales entre hombres y mujeres no ha de constituir una lucha entre los mismos; sino, una lucha contra el sistema económico capitalista que reproduce y agudiza la discriminación de la mujer”.¹³ La lucha por la liberación de la mujer no debería ser contra los hombres, por el contrario en el marco de la división de la sociedad de clases, ésta se debe unir a la lucha por igual y distanciarse de las reformas burguesas que buscan apaciguar la situación de la mujer a través de asistencialismos, sin analizar el trasfondo de su discriminación y desigualdad.

La mujer obrera es violada todos los días en sus derechos humanos y laborales. “Un patrón cultural establece ese dominio arrollador y abusivo del capitalismo, que impone una necesidad de explotación, apropiación y control sobre los y las trabajadoras”.¹⁴

1.5.2.1 Fraternidad de mujeres salvadoreñas

Su antecedente y contexto se da a partir de la cultura política gestada en el período: 1930-1959. En este período se produjeron interesantes

¹¹ Oscar A. Hernández. Mujeres y lucha de clases. s/n.

¹² Oscar A. Hernández. Mujeres y lucha de clases. s/n.

¹³ Oscar A. Hernández. Mujeres y lucha de clases. s/n.

¹⁴ Oscar A. Hernández. Mujeres y lucha de clases. s/n.

transformaciones en la cultura política nacional, alrededor de la organización política de las mujeres desde fines de los años 40's quienes tuvieron destacada participación en el derrocamiento del dictador Maximiliano Hernández Martínez en 1944 y la obtención del voto femenino en los años 50's.

El papel que jugaron las mujeres intelectuales durante el derrocamiento de Martínez fue determinante para lograr tal propósito, en donde sobresalen: la Doctora Matilde Elena López, quien creó y dirigió el "Frente Democrático Femenino", Ana Rosa Ochoa y Rosa Amelia Guzmán de Araujo que en 1945 fundaron la "Tribuna Femenina", órgano de difusión de la "Asociación de Mujeres Democráticas de El Salvador"; el "Heraldo Femenino", dirigido por Ana Rosa Ochoa, como publicación de "Liga Femenina Salvadoreña" fundada en 1947.

La organización de mujeres surgidas en este período se puede enmarcar en la concepción de los denominados Movimientos femeninos, entendidos éstos, como aquellos que luchan por la igualdad, en relación con los hombres, dentro de la lucha popular. Estos movimientos son impulsados por mujeres pertenecientes a sectores campesinos, obreros, vendedoras del sector informal, y que plantean, a través de sus organizaciones específicas, demandas por su igualdad en la sociedad.

"En El Salvador, un país fervientemente católico, el horizonte de las mujeres ha sido por mucho tiempo limitado, siguiendo el modelo de la Virgen María pura, virgen y sacrificada (mito), pero es, precisamente gracias a la Iglesia Progresista que muchas mujeres",¹⁵ campesinas, estudiantes, madres de Familia, empezaron a participar en la vida pública.

¹⁵ Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU). Resumen de los orígenes de la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas. S/e. 2007, s/n.

Las mujeres particularmente se insertan en los movimientos populares desde su respectivo sector social y tienen participación directa en las organizaciones mixtas como sindicatos, campesinos, grupos religiosos, estudiantiles, magisteriales, profesionales.

El surgimiento de Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas en 1956 es un hecho trascendental para los movimientos femeninos, puesto que es la primera organización específica de mujeres en oposición al régimen que surge en el seno de un partido político.

“Sus fundamentos tiene influencia del Partido Comunista Salvadoreño, fundado en 1930”.¹⁶

La organización es fundada en el período que gobierna José María Lemus (1958-1961), representante de la Oligarquía Salvadoreña y de los militares, en el marco del surgimiento de la Confederación General de los Trabajadores (CGT), como Central Única de trabajadores.

“Realizaron gestiones ante el Ministerio del Interior para lograr su inscripción legal, pero ésta nunca les fue concedida. Fraternidad de Mujeres fue la primera organización de mujeres en El Salvador que se integró a la Federación Internacional de Mujeres (FEDIM) a la cual perteneció hasta principios de los años setenta, en la actualidad son miembros de la ‘Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes’ y el ‘Movimiento Salvadoreño de Mujeres’”¹⁷

¹⁶ Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU). Resumen de los orígenes de la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas. S/e. 2007, s/n.

¹⁷ Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU). Resumen de los orígenes de la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas. S/e. 2007, s/n.

Sus principales tareas iban encaminadas a apoyar las luchas sindicales, sus bases de apoyo se encontraban en mujeres de todos los sectores sociales: señoras de los mercados, compañeras o esposas de obreros, estudiantes universitarios, profesionales y empleadas domésticas. “Llegaron a tener cerca de 1000 miembros distribuidos así: 500 en San Salvador; 400 en Santa Ana; 250 en Sonsonate; simpatizantes en Ahuachapán y San Miguel.”¹⁸

Son momentos de efervescencia popular, Fraternidad es influida por los acontecimientos políticos, así, como por la Fundación de la Federación Obrera y se propuso como objetivo fundamental: “luchar por mejorar las condiciones de las familias salvadoreñas, derecho al trabajo en un clima de justicia y paz y, por los derechos humanos en general”.¹⁹

1.6 Enunciado del problema

Identificado la problemática que será objeto de investigación, se enuncian las siguientes interrogantes:

¿En qué medida los Derechos Humanos de la mujer en el ámbito laboral se encuentran protegidos por la ley primaria y secundaria?

¿En qué medida los cambios surgidos en la sociedad salvadoreña han viabilizado el reconocimiento de los derechos humanos de la mujer en el ámbito Laboral?

¿Qué políticas estará diseñando el actual gobierno de turno a favor de los derechos humanos de la mujer?

¹⁸ Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU). Resumen de los orígenes de la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas. S/e. 2007, s/n.

¹⁹ Instituto de Investigación, Capacitación y Desarrollo de la Mujer (IMU). Resumen de los orígenes de la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas. S/e. 2007, s/n.

1.7 Justificación de la investigación

La importancia que significa investigar el tema: El Cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral, proviene de las consideraciones siguientes:

El Estado de El Salvador ha buscado en sus agendas, darle prioridad al compromiso que está establecido en la Constitución de la República de 1983 que en su artículo 2 que dice: Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, entre otros; que lo obliga a supervisar y velar porque se cumplan tales derechos, en beneficio de las personas y que, el artículo 3 de la misma norma primaria, regula que: Todas las personas son iguales ante la ley. Nos pone de manifiesto, el trato que debe recibir la mujer y el hombre para el cumplimiento de sus derechos.

Habría que ver, si la legislación laboral contiene las mismas oportunidades; tanto para el hombre como para la mujer en materia de trabajo y que el Estado, ejecute un mayor protagonismo para su cumplimiento; donde favorezca a los dos por igual en sus derechos.

Entre otras responsabilidades que hay que valorar, son los compromisos adquiridos a nivel de la Organización de las Naciones Unidas en relación a los tratados internacionales que se ha adherido y que ha sido ratificado por el Estado en materia laboral, hasta qué punto han sido cumplidos y que no se ha cumplido en función de beneficiar a la mujer en su pleno goce de sus derechos a nivel público y en alguna medida en lo privado e informal.

Lo trascendental del tema, en la actual coyuntura de la sociedad salvadoreña

en donde los niveles de violencia social y la falta de oportunidades para las nuevas generaciones en edad de trabajar se hacen cada vez más difícil por la actual crisis del Capitalismo a nivel mundial; se ha abierto el debate por adquirir más presencia y mayor defensa de la importancia de los derechos de la mujer por la sociedad civil y con algún apoyo de ciertas políticas públicas que ejecuta el Estado Salvadoreño para rescatar y hacer prevalecer los derechos humanos de la mujer salvadoreña.

El problema que se busca resolver con la presente investigación, es hacer ver el poco trabajo que se ha realizado por parte del Estado, en cuanto a los derechos laborales en la cual ha estado inmersa la mujer, donde ha habido mayores privilegios para el hombre en perjuicio de ella y que de hoy en adelante no se siga invisibilizando la labor que realiza; para lo cual, el Estado tendrá que diseñar políticas que vengán a desatar las amarraduras que han negado las mismas oportunidades con relación al hombre en materia laboral y en otras áreas donde la presencia de la mujer debe ser igual al otro sexo.

Esto significa, un mayor compromiso del Estado para proteger sus derechos por medio de una serie de normativas para su real cumplimiento.

Esta investigación persigue llenar un vacío que por mucho tiempo ha existido, que es la invisibilización de la problemática en la cual ha vivido la mujer, como es la marginación y el cumplimiento de sus derechos y en especial en lo laboral, que no ha gozado de los mismos privilegios que el hombre; sino atropellos en su dignidad humana.

El esfuerzo de la investigación se dirige a realizar una investigación para ver el grado de importancia que le ha dado el Estado a los Derechos Humanos de la mujer, y contribuir con la investigación de cara a conocer el progreso

que han tenido los derechos humanos de la mujer en el área laboral, durante el periodo 2009-2011, y que ha hecho el Estado para que esto sea una realidad; como responsabilidad que tiene de velar por el bienestar de sus habitantes que en el Artículo 1 de la Constitución de la República de El Salvador establece :el fin del Estado es la persona Humana, como el origen y el fin de la actividad del Estado que está organizado para buscar justicia, seguridad jurídica y bien común.

El trabajo de investigación, va encaminado a generar un documento que sirva de llave para las posteriores generaciones de profesionales, estudiantes de derecho y sociedad en general para seguir trabajando para hacer valer los derechos laborales de la mujer salvadoreña.

Por todas las consideraciones que se ha presentado y mencionado, vale la pena y se hace necesario investigar el problema del tema antes mencionado.

1.8 Delimitación del tema de investigación

1.8.1 Delimitación temporal

El problema que se investigará se contemplara durante los años 2009 a 2011.

1.8.2 Delimitación espacial

La investigación se ubicara geográficamente en la Ciudad de San Salvador, donde se encuentran concentradas las instituciones más importantes del Estado, tomando en consideración el trabajo que realizan los empleados de la Unidad de la Mujer y el Menor, dependencia de la Fiscalía General de

República en San Salvador y una muestra mínima de señoras dedicadas al empleo informal circundantes a la institución mencionada, para descubrir cuánto se respetan los derechos humanos de la mujer, específicamente los derechos humanos laborales, sustentados con instancias claves como: la Asamblea Legislativa, que se encuestará a la Comisión de la Mujer y la Familia, para conocer el trabajo que realizan a favor de la mujer.

El Ministerio de Trabajo, es otro lugar donde se realizarán encuestas al personal que trabaja en la Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo, para obtener información sobre la problemática en estudio y las Organizaciones no Gubernamentales para ver el grado de vigilancia, del respeto de los derechos humanos en el área laboral de la mujer.

Observar, si dentro de este ámbito laboral de la Unidad de la Mujer y el Menor, se encuentran ocupando puestos políticos, alguna mujer para comparar el nivel de igualdad entre hombres y mujeres.

1.9 Objetivos de la investigación

1.9.1 Objetivo general

Presentar un estudio jurídico sobre el cumplimiento de las obligaciones del Estado Salvadoreño sobre los Derechos Humanos de la mujer.

1.9.2 Objetivos específicos

Descubrir la vulnerabilidad que han sido sometidos los derechos Humanos de la mujer en el ámbito Laboral, con el consentimiento del Estado Salvadoreño.

Descubrir las causas por las que el Estado Salvadoreño no ha querido reconocer los Derechos Humanos de la mujer, en el ámbito laboral.

Exponer los avances de la aplicación de algunos tratados en materia de respecto de los Derechos Humanos de la mujer.

Verificar el cumplimiento de la aplicación de la Justicia por parte del órgano Judicial sobre los derechos humanos de la Mujer.

Presentar una descripción de la problemática de porque el órgano legislativo, no ha ratificado la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

Los comprobaremos a la medida la investigación se realice.

1.10 Sistema de hipótesis

1.10.1 Hipótesis general

La ejecución y el cumplimiento de los Tratados Internacionales en materia de derechos laborales de la mujer salvadoreña por parte del Estado salvadoreño, incidirá en la protección de los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral.

1.10.2 Hipótesis específicas

El respeto al derecho de trabajo entre hombres y mujeres, dependerá del respeto de las leyes internas salvadoreñas en cuanto a ofrecer las mismas oportunidades en derechos laborales.

La responsabilidad del Estado salvadoreño tradicional en brindar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en derechos laborales ha sido la causa de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

La creación de nuevas leyes de protección hacia la mujer salvadoreña en derecho laboral, permitirá garantizar el respeto a sus derechos humanos.

1.10.3 Proceso de operacionalización de las hipótesis

Para estudiar las variables de las hipótesis anteriores, se han seleccionado los siguientes indicadores:

1. Oportunidades de trabajo para las mujeres.
2. Actitudes de discriminación.
3. Ascensos y salarios.
4. Cantidad de despidos.
5. Prestaciones sociales.
6. Porcentaje de hombres y mujeres laborando.
7. Acoso sexual.
8. Que instituciones de protección a la mujer existen
9. Problemas laborales de las mujeres.
10. Papel de las instituciones del Estado.
11. Cumplimiento de las leyes.
12. Violaciones a las leyes.

1.11 Selección de métodos y técnicas de investigación

Método: Hipotético-Deductivo.

Técnicas: Muestreo no probabilístico, intencionado o selectivo (conocido como entrevistas a informantes claves).

La técnica de la investigación documental.

Instrumentos a utilizar: El cuestionario.

La ficha de trabajo.

CAPÍTULO II:

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

2.2 Problemática de los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral

Los derechos humanos son tan antiguos como la existencia del ser humano sobre la tierra, porque en la antigüedad ya se hablaba de la justicia, dignidad, igualdad, libertad entre las personas, esto fue hace más de dos mil años, y distintas culturas se habían planteado el respeto, y los valores propios del ser humano.

Cuando se inicia la era cristiana, después del nacimiento de Jesús se empieza a proclamar ciertas ideas, por la defensa de los derechos humanos; en la época del cristianismo se proclama la igualdad, fraternidad, entre las personas, la Justicia social, se condenaba la violencia y se promovía la convivencia pacífica.

Con la entrada en vigor de un nuevo modo de sociedad con relación a la edad media que duró casi ochocientos años, fue muy poco el avance de los derechos humanos. Con el renacimiento llamado también como el de las iluminaciones se rompe estas estructuras medievales que marca el surgimiento del sistema capitalista; surgen en Europa, corrientes políticas, Jurídicas, filosóficas y religiosas favorables para los derechos humanos.

Hace más de quinientos años, cuando los españoles conquistaron y destruyen las estructuras de vida de las personas que vivían en ese entonces en América, impusieron su modo de vida y cultura; luego trajeron esclavos de

África; posteriormente, negros e indígenas se revelaron en la búsqueda de sus derechos fundamentales y de sus derechos humanos.

En el siglo XVII se producen las Revoluciones Francesa y Norteamérica; estas influyeron en el reconocimiento de los derechos humanos, tanto en Europa, en América, como en todo el mundo, durante este periodo de la historia de la humanidad son reconocidos formalmente por los Estados: los derechos civiles y Políticos, llamados también derechos individuales o derechos de primera generación y se adoptan como apoyo para hacer prevalecer derechos importantes como declaraciones de Derechos, entre ellos podemos mencionar:

- a) La Declaración de Independencia de Estados Unidos del 4: de julio de 1776,
- b) La Declaración de Virginia y la de Estados Unidos en el año de 1776.
- c) La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano con la revolución Francesa en el año de 1789.

Las Declaraciones antes citadas, contribuyeron entre otras cosas a reconocer los siguientes derechos: propiedad Privada, derecho al voto, derechos a las personas detenidas, libertad de palabra, de prensa, libertad religiosa, y entre otros derechos individuales.

En el siglo XIX, ya en plena vigencia, el desarrollo del capitalismo, se inician las luchas reivindicativas de los obreros del mundo que desembocan en las revoluciones mexicanas del año de 1910, y Rusia de 1917, reconociéndose formalmente los derechos económicos, sociales y culturales o derechos de segunda generación lográndose con ellos un nuevo empuje en los derechos humanos, ya que se dio un reconocimiento a los derechos de la

colectividades.

A nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir del año de 1918 adopta 181 convenios, que más adelante, en esta tesis se citarán algunos y 188 recomendaciones.

Los anteriores convenios y recomendaciones de la OIT, abarcan en una gran variedad, las situaciones vinculadas al mundo del trabajo, incluidos ciertos derechos humanos fundamentales; libertad sindical, derecho de sindicalización y negociación colectivas, abolición del trabajo forzoso, y la eliminación de la discriminación en el empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la salud en el trabajo, el empleo de las mujeres y el trabajo de los niños, y el empleo de ciertas categorías especiales como los trabajadores inmigrantes y la gente del mar.

2.2.1 Historia de la mujer trabajadora

El movimiento en pro de los derechos de las mujeres no surgió en el siglo XIX como se puede creer, si no que existen antecedentes documentados anteriormente. Sin embargo al terminar el siglo XX, no se han logrado mayores logros, a pesar de las continuas luchas de numerosas mujeres que siempre han exigido sus derechos; según una editorial de la escuela de derechos humanos de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador publicado en marzo del año 2010. Mencionan, que antes que se instaurara el 8 de marzo como día internacional de la mujer trabajadora, ya se habían celebrado otros eventos similares entre los que se puede mencionar el “Women’s Day” que se celebró en Estados Unidos el 28 de Febrero 1909, y que continua hasta 1913; aunque dicha celebración, era de carácter más nacional, sostiene la Escuela de Derechos Humanos.

Se tiene conocimiento, que el primer día Internacional de la mujer tuvo lugar el diecinueve de marzo de 1911, en varios países de Europa, y que durante el primer encuentro participaron más de un millón de mujeres ansiosas por hacer saber al mundo sus reivindicaciones. Entre los más importantes se tienen:

- a) El derecho de Votar,
- b) El derecho a la ocupación de cargos públicos,
- c) El derecho a la formación Profesional,
- d) El derecho al trabajo y a la no discriminación por el mero hecho de ser mujer.

“Dentro de este contexto de lucha por establecer una fecha que concordare con los diversos eventos surgidos el día Internacional de la mujer, el mismo que fue propuesto en 1910 en Alemania, por Clara Zethin integrante del sindicato Internacional de obreros de la confección, durante el congreso Internacional de mujeres socialistas, en Copenhague, Dinamarca.”¹

La fecha se eligió para honrar la memoria de un grupo de mujeres que con gran valor ocupó en el año de 1857, la fábrica textil donde laboraban en la ciudad de New York, para exigir igualdad de salarios y una jornada de diez horas de trabajo, recibiendo como respuesta de sus jefes, el que se prendiera fuego en la planta ocupada, en la cual murieron 129 obreras.

2.2.2. Comisión sobre la condición jurídica y social de la mujer

“La comisión de las Naciones Unidas sobre la condición social y Jurídica de

¹ María Paula Delgado Plaza: La Descripción Laboral de la mujer: fundamentos y perspectivas, s/e, s/a, pag.2

la Mujer fue creada en 1947, y se dedica a la preparación de estudios, informes y recomendaciones sobre derechos humanos y temas relacionados que afectan a las mujeres.²

Ha desempeñado un papel importante en la elaboración de tratados sobre los derechos de las mujeres, tales como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, así como el emprendedor programa de las Naciones Unidas concerniente a las mujeres .durante su funcionamiento; esta comisión ha fungido como organismo preparatorio de importantes conferencias internacionales y ha centrado más atención en el mejoramiento de las condiciones políticas, económicas, y sociales de las mujeres

2.2.3 Realidad de la mujer salvadoreña como mano de obra

Las estructuras laborales en América Central parten de un modelo de trabajo definido por la experiencia e intereses de los hombres.

“Para tener acceso a preceptos de trabajo, mantener los logros, ascensos y reconocimientos; las mujeres deben hacer todos los esfuerzos para entregarse al esquema masculino de esta estructura. El patriarcado ha creado una serie de mecanismos, para obstaculizar a las trabajadoras; la exigencia y la demanda, de necesidad y de derechos propios”³.

Desde el principio de la década de 1980 la participación de las mujeres en el trabajo retributivo ha aumentado significativamente y ha disminuido la

² Instituto interamericano de derechos humanos; revista derechos humanos de la mujer paso a paso, s/e 1999, Pág. 49.

³ Rodrigo Jiménez Sandoval y otro: Derechos laborales de la mujer un análisis comparado para América central y panamás/e, 2001, Pág. 31.

diferencia entre las tareas de participación del hombre en el total de la población activa. En todas partes se ha venido creando más fuentes de trabajo para las mujeres que para los hombres. Varios son los factores que explican las diferencias existentes, en cuanto a nivel y plazos y participación de las mujeres; la estructura y la Organización del sistema de producción; las condiciones del mercado y sus regulaciones; el sistema educativo y de formación y las actitudes sociales dominantes; incluidas las relativas a los roles atribuidos al género.

Estos cambios positivos en relación con la participación de las mujeres en el empleo retribuido hacen ciertamente más visible su contribución económica.

Las mujeres encontrándose predominantemente en ciertos tipos de ocupación en el sector de los servicios en la economía no regulada, y en la agricultura. En conjunto el crecimiento cuantitativo del empleo de la mujer no le ha correspondido en el aumento en la calidad de su trabajo, se han producido algunas mejoras, pero el avance ha sido desigual y limitado, han existido oportunidades de mejores empleos para una pequeña minoría; pero la mayoría de las mujeres trabajadoras sigue en una situación desventajosa.

En el caso de El Salvador, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), la falta de políticas pública en materia de trabajo no remunerado que realizan especialmente las mujeres, porque en la actualidad hay más mujeres y que además generan otros ingresos económicos; continúan asumiendo toda la carga del cuidado familiar; situación que sucede con las jefaturas masculinas, pues generalmente cuentan con una compañera de vida que se encarga de las tareas domésticas y de cuidado de la familia.

“Se deben crear políticas públicas, desde y para las mujeres, que ayuden a

eliminar las brechas existentes entre hombres y mujeres en todas las áreas de la sociedad, un programa para superar la pobreza, debe tener mínimamente como objetivos principales empoderar a las mujeres, en la defensa de sus derechos a través del acceso de recursos, autonomía y poder; reconocer el triple rol productivo y reproductivo y comunitario y satisfacer los intereses estratégicos” de las mujeres, mediante su organización y movilización a partir de sus necesidades y prácticas, estrategias.⁴

2.3 Descubrimiento del irrespeto de los derechos por parte de la mujer

¿Cuál fue el origen del 8 de marzo? Este día es un reconocimiento al día de la mujer, momento en el que se fortalece la defensa de los derechos de la mujer y en el que debemos reivindicar esos derechos públicamente con mucha más dedicación y preocupación, por el día de la mujer y que en una revista de la (PDDH) dice que el día de la mujer se celebra desde principios del siglo XX fue en Copenhague, en 1910 con la celebración de la II conferencia Internacional de la mujer Socialista; se aprobó por unanimidad el establecimiento del día Internacional de la mujer trabajadora como método de lucha por la causa de la mujer.

Tras el éxito del primer encuentro, más países fueron sumándose a la manifestación pública, celebrado en Rusia en 1913, y en el resto de Europa se continuó celebrando, dando apoyo a la mujer y en contra de la primera guerra mundial en 1914, fechas cercanas al 8 de marzo; en ese mismo mes y día de 1917 en Rusia donde como consecuencia de la escasez de los alimentos, las mujeres se amotinaron. Este importante acontecimiento marco el comienzo de la revolución Rusa que se derivó en la caída del zar, en el

⁴ Procuraduría para la defensa de los derechos humanos; informe de labores junio 2008 – mayo 2009 s/e,2009,pag

establecimiento de un gobierno provisional que por primera vez concedió a la mujer el derecho al voto, por la relevancia de este suceso y sobre todo porque fueron las mujeres quienes lo llevaron a cabo para exigir una solución a la amenaza a sus necesidades vitales.

En 1920 en los Estados Unidos de Norteamérica se logra la aprobación décimo novena enmienda de la Constitución, donde se otorga a las mujeres el derecho al sufragio en ese país, otro hecho no menos importante es la adhesión a la defensa de la mujer y las de los derechos de las Naciones Unidas que se firmó en 1945, en San Francisco una carta que constituye el primer acuerdo internacional que defiende la igualdad de ambos sexos como derecho fundamental e indiscutible. “La lucha por alcanzar una igualdad de oportunidades, permanente, duradera y que sea vigente; pero siguen las infracciones no solamente se cometen en el sector privado, sino también en el público y se mantienen no solo al respecto de la posibilidad de su contratador; sino que en la de ascender, en la de ocupar puestos que involucren puestos de jerarquía y que tienen que tomar decisiones y altos niveles remunerados”.⁵

2.3.1 Importancia del respeto de los derechos humanos de la mujer

“En el mercado laboral salvadoreño, las mujeres en una buena cantidad siguen realizando actividades tradicionales y se les asignan tareas que erróneamente no se consideran propias de su sexo, como la enseñanza y el cuidado de niñas y niños, ancianas y ancianos; aunque se ve alguna presencias en varias Instituciones públicas y privadas. El trabajo femenino es considerado menos cualificado y por lo tanto se le asigna un estatus inferior,

⁵ María Paula delgado plaza: La discriminación laboral de la mujer; fundamentos y perspectivas, s/e, s/a, pag.1-2.

lo que se traduce en una devolución de las labores que desempeña o los puestos que ocupan las mujeres”⁶. “Prueba de ello es que un promedio que solo 45 de cada cien mujeres trabajadoras cotiza al seguro social, mientras que 54 de cada cien hombres cotizan”⁷. Cabe destacar que las mujeres que trabajan asalariadamente no se encuentran en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones, que los varones, ya que sus ingresos representan el 73 por ciento en relación del cien por ciento con respecto a los hombres, es decir una mujer recibe solo el equivalente al 73 por ciento del salario que recibe un hombre por igual trabajo realizado.

Por otra parte, con la puesta en marcha de algunos acuerdos por los gobiernos pasados relativos al libre comercio, ha venido a profundizar las pocas mejorías que se podrían estar dando a favor de la mujer, y únicamente han sido publicitados como instrumentos para el desarrollo del país y la región, no han sido respuesta reales de bienestar económico para las mujeres.

Al contrario estos disminuyen las posibilidades de fortalecer el mercado interno o de bienes y servicios, lo que lleva a pérdidas del empleo principalmente para las mujeres, quienes son expulsadas al comercio informal y a la auto sobrevivencia, dice un comunicado del once de mayo del año 2010 en la Prensa Gráfica de Mujeres Mesoamericanas en Resistencia por una Vida Digna; termina diciendo un editorial de la ONG: Mesoamericanas en resistencia por una vida digna.

Ante la falta de propuestas de las Instituciones Públicas y de los gobiernos, se violan los derechos humanos de las mujeres, el acoso sexual, agresiones,

⁶ Isabel Fabián, asociación y movimiento de mujeres Mérida Anaya Montes: derechos humanos de las trabajadoras en El Salvador, s/e, s/a, pág.

⁷ Isabel Fabián, asociación y movimiento de mujeres Mérida Anaya Montes: derechos humanos de las trabajadoras en El Salvador, s/e, s/a, pág.

violaciones sexuales, discriminación laboral a las mujeres en razón del sexo, como ejemplo: el estado de embarazo, la discriminación laboral para las mujeres por cuidar a sus hijos e hijas, por falta de políticas públicas en las que se retoma la corresponsabilidad del trabajo doméstico, escasas oportunidades de inclusión para las mujeres en la educación y cargos de decisión así como el desigual acceso a los recursos naturales y al mercado laboral y a la invisibilización por parte de las mujeres a la economía nacional.

2.3.2. Enfrentamiento de los intereses del hombre por mantener el dominio sobre la mujer.

La falta de igualdad real entre hombres y mujeres, y las políticas económicas, que restringen el empoderamiento de los derechos de la mujer en la sociedad, profundizan que las mujeres son las más pobres del mundo, lo que permite que las mujeres tengan que dedicarse más tiempo al cuidado de los niños o niñas, y a los ancianos, preparando alimentos para estos, además los quehaceres de la casa como el lavado y planchado, y a este trabajo se le llama economía del cuidado, poco valorado; nunca se ha reconocido como contribución importante, a la economía del país, a pesar de todo la carga laboral que conlleva, son las que menos salarios ganan y las que tienen menos beneficios sociales, que les garanticen una cobertura en la salud y una jubilación digna en su vejez.

Sonia Picado Sotela dice “que para romper cadenas, la mujer ya sabe que debe luchar contra la opresión, la mujer ya sabe que no debe ser humillada, y que Dios no quiso que viviera de rodillas, y que fundamentalmente sabe que no está sola y que somos muchas las que compartieron la angustia, la tristeza, y la humillación de ser el segundo sexo, pero además sabe que estamos luchando mujeres y hombres con sana indignación para superar las

trabas milenarias y sabe que vamos a lograrlo, nacerá la libertad cuando juntos, hombres y mujeres nos demos la mano para encontrarnos limpios e iguales, para aniquilar los dragones de fuego; de la miseria y de las opresiones, termina enfocando el subyugamiento en el cual han tenido que vivir.

No cabe duda que los hombres y mujeres son iguales y merecen igual atención y protección por parte del derecho, sin embargo muchos han considerado que la mujer debe ser protegida por el derecho en base a consideraciones exclusivamente físicas o biológicas, debilidad de la mujer, frente a la fortaleza del hombre, estas consideraciones lo único que nos revelan son prejuicios sobre el sexo débil; en cambio en la actualidad otros consideran que aquella protección se debe dar a fin de proteger de manera activa la discriminación efectiva que sufre la mujer en la sociedad. “El patriarcado ha desarrollado una serie de argumentos en contra de promulgar normas que establezcan medidas correctivas. Estos se señalan a continuación, seguido de las objeciones pertinentes”.⁸

1. Viola el principio de igualdad, ya que crea tratos diferenciados entre diferentes grupos sociales.

No existe neutralidad e igualdad. La realidad fáctica es la desigualdad, la igualdad entre desiguales es un instrumento de conservación del status quo y por ende, beneficia a aquellos que por las estructuras sociales cuentan con más poder y oportunidades.

2. Crea diferencias normativas no razonables al favorecer a un sector de la población beneficiada que no necesita de la acción afirmativa para posesionarse en una situación de igualdad de oportunidades.

⁸ Rodrigo Jiménez Sandoval y otro: derechos laborales de la mujeres, un análisis comparado para América central y panamá, s/,2001, Pág. 41-42.

La realidad es que aunque se pueda beneficiar unas pocas personas, el beneficio mayor recae en la colectividad.

3. Quienes obtienen puesto laboral por una norma de discriminación positiva, en realidad no debe competir en igualdad de condiciones con aquellos que tienen mayores capacidades o méritos para obtenerlo.

Los méritos y capacidades se miden con un criterio androcéntrico, relativizado por los valores patriarcales, las mujeres que obtienen el puesto por acciones afirmativas cuentan con méritos y capacidades semejantes con algunas que han sido socialmente invisibilizados.

4. Tiene un resultado contrario al fin que buscan, por que refuerzan la ideología de la desigualdad e introducen elementos proteccionistas que fortalecen la discriminación existente.

Para encontrar una real y verdadera igualdad de oportunidades, es fundamental valorar las diferencias y reconceptualizar el principio de igualdad. El discurso patriarcal se queda en el texto y en el ámbito formal sin ajustarse a la realidad; el que se estipula en las diversas legislaciones y normas jurídicas, de algunos países.

5. Son injustos, ya que impactan a víctimas inocentes en situaciones de discriminación, mayor que la de las y los miembros de la colectividad que se benefician de las acciones.

Lo que se pretende es beneficiar al colectivo, se da un sacrificio de la individualidad, pero si las normas abarcaran todas las diferencias que causa desigualdad, el número de víctimas fuera menor.

6. Las generalizaciones de cuotas para todos los grupos sociales: mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población emigrante, entre otras crea una segmentación social.

Es importante recalcar el hecho de que las acciones afirmativas buscan establecer la igualdad, eliminando las desigualdades. Si, así fuere el caso, en hora buena que la sociedad valore las diferencias y busque eliminar los

sesgos discriminantes contra cualquier población.

7. Las reivindicaciones sociales y políticas de poblaciones determinadas responden a procesos que deben agotar etapas. La creación de normas de denominación positiva, rompen este proceso.

La exigencia de derechos por medio de la Organización política de los sectores sociales, es fundamental para conquistarlos y mantenerlos. Una posición de espera viene a promover la cultura del aguante hasta tanto la sociedad no esté preparada para otorgarlos. En nuestra sociedad androcéntrica, las mujeres tendrán que esperar siglos para gozar de una verdadera igualdad de oportunidades, mientras se benefician quienes gozan de privilegios en la actualidad.

8. Se da una inconsistencia de la idea, ya que se culpabiliza a los hombres, blancos o los sectores beneficiados, y se les obliga a pagar por actos no cometidos por ellos.

9. Las medidas correctivas no son compensaciones históricas. Vienen a suprimir privilegios, no a eliminar derechos. Están dirigidas a crear sociedades más justas y pacíficas y por ende benefician a todos y todas los/las miembros de la humanidad

2.3.3 Reconocimiento por parte del hombre de los derechos humanos de la mujer

El comité de las Naciones Unidas para la eliminación de la discriminación en contra de la mujer ⁹

La asamblea general de la ONU adopto la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CETFDM. también

⁹ Instituto ínter americano de derechos humanos: Revista de derechos humanos de la mujer paso a paso, s/e, 1999, Pág. 36.

llamada “la convención de la mujer) aprobado en el mes de diciembre de 1979. Este tratado entro en vigencia en septiembre de 1981 ratificado por El Salvador por el decreto legislativo numero 705 VI – 1981 y publicado en el Diario Oficial número 105 de 9-VI- 1981, a pesar de que más de 150 países han suscrito el documento, muchos lo han hecho en forma condicional al introducir una serie de reservas sobre disposiciones específicas: Como alegar que no se vaya a entrar en confrontación con disposiciones constitucionales de cada país, que no son necesarias porque ya hay legislación que protege los derechos de la mujer o una mera obligación por ser parte de la Organización de las Naciones Unidas.

La convención de la mujer busca eliminar la discriminación experimentada por las mujeres, la cual define en términos amplios de la siguiente manera:

Toda distensión, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar, anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre el hombre y la mujer de (sus) derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Art. 1).

A diferencia de otros tratados la convención de la mujer, exige la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y no solo las de “discriminación sexual”; en otras palabras, en lugar de demandar una neutralidad de género (es decir, un trato igualitario para hombres y mujeres) la convención prohíbe cualquier práctica que perpetúe la desigualdad de las mujeres.

Los medios que se precisan en el artículo 2 obligan a los Estados a:

1. Incluir el principio de igualdad entre los hombres y mujeres en sus

constituciones nacionales u otras legislaciones apropiadas, si ellas aún no se han hecho, y asegurar, mediante leyes y otros medios, la aplicación práctica de ese principio.

2. Adoptar medidas legislativas y de otra índole que resulte adecuadas, incluyendo la imposición de sanciones cuando sea conveniente, a fin de prohibir la discriminación contra las mujeres.
3. Establecer protección legal de los derechos de las mujeres sobre una base de igualdad con los hombres y asegurar, mediante tribunales nacionales y otras instituciones públicas competentes, una protección efectiva ante cualquier acto de discriminación contra las mujeres.
4. Abstenerse de cualquier práctica discriminatoria contra las mujeres y asegurarse de que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con sus obligaciones.
5. Tomar las medidas apropiadas, incluyendo la promulgación de leyes, para modificar o abolir leyes, regulaciones, costumbres y prácticas existentes que se traduzcan en actos discriminatorios contra las mujeres.
6. Revocar todas las disposiciones penales que se traduzcan en actos de discriminación contra las mujeres.

2.4 Discriminación de la mujer con respecto a la igualdad del hombre.

A. Derecho a la equiparación de oportunidades en el ámbito laboral.¹⁰

Las estructuras laborales en la América Central parten de un modelo de trabajo diferido por la experiencia e intereses de los hombres.

Para tener ascensos a puestos de trabajo, lograr ascenso y reconocimientos, las mujeres deben hacer todos los esfuerzos para integrarse al esquema

¹⁰ Rodrigo Jiménez Sandoval y otros: Derechos laborales de las mujeres un análisis comparado para las América central y Panamá, s/e 2001, Pág.31.

masculino de tal estructura.

El patriarcado ha creado una serie de mecanismos que obstaculizan a las trabajadoras, la exigencia de demandas y necesidades, deseos propios. Androcentrismo de las estructuras de trabajo trae como consecuencia la discriminación y la segregación laboral que se manifiesta en dos vías: La discriminación horizontal, y discriminación vertical, las cuales tienen un impacto directo en el salario de las mujeres y por ende gozan de menos poder:

1. La discriminación horizontal, donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en las construcciones de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo, de estas formas se asignan labores tradicionales de acuerdo al sexo, docencias, enfermería, trabajo doméstico, trabajo en la maquila textil; y a los hombres les asignan, mecánica, medicina, ingeniería, entre otros.
2. La discriminación Vertical: que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se le asignan.

El reconocimiento del principio de igualdad es el primer paso dado por los Estados Centroamericanos para combatir la discriminación, el artículo 3 de la Constitución de El Salvador es un ejemplo muy significativo, ya que contempla que: “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.”

En diversos textos constitucionales de otros países, vamos a encontrar también el principio de igualdad de oportunidades. Así por ejemplo en la

Constitución Guatemalteca en su Artículo 4 establece que “el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil tienen igual oportunidades y responsabilidades.”

La Constitución Política de Costa Rica es otro ejemplo claro de este espacio, ganado por la mujer y en su artículo 33 afirma que “toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

2.4.1 Trabajo de la mujer por alcanzar la igualdad de sus derechos

Entre los diversos eventos que han marcado el principio por la defensa de los derechos de la mujer, se celebra el día de la mujer cada 8 de marzo, como una forma de reivindicarlos y dio inicio al principio del siglo XX. Otros hechos que sucedieron antes que se instaurara el día de la mujer fue el “Women’s Day”, que se celebra en Estados Unidos de Norte América el 28 de febrero de 1909, y que se continuó celebrando hasta 1913 como antesala al reconocimiento de sus derechos, además, el evento continua tomando fuerza, ya que en Europa, se celebra por primera vez el 19 de marzo de 1911 en varios países del continente europeo, donde participan más de un millón de mujeres ansiosas por hacer saber al mundo de sus reivindicaciones y se reconoce los derechos siguientes:

1. Derecho a votar,
 2. Derecho a la ocupación de cargos públicos,
 3. Derecho a la formación profesional,
 4. Derecho al trabajo y a la no discriminación por solo el hecho de ser mujer.
- Retomando el estandarte de lucha por abrir un espacio que hasta este momento se había negado muy fuertemente en la edad esclavista, feudal y en la presente era social, que arranca con la independencia de los Estados

Unidos en 1776, con la revolución francesa en 1789, en donde se reconocen: los derechos ante la ley; a la Libertad Personal, a la Libertad de Pensamiento, conciencia y religión.

Otro hecho de gran contenido de lucha por las mujeres es la celebración de la II conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, donde aprobaron por unanimidad el establecimiento del día Internacional de la Mujer Trabajadora, como método de lucha por la causa de la mujer, realizada en Copenhague, en 1910, propuesta hecha por una mujer socialista y de origen alemán, CLARA ZETKIN.

Entre los sacrificios que ha tenido que enfrentar la mujer por hacer prevalecer sus derechos en el ámbito laboral, encontramos que el 25 de marzo de 1911, pocos días después del primer encuentro internacional; en la fábrica “Triangle Shirtwaist Company” de Nueva York, mueren más de un centenar de trabajadoras por protestar por mejoras de sus condiciones laborales, donde el empresario dueño de la fábrica las encerró y prendió fuego. Como es de suponer, después del éxito de su primer encuentro, más países se fueron sumando a la manifestación pública sucedida en Rusia en 1913, y en Europa se llevaron a cabo mítines de apoyo a la mujer.

Cabe destacar que otros hechos históricos que vinieron a darle un mejor soporte a las mujeres luchadoras por sus derechos; fue la revolución Mexicana de 1910 y la revolución Rusa de 1917, cuyos logros relevantes son: el derecho a la educación, a la tenencia de la tierra, y los derechos Laborales consagrados en la Constitución mexicana de 1917, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los convenios sobre las horas de trabajo y el desempleo en 1919.

Como parte del esfuerzo por la consumación de los derechos de la mujer,

encontramos que el 8 de marzo de 1917 en Rusia, en donde como consecuencia de la escasez de alimentos, las mujeres se amotinaron y marcó el comienzo de la revolución Rusa que derivó a la caída del Zar y en el establecimiento de un gobierno provisional que por primera vez concedió a la mujer el derecho a votar, que luego en 1920 en Estados Unidos se logra la aprobación de la Décimo novena enmienda de la constitución de Estados Unidos en donde se le otorga a las mujeres el derecho al sufragio.

Es de reconocer la valentía de la mujer por lograr ciertos avances en el respeto de sus derechos humanos y enfrentar al patriarcado que por siglos, la ha mantenido sumisa y esclavizada en función de sus intereses egoístas, lo cual quedó demostrado en la adhesión de la defensa de la mujer y de sus derechos en la Organización de las Naciones Unidas, a partir del año de 1945 se firmó en San Francisco una carta que constituye el primer acuerdo internacional, que defiende la igualdad de ambos sexos como derecho fundamental e indiscutible. En consecuencia desde entonces las Naciones Unidas han tomado innumerables medidas en diferentes campos con el fin de lograr que lo escrito en aquella carta se vea algún día plasmado en la realidad, destacando como ejemplo, la Declaración de 1975 como “año Internacional de la mujer”.

Producto de la inalcanzable batalla de la mujer por reivindicar derechos humanos laborales igualitarios con respecto a los de los hombres, trae como resultado la incorporación de este derecho a los derechos económicos, sociales y culturales, logrando su reconocimiento a través de las demandas obreras y las ideas socialistas del siglo XIX, luchas sociales de primera mitad del siglo XX.

Los derechos humanos laborales al estar basados en un principio de

igualdad, son considerados como todos aquellos derechos que pertenecen a mujeres y hombres, que dependen de su trabajo y que les garantizan la posibilidad de poder desarrollarlo en condiciones dignas, justas y equitativas. Para poder determinar sus implicaciones y sus alcances; así como las obligaciones que tienen, tanto el Estado, como los patronos para proteger y garantizar los derechos humanos laborales; se clasifican en once derechos considerados como los mínimos e indispensables que tienen que prevalecer en toda relación Laboral:

1. Empleo Estable

Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, recibir la capacitación adecuada y oportuna para realizarlo; debe contar con garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo, e indemnización por despido injustificado y ascenso con base a la antigüedad.¹¹

2. Salario suficiente¹²

Consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una existencia decorosa, complementada si es necesario por otros medios de protección social o percibir salario igual por trabajo igual y garantizar a trabajadoras su subsistencia cuando se jubilen mediante un sistema de pensiones.

3. Condiciones satisfactorias de trabajo¹³

Comprende horarios de trabajo y descanso suficiente para recuperar la

¹¹ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág.14.

¹² Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág.14.

¹³ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a pag.15

energía perdida, ambiente laboral libre de hostigamiento moral, y sexual; condiciones de trabajo seguras y saludables, así como indemnización por riesgo de trabajo.

4. Seguridad social¹⁴

De acuerdo con la organización internacional de Trabajo (OIT) como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas, sociales, que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, o accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a la familia con hijos. Es un derecho inalienable de mujeres y hombres y por lo tanto, no puede haber paz, ni progreso, mientras la humanidad entera no entre en plena seguridad social.

5. Derechos de equidad de género¹⁵

Se basa en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, los derechos de equidad de género, garantizan a las trabajadoras el acceso al empleo en la misma condición de los hombres o recibir un mismo salario igual por su trabajo, además del reconocimiento y el resto de los derechos por maternidad y de gozar de un ambiente laboral libre de todo acoso, hostigamiento o violencia, sexual, física o psicológica.

6. Derechos de los menores trabajadores¹⁶

Consiste en la prohibición del trabajo de menores de catorce años. El Estado

¹⁴ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a pag.15

¹⁵ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a pag.15

¹⁶ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág.16

tiene la obligación de garantizar jubilación y protección efectiva para que los menores puedan continuar con su estudio, la jornada máxima que se establece a los menores es de seis horas diarias.

7. Libertad sindical¹⁷

Es la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de sus propios intereses de las y los trabajadoras en un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral, sin intervención de autoridades ni de patronos en la vida sindical; libertad para elegir a sus representantes; protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo (sindical) y facultad de regular la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales.

8. Contratación colectiva ¹⁸

Es la posibilidad de tomar en cuenta la voluntad de las y los trabajadores, así como las condiciones reales de las empresas, para la determinación bilateral de las condiciones de trabajos, implica que los trabajadores organizados en sindicato, negocien con el patrón, mayores y mejores prestaciones, de las que establecieron las leyes como las mínimas.

9. Huelga¹⁹

Es el acto legítimo de defensa de los derechos de las y los trabajadores (as), suspender las labores del centro del trabajo para presionar al empleador con el fin de ejercer sus derechos a la contratación colectiva, para lograr un reparto justo y equitativo de las ganancias que permita a las y los

¹⁷ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág.16

¹⁸ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág.16

¹⁹ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág.16

trabajadores realizar su trabajo con dignidad y alcanzar un mejor nivel de vida.

10. Irrenunciabilidad de derechos adquiridos²⁰

La irrenunciabilidad es una característica de los derechos humanos y en materia laboral, implica que ningún trabajador o trabajadora puede renunciar a los derechos que reconoce la ley como mínimo a que se ha adquirido con la celebración bilateral del contrato colectivo de trabajo, esto a pesar de que pueda existir un documento firmado ante alguna autoridad laboral, este derecho conlleva la obligación del Estado y del patrón de respetar en todo momento los derechos de las y los trabajadores; al momento de establecer una relación jurídica laboral.

11. Justicia laboral²¹

Entendida como la garantía que tiene obligación de dar el Estado, a través del medio jurídico adecuado en caso de que se presente la violación a uno o más derechos de las y los trabajadores. Implica la posibilidad de que el trabajador escuchado públicamente y con justicia, por un tribunal independiente e imparcial con el fin de que se determine la violación que en su caso se haya hecho en contra de sus derechos humanos laborales y las obligaciones que deriven del trabajo que realiza, el Estado, tiene la obligación de asegurar que el tribunal que resuelva sobre este tipo de conflictos, tiene que ser independiente e imparcial y sus resoluciones deben ser dictadas de manera pronta, expedita y gratuita.

²⁰ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a Pág. 17

²¹ Secretaría de democracia sindical, derechos laborales y movimientos sociales: derecho humano de las mujeres trabajadoras, s/e, s/a, pag.18

2.5 La lucha de la mujer salvadoreña por conquistar espacios de participación

En esta parte se hará algunas consideraciones, tendientes a plantear algunos esfuerzos realizados por mujeres salvadoreñas, encaminados a lograr espacios de participación y alcanzar derechos, no tomados en cuenta hasta ese momento, que han venido avanzado progresivamente por dignificar su persona.

2.5.1 Surgimiento de la fraternidad de mujeres salvadoreñas

Su antecedente, se encuentra en la cultura política gestada en el período 1930-1959, que vino a abrir un período importante de la modernización del Estado Salvadoreño, caracterizado por: “una idea de nación que como, representación de la identidad colectiva adquiere una dimensión especial en el concepto de ciudadanía”.

En este período se produjeron interesantes transformaciones, en la cultura política nacional alrededor de la Organización política de las mujeres, desde fines de los años cuarenta, quienes tuvieron destacada participación en el derrocamiento del dictador Maximiliano Hernández Martínez y la obtención del voto femenino en los años cincuenta.

“También vale la pena mencionar el papel que las mujeres intelectuales jugaron en el derrocamiento de Martínez en 1944. Entre quienes podemos mencionar a la Doctora Matilde Elena López, quien creó y dirigió el “Frente Democrático Femenino” Ana Rosa Ochoa y Rosa Meliá Guzmán de Araujo que en 1945, fundaron la Tribuna “Femenina”, órgano de difusión de la Asociación de mujeres democráticas de El Salvador; el “Heraldo Femenino”, dirigido por Ana Rosa Ochoa, como publicación de Liga Femenina

Salvadoreña fundada en 1947”.²²

Las organizaciones de mujeres surgidas en este periodo podríamos enmarcarlas en la concepción de los denominados: Movimiento Femeninos, entendidos estos, como aquellos que luchan por igualdad, en relación con los hombres, dentro de lo popular. Estos movimientos son impulsados por mujeres pertenecientes a sectores campesinos, obreros, vendedoras del sector informal, y que plantean, a través de sus organizaciones específicas, demandas por su igualdad en la sociedad.

En El Salvador, un país fervientemente católico, el horizonte de las mujeres, había sido por mucho tiempo limitado, siguiendo el modelo de la “Virgen María-pura”, Virgen y sacrificada; pero, es precisamente gracias a la iglesia progresista que muchas mujeres: campesinas, estudiantes, madres de familia, empezaron a participar en la vida pública.

2.5.2 Participación de la mujer por medio de la organización

Al interior del movimiento sindical, la proporción de mujeres incorporadas es un poco mayor a partir de su inserción en el mercado laboral Salvadoreño, desde muy temprana edad, dadas las condiciones económicas y sociales del país; algunos datos sobre la incorporación de las mujeres en los sindicatos se da a partir de 1986. En este año la membresía sindical femenina es aproximadamente el 50%, si incluimos al sector magisterial en donde el 75%, está constituido por mujeres y hubo mayor presencia de ellas.

“El surgimiento de Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas en 1956, es un

²² Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas, Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª edición, 2008, Pág. 184.

hecho trascendental para los movimientos femeninos puesto que, es la primera organización específica de mujeres en oposición al régimen que surge en el seno de un partido político. Sus fundadoras tienen influencias del Partido Comunista Salvadoreño, fundado en 1930.”²³

Fraternidad de Mujeres nació y se ligó especialmente al movimiento sindical. El trabajo principal de esta organización fue dirigido a la infancia; participo en las luchas de masas y fijo sus reivindicaciones propias y las de los niños. En 1960 siendo integrante del Frente Nacional de Orientación Cívica, participo en el derrocamiento de José María Lemus.

La Organización es fundada en el período que gobierna, José Mará Lemus (1958-1961), representante de la oligarquía salvadoreña y de los militares en el marco del surgimiento de la Confederación General de Trabajadores (CGT), como Central Única de Trabajadores.

Fraternidad de Mujeres fue la primera organización de mujeres en el Salvador que se integró a la Federación Internacional de Mujeres (FDIM), a la cual perteneció hasta principios de los años setenta, en la actualidad son miembros de la Asociación Movimientos de Mujeres “Mélida Anaya Montes” y el Movimiento Salvadoreño de Mujeres (AMS).

A partir de estos momentos de efervescencia, Fraternidad, es influida por los acontecimientos políticos, así como, por la Fundación de la Federación obrera y se propone como objetivo fundamental: “Luchar por mejorar las condiciones de vida de las familias Salvadoreñas, derecho al trabajo en un clima de justicia y paz y por los derechos humanos en general”.

²³ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas, Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª edición, 2008, Pág. 185.

“En sus inicios, el propósito de la Organización fue aglutinar mujeres de las más variadas tendencias políticas y religiosas, sin embargo al final participaron principalmente mujeres sindicalistas, mujeres de los mercados, algunas profesionales y maestras simpatizantes de las ideas de izquierda y sus actividades más destacadas estuvieron relacionadas con este sector.”²⁴

Fraternidad de mujeres estaba constituida principalmente por mujeres trabajadoras, recuerda una de sus fundadoras, Doña Berta de Agüiñada: “Organizamos a las vendedoras ambulantes, vendedoras de productos lácteos, teníamos clases de mecanografía, dábamos charlas, teníamos círculo de estudio, donde se veía la situación de la mujer, también estudiábamos artículos de Lenin, de Marx, ya que la idea era llegar al poder; luchábamos por que las mujeres, ganaran igual salario que los hombres, que tuvieran buenas condiciones de trabajo, bueno, hasta hicimos una campaña por que en las fábricas grandes pusieran guarderías”²⁵. Aunque no fueron reconocidas como sindicato legalmente; pero lograron establecer en sus estatutos, el contenido de las siguientes demandas:

1. “Que la mujer campesina pueda organizarse y luchar por sus derechos,
2. Que las mujeres que trabajan en los servicios domésticos, tengan derechos a gozar de seguridad social y hacer protegida por las leyes laborales,
3. Que las mujeres puedan asegurar el principio de “igual pago por igual trabajo “y que el Estado establezca guarderías infantiles,
4. Que las luchas laborales defiendan el trabajo y protejan a las mujeres empleadas en el comercio y que no sean explotadas,

²⁴ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas, Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª edición, 2008, Pág. 79

²⁵ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Plataforma de Derechos Humanos de las Mujeres, 2ª edición, 2010, Pág. 15.

5. Que las mujeres de los mercados sean tratadas con dignidad,
6. Por la dignidad de las mujeres profesionales, así como las enfermeras y maestras,
7. Que el Estado cumpla sus obligaciones dentro del Código de Trabajo,
8. Que el Estado construya más edificios escolares y centros de recreación,
9. Que los niños sean considerados los elementos más preciados de la vida humana.
10. Por la unidad de todas las mujeres del país, sin distinción de clase,
11. Por la paz y fraternidad de las Naciones.”²⁶

El triunfo de la Revolución Cubana en 1959, conoció a la izquierda Salvadoreña, precisamente a finales de esta década, hay un repunte de los movimientos populares expresados en: huelga de trabajadores de aceros, textiles, transportistas, maestros.

Luego en los años siguientes, las reivindicaciones para mejorar las condiciones laborales de toda trabajadora, es retomada por los sindicatos y las diferentes ONG, que han mantenido una lucha constante por alcanzar mejores reivindicaciones a favor de la mujer; aunado a nuevos programas, instituciones y leyes que benefician a la mujer; producto de los cambios que la sociedad va produciendo, en función de sus necesidades y de nuevas metas históricas.

2.6 Logros establecidos en las instituciones que velan por los derechos humanos a nivel internacional y nacional.

Es necesario hacer hincapié que los logros alcanzados por las mujeres para hacer valer su dignidad como persona, ha estado cuesta arriba por el poder

²⁶ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010, Pág. 10

que ha ostentado la cultura patriarcal, que siempre ha sido una característica en la mayoría de sistemas sociales que ha experimentado la humanidad; desde el esclavismo hasta nuestros días, donde el hombre quiere tener a su servicio hasta el mismo hombre sin extrañar el sexo débil, como se califica a la mujer; pero como se dice en términos jurídicos, cuando una ley no responde a la realidad de los hechos del ser humano, debe surgir una nueva normativa jurídica, y la mujer ha descubierto, que ya no puede seguir sometida a ese imperio masculino y romper todos los obstáculos impuestos por el hombre.

A raíz de esa realidad en la cual ha vivido la mujer por muchos siglos, es lo que la llevo a generar un nuevo camino de esperanza y libertad, lo cual las instancias que han sido creadas por el mismo hombre, han tenido que aceptar los reclamos y batallas impulsadas por las mujeres, para hacer prevalecer en parte sus derechos y en determinadas regiones del mundo donde los avances y cambios, han sido conquistados por los hombres perjudicados por otros hombres y la mujer, no se ha quedado atrás.

Como ha quedado demostrado en el contexto histórico del presente capítulo sobre la lucha de la mujer, primero en el viejo mundo y hoy en América Latina y El Salvador, a través de las ONGS que promueven los diferentes derechos de las mujeres y se cita en las páginas que siguen los logros alcanzados y plasmados en las Instituciones que velan y promueven los derechos humanos, incorporando los derechos de la mujer.

2.6.1 Preámbulo a la aceptación de los derechos humanos de la mujer

Esta referido a establecer hechos relevantes en donde la mujer, ha ido sentando precedentes importantes para lograr que sus derechos humanos sean respetados y cumplidos.

2.6.1.1. Conferencia mundial sobre la mujer Beijing, 1995

Beijing: Un legado de éxito²⁷

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres Representantes de 189 gobiernos presentes en la cumbre, aprobaron la Declaración de Beijing, una plataforma de acciones. La Declaración comprometió a los gobiernos a impulsar, antes del término del siglo XX las estrategias acordadas en Nairobi en 1985 y a movilizar los recursos para la realización de la plataforma.

La plataforma de Beijing es el documento más completo, producido por una conferencia de Naciones Unidas y en relación de los derechos de las mujeres ya que incorpora lo logrado en conferencias y tratados anteriores, tales como la Declaración Universal de los Derechos humanos, la Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Declaración de Viena, también reafirma las definiciones de la conferencia del Cairo, en 1994, incluyendo el artículo 8.25, referida a una recomendación a los Estados de revisar sus legislaciones punitivas y se agrega un párrafo sobre los derechos humanos en general.

Si bien los esfuerzos de los dos decenios anteriores contados a partir de la conferencia de México D.F. en 1975, habían contribuido a mejorar la situación de la mujer y su acceso a los recursos, no habían podido cambiar la estructura básica de desigualdad en las relaciones entre el hombre y la mujer. Los hombres seguían tomando sus decisiones que afectaban a la vida de todas las personas.

²⁷ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010, Pág. 10

Había que encontrar los medios de fortalecer el papel de la mujer de manera que pudieran hacer prevalecer sus propias prioridades y valores como participantes en pie de igualdad con el hombre en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles.

El reconocimiento de la necesidad de incorporar a la mujer en el proceso de adopción de decisiones, había comenzado a surgir en el curso de la serie de conferencias mundiales, celebradas por las Naciones Unidas a principios del decenio de 1990 en relación con diversos aspectos del desarrollo del medio ambiente, los derechos humanos de la población y el desarrollo social. En todas las conferencias se había subrayado la importancia de que la mujer participara plenamente en la adopción de decisiones y puntos de vista de la mujer, se incorporaron en la deliberación y los documentos que fueron aprobados.

Sin embargo no fue sino en relación con la próxima conferencia de la serie, la cuarta conferencia mundial sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995, que se puede hablar verdaderamente del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los géneros, la transformación fundamental que se produjo en Beijing fue el reconocimiento de las necesidades de trasladar el centro de la atención de la mujer.

El concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre hombres y mujeres, en el interior de esa estructura tenía que ser reevaluado, únicamente mediante una estructuración fundamental donde la sociedad y sus constituciones sería posible potenciar plenamente el papel de la mujer, para que ocupara el lugar que le correspondía como participante en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida. Este cambio represento una reafirmación firme de

que los derechos de la mujer eran derechos humanos y que la igualdad de los géneros era una situación de intereses universales y de beneficios para todos.

El legado de la conferencia de Beijing era haber suscitado la renovación de un compromiso en la escala mundial, con relación de la potenciación del papel de la mujer en todas partes y haber atraído una atención internacional sin precedente.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer con representantes de 189 gobiernos presentes en la cumbre, aprobaron la Declaración de Beijing y una plataforma de acción. La Declaración comprometió a los gobiernos a impulsar, antes del término del siglo XX las estrategias acordadas en Nairobi en 1985, y a movilizar recursos para la realización de la plataforma.

Si bien los esfuerzos de los dos decenios, anteriores contados a partir de las conferencias de México D.F., en 1975, habían contribuido a mejorar la situación de la mujer y su acceso a los recursos, no habían podido cambiar la estructura básica de desigualdad en las relaciones entre el hombre y la mujer. Los hombres seguían tomando las decisiones que afectaban la vida de todas las personas.

El reconocimiento de la necesidad de incorporar a la mujer en el proceso de la adopción de decisiones había comenzado a surgir en el curso de una serie de conferencias mundiales celebradas por las Naciones Unidas al principio del decenio de 1990 en relación con diversos aspectos del desarrollo del medio ambiente, los derechos humanos, la población y el desarrollo social. Sin embargo, no fue sino en relación con la próxima conferencia de la serie, Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Beijín en 1995, que

se puede hablar verdaderamente del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad dentro de los géneros.

La plataforma de acciones de Beijín es el documento más completo producido por una conferencia de Naciones Unidas en relación a los derechos de las mujeres, ya que incorpora lo logrado en conferencias y tratados anteriores, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, y la Declaración de Viena en junio de 1993.

La conferencia aprobó por unanimidad, la Declaración y la plataforma de acción de Beijing, que era en esencia un programa para la potenciación del papel de la mujer y representa un momento decisivo para el adelanto de la mujer en el siglo XXI. En la plataforma de acción, se identificaban doce esferas de especial preocupación y se consideraba que presentaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil:

Las doce esferas de la “plataforma de acción” que se tomaron de un diagnóstico de la problemática de los derechos de la mujer, son los siguientes:

1. Las mujeres y la pobreza,
2. La educación y la capacitación de la mujer,
3. La mujer y la salud,
4. La violencia contra la mujer,
5. La mujer y los conflictos armados,
6. La mujer y la economía,
7. La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones,
8. Los mecanismos e instituciones para el adelanto de la mujer,
9. Los derechos humanos de la mujer,
10. La mujer y los medios de comunicación,

11. La mujer y el medio ambiente,
12. La niña.²⁸

Al aprobar la plataforma de acción de Beijing los gobiernos se comprometían a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones políticas y procesos de planificación en adopción de decisiones. Esto significaba que antes de que adoptaran las decisiones o se ejecutaran los planes, se debería hacer un análisis de sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de éstos.

2.6.1.2. Logros establecidos por medio de instrumentos internacionales a través de la Organización de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos

La incorporación de logros alcanzados de forma jurídica a las instituciones que velan y promueven los derechos humanos, ha tenido que esperar un largo tiempo para ser establecido como agenda de trabajo y de cumplimiento para los Estados que suscriben los tratados, convenios y al haber reconocido los derechos humanos de la mujer, pero que de forma voluntaria y al adquirir compromisos, se obliga a cumplir, los acuerdos adquiridos, ante las demás naciones y esto se puede contrastar a partir de la siguiente cronología, de las siguientes instituciones que han incorporado los logros ganados por las mujeres.

1. Organización de las Naciones Unidas (ONU).
 - a. Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Proclamada por la asamblea general de las Naciones Unidas, el 7 de noviembre de 1967 en resolución 2263 (XXII).

²⁸ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010, Pág. 11.

- b. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW (ONU 1979), ratificado por El Salvador el 14 de noviembre de 1981 D.o.105, T271 publicada el 24 de enero de 1994.
- c. Convención sobre los derechos políticos de la mujer (ONU 1993) suscrita por El Salvador el 24 de junio de 1993 y ratificado el 15 de diciembre de 1993 D. O 17, T322, pública el 24 de enero de 1994.
- d. Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estado de emergencia o de conflicto armado.
- e. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- f. Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

2. Organización de Estados Americanos (OEA)

- a. Convención Interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer (DEA, 1948) suscrito por El salvador, D.O.16T.150, publicado el 24 de enero de 1951.
- b. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA, 1948). Ratificado por El Salvador, el 19 de diciembre de 1950. D.O. 16, T.150, publicado el 24 de enero de 1951.
- c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belén Do Para).
- d. Suscrita el 10 de agosto de 1995 y Ratificada por El Salvador el 23 de agosto de 1994, D. O. 1581, T.328, del 23 de agosto de 1995.

3. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- a. Convenio Relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación. Convenio número 111. Suscrito por El Salvador, el 12 de abril de 1994 y Ratificado el 14 de julio de 1994, D. O. 157, T. 324, publicado el 26 de agosto de 1994.

- b. Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre Trabajadores y Trabajadoras; Trabajadores con Responsabilidad Familiares. Convenio número 156 (OIT, 2010).

2.6.1.3 Logros establecidos por medio de instrumentos internacionales y su incorporación a la legislación nacional

- I. Constitución de la República de El Salvador, 1983 reformada.

Según la normativa fundamental, se encuentra regulada la relación que debe existir entre hombre y mujer; en el capítulo II sobre Derechos Sociales, sección primera que habla sobre familia, en su artículo 32 inciso segundo, establece que: “El fundamento legal de la familia es el matrimonio y descansa en la igualdad jurídica de los cónyuges. “Más adelante en su articulado se encuentra el artículo 42 inciso primero dice: que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo, porque este derecho no era respetado; porque probablemente le era burlado este derecho natural, por solo el hecho de salir embarazada y prohibido en legislaciones muy remotas que ha tenido nuestro país.

Entre otro de los hechos importantes que vino a marcar el surgimiento de una institución que se encargaría de velar y promover el respeto de los derechos humanos, fue la firma de los Acuerdos de Paz en 1992, después de una larga historia de irrespeto a los derechos humanos por gobiernos oligárquicos con diferentes tintes políticos, fue la instalación de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos con una Procuraduría adjunta para la defensa de los derechos de la mujer y la familia, como parte de los acuerdos de las partes beligerantes (Gobierno de El Salvador y Frente Farabundo

Martí para la Liberación Nacional) y que constitucionalmente el artículo 191, regula su legalidad.

II. Procuraduría para la Defensa de los Derecho Humanos (PDDH)

Como un hecho incuestionable, es la creación de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en la ley referida a la misma en su artículo 2 la responsabiliza “por la protección, promoción y educación de los Derechos Humanos, y por la vigencia irrestricta de los mismos”.

“Para los efectos de la presente ley se entenderá por derechos humanos los civiles y políticos, económicos, sociales y culturales y los de la tercera generación contemplados en la Constitución, Leyes y Tratados vigentes; así como los contenidos en declaraciones y principios aprobados por la Organización de las Naciones Unidas o la Organización de Estados Americanos”.²⁹

Es dentro de este contexto, donde se erige el trabajo de la PDDH en función y beneficio de los habitantes de El Salvador, especialmente de los más desprotegidos, por las leyes y funcionarios que ostentan el poder, es que nace como parte de su organización en su artículo 13 de ley de la Procuraduría:

2.6.1.4 Vigencia sobre derechos humanos de la mujer en lo religioso, moral, económico, social, político y cultural

Como se ha sostenido dentro del desarrollo de este capítulo los resultados alcanzados por los diversos Estados que conforma la Organización de las

²⁹ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010, Pág. 79

Naciones Unidas (ONU) y el compromiso adquirido de incorporar a sus legislaciones un sistema de protección jurídica que proteja a la mujer; esto ha tenido pocos avances, ya que la cultura patriarcal no ha sido movida de forma significativa y empezar de manera igualitaria entre hombres y mujeres.

A pesar que nuestra ley primaria constitucional, establece en su artículo 2: Que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad, al trabajo, a la propiedad, y posesión y hacer protegida en la conservación y defensa de los mismos. Todavía continua siendo una mora para que favorezca a la mujer en sus derechos; pero que en la medida de los cambios que están sucediendo en la sociedad, con la creación de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos humanos, específicamente con la Procuraduría adjunta para la defensa de los Derechos de la mujer y la familia, La Secretaria de Inclusión Social, dependencia de la presidencia de la república, ONG, nuevas leyes secundarias, en obediencia a tratados Internacionales suscritos por el Estado Salvadoreño entre otras, dan una esperanza para los derechos de la mujer en su validación.

No está demás, pensar que la normativa Constitucional en el artículo 3 inciso primero y segundo establece que “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. Si bien es cierto que el artículo 2 y 3; el primero fundamenta el derecho y el segundo la igualdad, no han avanzado mucho en su ejecución, ya que, si se puede seguir induciendo a la mujer en un mundo de inmoralidad, con tal que sea, la de satisfacer los deseos incontrolables del hombre, como una forma de ejercer, dominio y poder sobre ella. Si partimos del derecho de igualdad religiosa, seguimos viendo que el único que esta encomendado a hablar de lo religioso es el hombre y la mujer, lo que queda es seguir ese

mandamiento; con mínimas exenciones donde la mujer ejerce esa potestad, como es el caso de la iglesia anglicano y probablemente en otra, para citar un ejemplo; no así, en la iglesia católica.

2.6.1.5 Seguridad económica y social de la mujer

La independencia económica es un pilar fundamental, pero no suficiente, para gozar de una verdadera igualdad con el hombre.

Según las cifras oficiales que existen, El Salvador, de acuerdo al censo realizado en el año 2003 por la dirección general de Estadísticas y Censos; existen 600,000 mujeres identificadas como jefas de hogar. La separación y la viudez, son las principales causas para que una de cada tres hogares salvadoreños, dependan principalmente o exclusivamente del trabajo y de los ingresos de una mujer.

Es común que las madres solas generalmente son discriminadas en su acceso a los créditos, pues se considera que no cuentan con un respaldo sólido, entendiéndose dicho respaldo como un hombre junto a ellas. En contra posición, un hombre solo o un padre soltero no es discriminado al momento de acceder a un crédito financiero y muchas veces hasta se ve financieramente satisfactorio la ausencia de obligaciones familiares en su presupuesto.

Por ello se hace necesario que el Estado Salvadoreño tome medidas inmediatas encaminadas asegurar que las mujeres jefas de hogar, cuenten con una gama de facilidades en la obtención de préstamos bancarios, hipotecarios, y otras formas de crédito financieros a fin de que puedan emprender su propio negocio o en invertir en algo propio, así como

establecer políticas de apoyo a dichas mujeres.

“Las tendencias del desempleo entre la juventud, con ligeras variantes, se ha mantenido desde hace varios años. Para 1998, la Encuesta de Hogares Propósitos Múltiples (EHPM) revelaba que la Población Económica Activa (PEA) menor de 25 años a escala nacional era la más afectada por el desempleo con un 11.6 %, mientras que la urbana para el mismo grupo era de 13.5%”.³⁰

“El contexto económico y social de El Salvador, durante el período de 1995-2005, estuvo determinado por la implementación de políticas económicas basadas en el consenso de Washington, caracterizado por impulsar procesos de apertura comercial, privatización de empresas estatales y flexibilización laboral. Después de una década de aplicación, tales medidas profundizaron la centralización y la concentración de la riqueza en pocas manos, ampliando las condiciones de inequidad y la brecha entre ricos y pobres; por ende el más sentido por la mujer.

“El Salvador presenta una de las desigualdades más altas del mundo en la distribución de la renta. El 20% más rico de la población percibe en promedio ingresos 18 veces más altos que el 80 % más pobre”.

“Para las mujeres estas medidas, representan un impacto dual: de clase y de género. El impacto de clase ha significado el detrimento de sus condiciones de vida, reflejándose en el poco o nulo acceso a recursos económicos; el de género, ha conllevado a las mujeres a ingresar a la economía productiva del mercado laboral en situaciones de subordinación o invisibilizando su trabajo

30 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral, s/e, 2009. Pág. 44.

en la economía reproductiva. Esa situación de opresión y subordinación se profundiza aún más al incluir las variables de edad y ruralidad o al no tomar en cuenta la división sexual del trabajo, que coloca a las mujeres en condiciones de desventaja en el mercado laboral”.

2.6.1.6 Participación política de la mujer

A pesar de ser un derecho consagrado en el artículo 72 de nuestra carta magna; aunque textualmente dice: Los derechos políticos del ciudadano son; específicamente es el ordinal 3: Optar a cargos públicos cumpliendo con los requisitos que determina esta Constitución y las leyes secundarias, (Código Electoral) no ha sido muy determinante para establecer una igualdad de participación y si bien hay casos donde tiene oportunidad, se ha dado no por medios legales; si no por alianzas de componendas con hombres, perjudicando a otros competidores que no es muy bien visto, este tipo de artimañas; no siguiendo los canales legales ya establecidos, a excepción de algún partido (FMLN) que ya tiene estipulado en sus estatutos los porcentajes de participación: 35% para mujeres, 20% de jóvenes y 45% para hombres mayores, esto no quiere decir, que se da en total transparencia.

“La creación del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), en 1996, se constituyó en un esfuerzo de carácter político, impulsados por el movimiento de mujeres y de feministas, que surge como parte de los compromisos adquiridos por el Estado en la Plataforma de acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, en 1995); a partir de la cual también se formula la Política Nacional de la Mujer.”

De acuerdo a ciertos datos sobre siete procesos electorales, tres presidenciales: 1999, 2004,2009; y cinco elecciones para Diputados y

Alcaldes: en 1997, 2000, 2003, 2006 y 2009. El comportamiento de los partidos políticos y de la población electoral, no muestra una tendencia uniforme, es decir, en cada evento responde a contextos y coyunturas diferentes.

“En esos procesos de participación política, especialmente en las elecciones a cargos públicos, las mujeres tuvieron presencia como candidatas, electoras y activistas. Como candidatas representan porcentajes ínfimos”³¹.

2.6.1.7 Participación de la mujer en la cultura

“Es más sobre entendido que el artículo 53 de la Constitución de nuestro país, dispone que el derecho a la educación y a la cultura es inherente a la persona humana; pero en la actualidad dos de cada diez mujeres Salvadoreñas en la edad de estudiar, no lo hace, debido a los oficios domésticos, y existen un 25.9% más de mujeres que hombres sin ningún grado de estudios.”

“Así mismo el 65% de las mujeres que estudiaron y desempeñan una actividad laboral, además de su trabajo formal, dedican al menos cuatro horas diarias al trabajo doméstico, en contra posición a los hombres, de los cuales un 24% (casi la cuarta parte de los hombres empleados) no dedican ningún tiempo a las tareas del hogar”.

“El analfabetismo es el 28% en las mujeres que viven en zonas urbanas y el 39% para las mujeres de la zona rural”.

La educación es de difícil acceso a las mujeres en todos los niveles; más que

31 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral, s/e, 2009, Pág. 44

todo obedece a la falta de recursos económicos, a la pobreza en general y sumado a que sufren discriminación educativa de origen estructural y cultural del modelo de sociedad en la cual hemos vivido.

Esto ha mantenido a la mujer marginada de toda oportunidad que le permita superarse y dignificarse como ser humano.

2.7 Estado actual de los derechos humanos de la mujer en relación a las oportunidades de empleo en El Salvador

Debido a la carga del trabajo reproductivo como especie humana y actividad doméstica, y a la segmentación del mercado laboral, la mujer tiene más limitaciones para participar en las actividades productivas y, cuando lo hace, recibe un salario menor que los hombres, independiente de su nivel de estudio y de la responsabilidad del puesto de trabajo, es decir, además de la participación en los procesos productivos, la remuneración económica es otro aspecto que refleja las desigualdades entre hombres y mujeres.

“Según informes de ISDEMU, para el año 2006 el salario promedio percibido por las mujeres era el equivalente al 88.5% del salario promedio por los hombres en ese mismo año. En relación a los ingresos, el mismo informe afirma que en el año 2006, las mujeres tuvieron ingresos iguales al 92.5% de los ingresos de los hombres”.

Esta disminución de la brecha en los ingresos percibidos está muy relacionada a las diversas actividades económicas que realizan las mujeres, además del trabajo remunerado, como: venta de animales o diversos artículos, o la recepción de remesas.

Si se evalúa los años de escolaridad de hombres y mujeres, es interesante

observar que existe una brecha en la remuneración que se incrementa en la medida que hombres y mujeres adquieren más formación escolar. “Así, para el año 2006, las mujeres con ningún año de estudio aprobado percibieron 98.73% del salario de los hombres con igual carencia de estudios. Las mujeres que aprobaron de 1 a 3 años percibieron el 93.53% del salario de los hombres en igual nivel de estudios.

De esta manera, la tendencia a la baja en el equivalente del salario de los hombres fue bajando hasta llegar al 76.47% en el caso de mujeres con más de 13 años de estudio. Debido a este comportamiento es que se podría afirmar que las mujeres en cargos públicos y privados, tienen más bajos salarios y son más discriminadas, aunque tengan mejor preparación académica”.³²

2.7.1 Realidad de la mujer en el mercado laboral salvadoreño

En El Salvador, históricamente el desempleo ha afectado más a las mujeres, aunque más recientemente se viene registrando que representan las tasas más bajas de desempleo en comparación con los hombres.

La primera aseveración se sustenta en que la mayoría de la población femenina ha permanecido sometida al fuero doméstico.

Es ahí donde el supuesto innatismo biológico y el peso abrumador de una cultura androcéntrica, tutelada de sobremanera por el pensamiento cristiano, las ha obligado a asumir el trabajo doméstico no remunerado o trabajo reproductivo, lo que prácticamente las excluye del mercado laboral y las

³² Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Plataforma de Derechos Humanos de la Mujeres, 2ª edición, 2010, Pág. 15.

clasifica como parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI).

Así pues, las mujeres históricamente han tenido trabajo pero no empleo, pues ello supone recibir a cambio una remuneración.

Eso significa que en la práctica la población femenina ha subvencionado el desarrollo social y económico del país, precisamente porque es el trabajo reproductivo el que permite, como su nombre lo indica, la reproducción de la sociedad y de la fuerza de trabajo, que demandan las empresas e instituciones, sean estas privadas o públicas.

“La segunda aseveración se basa en los resultados de las Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) que anualmente realiza la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), del Ministerio de Economía. De acuerdo a dichos estudios, desde hace años el desempleo ha venido afectando más a los hombres”³³

2.7.1.1 Datos estadísticos que permiten observar la situación económica laboral femenina como contexto

Según las cifras de la EHPM 2008, la Población en Edad de Trabajo (PET) está conformada por 3, 980, 187 personas, cifra que incluye a 2,495, 908 personas clasificadas como Población Económicamente Activa (PEA) y a 1, 484, 279 que se clasifican como Población Económicamente Inactiva (PEI). Es en esta última cifra donde se incluyen las mujeres, que asumen el trabajo doméstico no remunerado y que por lo mismo no participan en el mercado de trabajo.

³³ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010. Pág. 10

“Al desagregar la PEA de acuerdo al sexo de las personas, la distribución es la siguiente: PEA femenina, 1, 030, 810 (41.3%); PEA masculina, 1, 465, 098 (58.7%)”³⁴. La razón de que el porcentaje femenino sea inferior al masculino, la encontramos en el hecho de que la mayoría de las mujeres, es clasificada como PEI y como tal, permanece reducida al ámbito doméstico.

Esto último se confirma cuando se compara la tasa específica de participación masculina; la primera es de 47.3%, y en la segunda es de 81.4%. Esto significa que por cada 100 mujeres clasificadas como PET, solamente unas 47 forman parte de la PEA femenina. En cambio, entre los hombres de PET, unos 81 hombres de cada 100 se clasifican como PEA masculina.

En términos prácticos, lo anterior estaría indicando que por 100 mujeres en edad de trabajar, 53 estarían realizando trabajo reproductivo o trabajo doméstico no remunerado, cantidad importante que está muy lejos de contar con los recursos económicos suficientes y propios, que les permitan independencia económica y, en consecuencia, avanzar en la conquista de su autonomía como personas.

“En cuanto al desempleo abierto, las cifras oficiales revelan una tasa de 5.9% a escala nacional, afectando a 146, 858 personas para 2008. La misma fuente indica que el desempleo femenino se reduce al 3.6%”.³⁵

Si se compara que, 4 de cada 100 mujeres de la PEA femenina están sin empleo, mismas que probablemente se estarían sumando a las 53 mujeres

³⁴ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010. Pág. 10

³⁵ Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA): Bernarda 2: Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades, s/e, 2010, Pág. 11

de la PET femenina que se dedican al trabajo doméstico no remunerado, como parte del trabajo reproductivo. En otras palabras 57 de cada 100 mujeres estarían demandando empleo en El Salvador para 2008.

2.8 Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos

Otra novedad que se da en el marco de los cambios que están sucediendo en la sociedad, para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas, es la aprobación del Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, aprobado por el ejecutivo, el 31 de marzo del 2010 que se encamina a establecer un régimen de salud para las trabajadoras domésticas y sus descendientes; ya que ha sido un sector de la sociedad que ha prestado un servicio de trabajo doméstico sin recibir ninguna prestación social, como era servicio médico, jubilación, vacaciones, días de descanso, aguinaldo, entre otras prestaciones; como toda trabajadora que tiene derecho. Con este Reglamento, las trabajadoras domésticas podrán gozar del nuevo régimen especial de salud y maternidad, establecido en el artículo 1 del mencionado reglamento.

Incorpora al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a las trabajadoras domésticas al Régimen de Salud y que en adelante, contarán con este servicio.

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

Fue aprobada por la Asamblea Legislativa, el 17 de marzo del 2011 No

profundizaremos en su contenido jurídico y normativo, ya que se abordará en mayor detalle en el capítulo III y IV de la presente tesis, ya que allí servirá de soporte fundamental de contextualización y su relación con la realidad de la mujer salvadoreña; pero no está demás, citar algunos puntos, que nos den la idea de que se trata la presente Ley. Así podemos mencionar que el Art.1, norma la garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad y el Art.2 en su inciso segundo menciona: Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

Esto lleva a pensar, que en adelante, normará las condiciones de convivencia jurídica; donde el hombre y la mujer no podrán ejercer su supremacía y dominar al otro, lo cual se convierte en un avance significativo para la sociedad y sus habitantes, dejando atrás de alguna manera, la cultura patriarcal, que ha ejercido dominio sobre la mujer.

2.10 Ley especial integral para una vida libre de violencia contra las mujeres

Esta normativa fue aprobada por la Asamblea Legislativa, el 25 de noviembre de 2010. Esta Ley surge como compromiso adquirido y suscrito por el Estado Salvadoreño, ante la Organización de las Naciones Unidas sobre las Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belem do Para”. Ratificado por El Salvador, el 23 de agosto de 1995, la cual establece la obligación a los Estados parte, de incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas; así como, las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y

erradicar la violencia contra la mujer.

Esta Ley, establece los principios rectores sobre la cual deberán de regirse las relaciones de no violencia entre una mujer y un hombre; que sienta las bases por primera vez de una nueva cultura que se dirige a construir una paz que mejore la convivencia de la mujer y el hombre, generadores de la especie humana, libre de atropellos, como un principio cualitativo para la sociedad salvadoreña.

2.11 Ciudad Mujer

Como producto de los cambios que está realizando el nuevo gobierno a partir de junio del 2009; dentro de su plan de trabajo y propaganda, prometió la creación de Ciudad Mujer, lo cual se convertirá en una institución “Que Promoverá Oportunidades Integrales para el Desarrollo de la Mujer Salvadoreña Bajo la Vanguardia de la Inclusión Social y Respeto a la Igualdad de Género”, bajo la tutela de la Secretaría de Inclusión Social, dependencia de la Presidencia de la República.

Según el discurso pronunciado en la inauguración de la primera sede de Ciudad Mujer en el municipio de Colón, La Libertad por el gobierno, según el Diario Latino del 28 de marzo del 2010, en una de sus portadas dedicada a este evento dice: “El Salvador está compuesto por una población de mujeres que representa un 51% de la población, lo que significa que conforman la mayoría en el país. Pese a esto, las femeninas siempre fueron excluidas de las políticas públicas por los gobierno anteriores” y continúa diciendo: Ciudad Mujer está enmarcado en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010-2014, y uno de sus objetivos es “construir una sociedad equitativa, incluyente y tolerante, en donde exista la equidad de género y en la que los derechos de toda la

población, con especial énfasis en las condiciones de vulnerabilidad, sean respetados”.

Ciudad Mujer tendrá 4 ejes fundamentales de trabajo que consisten en: Salud sexual y reproductiva de las mujeres; atención integral de la violencia de género; promoción y difusión de la autonomía, mediante la promoción de los derechos fundamentales; y el cuarto eje es, la autonomía económica.

Entre los temas de trabajo que se impulsarán en Ciudad Mujer se incluyen: derechos sexuales y reproductivos, esto incluye el cuidado prenatal y el post natal; derecho laboral, familiar, participación política y liderazgo comunitario y alfabetización, entre otras. Ciudad Mujer tiene como objetivo contribuir a la mejora de las condiciones de vida de la mujer en El Salvador, esto a través de facilitarles servicios para satisfacer sus necesidades.

Para cumplir, el propósito que persigue, Ciudad Mujer, desarrollará cuatro principios rectores; equidad de género; derecho, integralidad de acciones y abordaje territorial. Para la Secretaría de Inclusión Social, Ciudad Mujer da cumplimiento al artículo 29 de la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres de El Salvador, que hace énfasis en el tema de “inclusión social de mujeres en situación de vulnerabilidad personal, social y económica”.

De acuerdo a la nueva Ley, aprobada el 17 de marzo de 2010, establece: que el Estado Salvadoreño deberá garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad de las personas, por lo que se deberán construir las bases jurídicas necesarias para darle cumplimiento.

En esta nueva realidad en la cual se está inmerso, donde están surgiendo

instituciones como: Secretaría de Inclusión Social, Ciudad Mujer y Leyes, que pretenden garantizar el pleno goce de los derechos de la mujer, se da en consonancia con algunos tratados y convenios, suscritos por el Estado Salvadoreño como es: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, no ejecutados o hechos realidad por otros gobiernos y que hoy, como parte de los nuevos cambios que experimenta la sociedad, se está poniendo en práctica a favor de la mujer.

CAPÍTULO III:

3.1 LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE EL SALVADOR EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL 2009-2011

Es necesario, en este capítulo, enfocar de forma jurídica la obligación del Estado de El Salvador sobre el Cumplimiento de los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral, durante el período que comprende: 2009–2011 para observar en qué medida cumple el cuerpo normativo primario, secundario e internacional que regula el deber y obligación de proteger a las personas en sus diversos derechos. Sean estos derechos, de tal forma que puedan ser cumplidos a nivel de empleo público, favoreciendo con oportunidades a las mujeres en oficinas, cargos y otras responsabilidades de mayor significado y como contribuye a incorporar a estos espacios a más mujeres y respetar los que ya tienen empleo. Vale también decir, de qué manera está monitoreando el desenvolvimiento del empleo privado, en cuanto respetar, el empleo de la mujer y a potenciar la posibilidad de mayor ingreso a esta área de trabajo, respetando la ley laboral de trabajo; así, como pensar que opciones u oportunidades hay para la mujer del trabajo informal, sin dejar de lado, las que realizan un trabajo doméstico.

3.2 Normativa Primaria que Protege y obliga al Estado a Responder por la Persona Salvadoreña.

El Salvador, como cualquier nación del planeta, tiene su propio cuerpo normativo que establece la forma de gobierno que debe surgir del poder soberano, que es el pueblo y que podrá ir modificándose según las necesidades e intereses del mismo, con el devenir histórico.

De esta manera se encuentra regulada en la ley primaria de la República, la

responsabilidad y obligación de ejecutar y hacer cumplir “Los derechos Individuales”, consagrados en el artículo (Art.) 2 de la Constitución de El Salvador, que dice: “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”¹; reza el primer inciso.

Razón por la cual se debe entender, que partir de la legalidad, se considera por tanto, que la mujer como el hombre, tienen garantizado y asegurado, el trabajo, que es la parte fundamental sobre la cual se centra el interés por relacionar la prioridad de que el Estado de El Salvador; solamente lo perfila como un derecho de cualquier ciudadano (a); pero no asegura que tendrá de forma implícita, el deber de facilitar las oportunidades de trabajo para toda persona, quedándose en algo meramente difuso por la forma, como se puede entender jurídicamente.

Esta realidad, en la cual deambula el criterio jurídico de cómo debe responder el Estado, con respecto a la protección de forma inherente de los derechos humanos de las personas, como reza en parte su significado y que constitucionalmente se puede relacionar con el Art. 1, lo regula de manera que: “El Salvador reconoce a la persona humana, entiéndase hombre y mujer, como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común”.² Esto nos hace comprender que sí es, el origen y el fin de la actividad del Estado, nos induce a creer que tiene la obligación jurídica de velar y garantizar a sus habitantes, todo lo concerniente a lo necesario para producir y reproducirse como toda especie.

¹ Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, pág. 2.

² Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, pág. 1

Pero bien, aunque parezca utópico en su aplicación, no estaría de más, llevar adelante la actividad de generar políticas que conlleven a la coordinación de impulsar estrategias de trabajo en diversas direcciones; por un lado apoyando y estableciendo compromisos con los agentes privados para ampliar la generación de trabajo y otro, abrir programas de auto sostenimiento social para que la mujer no se encuentre, sin horizontes alentadores para su autorrealización y por ende, su descendencia; o burocratizar al Estado en áreas económicas para la obtención de ingresos, generando oportunidades de empleo; convirtiéndose en una empresa más de sostenimiento social.

En el inciso último del mismo artículo citado, concluye: “En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social”³ ; lo cual compromete más, a la misión que le corresponde al Estado de asegurar las condiciones mínimas de contar con los medios necesarios para ser un humano feliz que no le marque una incertidumbre de seguridad de tener lo que consagra el inciso mencionado de hacer que toda persona pueda decidir de forma independiente y libre, sus propios actos, de tal forma que no esté sometida a un código de condicionamientos, creado por cualquier ser humano.

Entre otro fundamento jurídico, que se encuentra en nuestra carta magna, en el Art. 37 que regula: “el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado”⁴; esto significa que se debe favorecer a todo aquel que cumpla el pleno goce de sus habilidades y destrezas, que lo conlleve a tener un trabajo para su beneficio y a los demás miembros que se llegaran a aparecer como

³ Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, pág. 1

⁴ Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, Pág. 9

parte de la ley de la vida de multiplicar la especie humana, como producto de una mujer y un hombre, que constituye la aspiración más alta de todo instinto y necesidad de toda especie, de incrementar su población para no llegar a desaparecer; pero que en los actuales momentos, la juventud no puede vislumbrar un futuro prometedor. Esta realidad confronta la disyuntiva del Art. 2 Cn que no se ve una responsabilidad tácita y por ende difuso, por parte del Estado de potenciar las oportunidades de trabajo para las nuevas generaciones quedándose en mero discurso; aunque parte, si ya lo tiene, gozará de la protección del Estado, que no viene a ser, como responsable de proteger de forma real al ser humano salvadoreño y en este caso, a la mujer, la que se ha discriminado más.

A pesar que el legislador, en su intento por reconocer el doble papel que realiza la mujer; procura garantizar que mientras este “en estado de embarazo, tendrá un período de descanso, antes y después del parto y a la vez que se le respete su trabajo, de acuerdo al Art. 42, inciso primero de la Constitución”⁵ dejándolo para que lo regule la norma secundaria, que lo establece el Art. 38, que dice: “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones”⁶, esto es, para los empleados privados y la Ley de Servicio Civil que en su Art. 1 dispone lo siguiente: “El presente estatuto se denomina “LEY DE SERVICIO CIVIL” Y TIENE POR FINALIDAD ESPECIAL REGULAR LAS RELACIONES DEL ESTADO con sus funcionarios y empleados; garantizar la protección de éstos...”⁷ se esperaría encontrar mayor seguridad jurídica, en cuanto a reconocer los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral, ya que

⁵ Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, Pág. 12

⁶ Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, Pág. 9

⁷ Ricardo Mendoza Orantes: Constitución (con sus reformas) S/e, 2010, Pág. 9

constitucionalmente no encontramos de forma categórica y no se ve una fuerza directa y protagónica de decir: a la mujer se debe abrir espacios para su autorrealización; sino, el Estado procederá para que se cumpla.

Si analizamos el inciso segundo del Art. 37 Cn, nos damos cuenta, que obliga con mayor responsabilidad al Estado, al decir: “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”.⁸

En esta parte del Art. 37 de la Constitución, se encuentra estipulada la obligación del Estado de garantizar empleo a todo trabajador, sea hombre o mujer; aunque en los artículos ya planteados desde el principio de este capítulo, no deja una certeza, como debe proceder para brindar apoyo y amparo en materia de empleo para todo habitante que cumpla los requisitos de pleno goce y edad para producir, que le permita obtener los medios necesarios a través de un empleo para poder vivir y sobrevivir, como todo ser humano.

3.3 Normativa secundaria que regula y protege el derecho laboral

Vamos a entender como norma secundaria, a aquella Ley que recomienda la norma primaria, para llevar a cabo las disposiciones directas en cuanto a materias específicas, como es el caso de normar el derecho laboral y la relación que se da entre patronos y trabajadores, el Estado y el Municipio con sus funcionarios y empleados; con el fin de encontrar de qué manera está inmersa o contemplado los derechos humanos de la mujer en el ámbito

⁸ Editorial Jurídica Salvadoreña: Ley de Servicio Civil y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, S/ ed., s/a; pág. 4

laboral y como el Estado interviene en su reconocimiento legal y su defensa en pro de la mujer.

3.3.1 Ley de Servicio Civil

Según la Ley del Servicio Civil, en la parte que se refiere a:

Derechos de los funcionarios y Empleados del Capítulo V y que se encuentra regulado en su Art. 29 dispone lo siguiente: “Los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa y protegidos por esta ley gozarán de los derechos siguientes:”⁹

- a. De permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezcan esta ley;
- b. De ascenso;
- c. De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuvieren asignados el cargo o empleo para que han sido nombrados, y sólo podrán hacerse los descuentos autorizados por la ley;
- d. De asuetos, vacaciones y licencias que señalan las leyes respectivas;
- e. De sobresueldos o aguinaldos en el mes de diciembre de cada año, en la forma y con las limitaciones que determine el decreto respectivo;
- f. De examinar los libros de registro que lleven las Comisiones o Tribunal de Servicio Civil, enterarse de las calificaciones que de sus servicios hagan sus superiores y de hacer, en su caso, los reclamos pertinentes;
- g. De jubilación, pensión, retiro o montepío conforme a las leyes especiales sobre esta materia, y

⁹ Editorial Jurídica Salvadoreña: Ley de Servicio Civil y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, S/ ed., s/a; pág.18.

- h. De funerales por cuenta del Estado o del Municipio, en la cuantía que determine el reglamento.

Si hacemos estimaciones y consideraciones sobre lo que estipula el Art. Anterior, podemos deducir, que el derecho laboral a nivel público goza de cierta protección y se sobre entiende, que es igual para la mujer como para el hombre. El problema que resulta divorciante, es que cuando se lleva a la realidad de los hechos de la cultura capitalista del mundo laboral; donde interviene factores arbitrarios, personalistas y políticos, que pone en desventaja a la mujer, cuando no se le respeta su dignidad y se dan algunos abusos sobre ella; como acoso sexual, acoso laboral y filiación política para mencionar algunos casos y, que si bien no se da en forma general; pero persiste en las instituciones públicas y no se le respeta su preparación académica y capacidad intelectual, quedando en duda, el pleno cumplimiento de tales derechos.

“El desafío que ahora se plantea es lograr equidad en cuanto a la remuneración obtenida, favorecer a la mujer que trabaja fuera de la casa, otorgándole servicios de apoyo a sus familias, así como dotarles de capacitación laboral que contribuya a la inserción de las mujeres en los segmentos productivos más favorecidos y en puestos tradicionalmente masculinos y de toma de decisiones.”¹⁰

“Si bien es cierto que las mujeres aumentaron su participación en el mercado laboral en los últimos años, su incorporación se ha caracterizado por empleos precarios, es decir, bajos salarios, incumplimientos de prestaciones sociales y alto índice de denuncias de situaciones de violencia por razones

¹⁰ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, pág. 38.

de género e irrespeto a los derechos laborales tales como exigencias de la prueba de embarazo y casos de acoso sexual”¹¹, así como también, es esencial considerar los altos índices de sub empleo entre la población femenina. La prueba de embarazo es una ofensa laboral contra la mujer; pero, es una práctica que en su mayoría se da a nivel de empresa privada y muy poco a nivel público.

3.3.2 Ley de Asuetos, vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.

Esta ley regula, lo concerniente a los beneficios sociales y prestaciones sociales que todo empleado público debe tener; para recuperar la energía, producto de alguna actividad o función que le haya encomendado realizar; para lo cual, se expone la parte esencial, donde se encuentra regulado tales beneficios y prestaciones sociales.

Si nos ajustamos al pie de la letra de la disposición legal, que en su Art. 1 regula que: “Los Empleados públicos gozarán de Asueto remunerado durante los siguientes días”¹²: todos los domingos y sábados del año; el 1 de mayo, “Día del trabajo”; el 10 de mayo, “Día de la madre”; el 15 de Septiembre, “Día de la Independencia Patria”; y, el 2 de noviembre “Día de los Difuntos”; además los educadores que prestan sus servicios como tales en el sector público, gozarán da asueto remunerado el 22 de junio, “Día del Maestro”. El legislador al tratar de recoger las demandas de los trabajadores (as) y reconocer que ha invertido energía al cumplir una responsabilidad de trabajo, también tiene derecho a un descanso para recuperar esas energías invertidas y lo deja plasmado a través de la Ley de Asuetos, vacaciones y

¹¹ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, Pág. 29

¹² Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, Pág. 42

Licencias de los Empleados Públicos.

Estas prestaciones sociales han quedado establecidas en la norma jurídica al garantizar los tiempos necesarios que debe gozar todo empleado público para tener capacidad de producir y esté en condiciones óptimas para desenvolverse en su trabajo; el inciso segundo del citado Art. 1 Ley de asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, lo asegura con más claridad en su regulación, al normar que: “Gozarán de licencia a título de vacaciones, durante tres períodos en el año: Uno de ocho días, durante la Semana Santa; uno de seis días del 1º al 6 de Agosto, y uno de diez días del 24 de diciembre al 2 de enero inclusive”.¹³

Entre otros derechos que sirven para garantizar la estabilidad del empleado, sea este, mujer u hombre, es el que se refiere al Art. 5º que norma lo siguiente: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los anteriores artículos, los empleados gozarán de licencia con goce de sueldo por los siguientes motivos:”¹⁴

1. Por enfermedad,
2. Por alumbramiento,
3. Por enfermedad gravísima de los parientes cercanos,
4. Por duelo,
5. Por el desempeño de misiones oficiales fuera de la República, entre otros.
6. “Por salir del país integrando delegaciones deportivas, así como también cuando los empleados sean llamados para formar parte de las selecciones deportivas salvadoreñas en el caso de eventos de carácter

¹³ Editorial Jurídica Salvadoreña: Ley de Servicio Civil y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, S/ ed., S/a, pág. 45.

¹⁴ Editorial Jurídica Salvadoreña: Ley de Servicio Civil y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, S/ ed., S/a, pág. 45.

internacional;

7. Por motivos no comprendidos en los numerales que preceden.”¹⁵

Esto nos permite comprender que una vez, la persona esté desempeñando una responsabilidad de trabajo, la ley secundaria protege su permanencia en el empleo y le faculta gozar de ciertas prestaciones sociales, durante su ausencia, por cualquier impedimento, regulado ya por la Ley de Asuetos, vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.

Otra garantía no menos importante para proteger el derecho laboral de la mujer, es el que está referido al Art. 9º sobre “Las licencias por alumbramiento se concederán siguiendo en lo general las mismas reglas fijadas para las licencias por enfermedad; pero por cada alumbramiento no podrá concederse una licencia mayor de noventa días; un mes antes y dos meses después y deberán otorgarse ineludiblemente cualquiera que sea el tiempo de trabajo de la interesada”.¹⁶

3.3.3 Ley de la Carrera Administrativa Municipal

La vigencia de Ley de la Carrera Administrativa Municipal, obedece a una garantía constitucional del Art. 219 donde “se establece la carrera administrativa”.¹⁷

La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascenso con base en mérito y aptitud; los

¹⁵ Editorial Jurídica Salvadoreña: Ley de Servicio Civil y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, S/ ed., S/a, Pág. 46

¹⁶ Editorial Jurídica Salvadoreña: Ley del Servicio Civil y Ley de Asuetos y Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos, s/ed., s/a, pág. 45

¹⁷ Lissette Beatriz Mendoza G. y otro: Constitución Comentada, 5ª edición, 2011, pág. 199.

traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; así mismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo. Esta disposición se constituye en un mecanismo que supletoriamente refuerza a la Ley del Servicio Civil; debido al desfase en el tiempo de su aplicación de forma sustancial a favor de los servidores públicos.

Se considera que la carrera administrativa comprende los componentes esenciales y básicos que deberán regir en todas aquellas áreas en las que el servicio del personal del sector público, se encuentra regulado por un régimen de protección, cuyo fin es la eficiente realización de las funciones estatales por el elemento humano que presta sus servicios al Estado y demás entes públicos en un régimen de supra-subordinación, finalidad que se pretende lograr mediante el establecimiento de un régimen que comprenda las condiciones de ingreso, los derechos y deberes, las promociones y ascensos, los traslados, suspensiones y cesantías, y los recursos contra las resoluciones que afecten a tales servidores.

El acceso al servicio civil se configura como un derecho de acceso a la administración en igualdad de condiciones y con base en criterios de mérito y capacidad. Dicho acceso lleva aparejado un régimen jurídico que, al margen de su desarrollo legal, supone; la estabilidad del cargo, una pensión por jubilación y la prohibición de huelga, así como el abandono colectivo de sus cargos.

Pero la disposición constitucional es retomada de manera más concisa, en el capítulo I que se refiere del objeto y campo de aplicación en la “Ley de la Carrera Administrativa Municipal, que en su Art. 1”¹⁸, norma lo siguiente: El

¹⁸ Lissette Beatriz Mendoza G. y otro: Constitución Comentada, 5ª edición, 2011, pág. 199.

objeto de la presente es desarrollar los principios constitucionales relativos a la Carrera Administrativa Municipal y garantizar la eficiencia de la Administración Pública Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso de las personas que lo solicitan al servicio público municipal, la capacitación permanente, la posibilidad de ascenso, traslado y la estabilidad en el cargo, basándose en los méritos y aptitudes, conforme a las posibilidades de cada municipalidad, con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexo, religión o de cualquier otra índole.

La posibilidad que plantea el artículo precedente de que toda persona tendrá las mismas ventajas para ser parte de los servidores públicos, es una buena señal en términos teóricos; ya que en la práctica se da otra cosa; porque cada vez que se eligen a los funcionarios de diferentes instituciones políticas, por no gozar de la confianza del pueblo de un municipio, son reemplazados por otro; éste, lleva su propia gente por compromisos políticos y los antiguos empleados, dejados por los anteriores funcionarios, se enfrentarán a una amenaza de ser despedidos y muy poco se respeta su mandato jurídico; aunque en el pasado los derechos laborales a nivel de alcaldías no contaban con ningún respaldo de carácter jurídico para el empleado.

3.3.4 Código de Trabajo.

A nivel de trabajo privado, es necesario hacer hincapié; el desempeño que existe sobre la relación de empleadores (as) y trabajadores (as) para entender las condiciones laborales predeterminadas por la Ley Laboral, en donde se sustenta la base legal del derecho laboral privado, que pueda manifestar en qué medida se encuentra protegida la mujer en el ámbito laboral. Por tal razón se contempla plasmar el articulado que haga referencia

a esta situación y en qué medida el Estado participa para vigilar y supervisar los derechos humanos de la mujer, en cuanto al cumplimiento a las obligaciones que le corresponde como Estado para que se respete, el derecho al trabajo de toda mujer salvadoreña.

De esta forma, la disposición del Art. 1, regula que “El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”¹⁹ y el Art. 2 norma que: “Las disposiciones de este Código regulan:

Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados;”²⁰ lo que conlleva a garantizar la estabilidad para el trabajador, sea hombre o mujer, dándole potestad a la ley laboral para que intermedie ante una situación que no sea favorable al trabajador(a).

Asimismo, al ir estableciendo la presencia del Estado para monitorear el cumplimiento de la ley laboral, se encuentra normado en el Art. 12 que establece: “El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional”²¹. Esto nos hace ver, que la ley secundaria obliga al Estado a estar involucrado dentro de las actividades que se lleven a cabo, como producto de la relación que se establece entre dos partes, para que no se vaya a irrespetar las condiciones laborales; con el afán de consumir los fines que se persiguen de pagar un trabajo prestado y el otro, remunerar ese

¹⁹ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas Incorporadas, 47ª edición. 2005, pág. 3.

²⁰ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas Incorporadas, 47ª edición. 2005, pág. 3.

²¹ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas Incorporadas, 47ª edición. 2005, Pág. 5

trabajo recibido, manifestándose en un resultado obtenido por el segundo, que es servicio o producto terminado.

Pero además de dejar plasmado, el imperio de la ley, sobre ciertas actividades desarrolladas por hombres y mujeres y, la vigilancia del Estado, quién tendrá una vigilancia permanente por medio de las instituciones responsables de hacerlo, llámese Ministerio de Trabajo por medio de la inspección, Juzgados de lo Laboral, entre otros.

También el Art. 13, en su regulación dispone: “Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la Ley”²². En esta última disposición, es una prohibición que deja entrever que solo por mandato de ley y siguiendo el debido proceso al trabajo y que se haya incurrido en violaciones muy graves a las responsabilidades encomendadas a un puesto de trabajo.

Pero el legislador no se conformó con dejar establecido una garantía para el trabajador, patrono y sociedad; sino que previó una posible transgresión que se podía dar en contra del trabajador y lo reguló en el Art. 14 al decir, “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”²³.

Si partimos de todos los amarres que están estipulados para asegurar los compromisos adquiridos por una relación de trabajo entre patrono y

²² Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas Incorporadas, 47ª edición. 2005, Pág. 5

²³ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas Incorporadas, 47ª edición. 2005, Pág. 6

trabajador para que se respete esa obligación en el desarrollo de la actividad laboral, en el Libro Primero que regula el Derecho Individual de Trabajo del Título Primero, lo dispone de la siguiente manera:

Contrato Individual de Trabajo, que lo garantiza de forma jurídica el Art. 17 al establecer que: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, instituciones, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario”²⁴. Concluye el inciso primero para cerrar un compromiso que sólo podría quedar sin efecto por la quiebra de la fuente de trabajo. Recibiendo los beneficios que la ley establece, por muerte del trabajador o por renuncia del mismo y en última instancia; por el debido proceso ante tribunal de lo laboral y autoridad competente.

3.3.5 Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia

Entre otros de los avances que el Estado Salvadoreño ha logrado, con la llegada de una nueva administración de gobierno, caracterizado y considerado de izquierda, quierase o no ha venido a impactar a la sociedad salvadoreña por el hecho de venir a cambiar el modelo cultural patriarcal y educación de la niñez y de la adolescencia, con patrones implementados por los conquistadores; siguiendo también modelos militares que todo se hace y se logra a través de la fuerza, a aquel que no acepta, cualquier decisión por medios pacíficos.

Es, desde este punto de vista de la realidad que hemos venido viviendo, como también ciertas garantías, establecidas en la Constitución,

²⁴ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas Incorporadas, 47ª edición. 2005, Pág. 7

específicamente los Art. 34 y 35, que regula la obligación del Estado de proteger y velar por los derechos de la niñez y la adolescencia, esto aunado a los compromisos adquiridos a nivel internacional, ratificados por la República de El Salvador, el 27 de abril de 1990.²⁵

A partir de los componentes descritos, es que nace un cuerpo de ley, que en el “Art. 1 define su finalidad”²⁶ de la siguiente forma: La presente Ley tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de los deberes de toda niña, niño y adolescente en El Salvador, contenidos en la presente Ley, independientemente de su nacionalidad, para cuyo efecto se crea un Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia con la participación de la familia, el Estado y la Sociedad, fundamentado en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos Vigentes en El Salvador, especialmente en la Convención sobre los Derechos del Niño. Esto viene a convertirse en un banderillazo de salida para el inicio del respeto de este sector temprano de la sociedad.

Es parte importante reafirmar la obligación que debe asumir El Estado, para lo cual, el Art. 8 regula los “Deberes del Estado”²⁷ en los siguientes términos: Es deber del Estado promover y adoptar todas las medidas necesarias para proteger a la familia, así como a los padres y madres, para el cumplimiento de los derechos y deberes establecidos en la presente Ley. Al igual se exige que debe haber responsabilidad en la “Protección de la Persona adolescente

²⁵ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 8ª edición, 2011, pág. 1

²⁶ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 8ª edición, 2011, pág. 3

²⁷ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 8ª edición, 2011, Pág. 6

Trabajadora del Capítulo II”²⁸, disponen que: Los adolescentes que trabajan disfrutaran de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corresponden con ocasión de la relación de trabajo, según lo establecido en esta Ley y en el Código de trabajo, el Estado debe garantizar que los adolescentes que laboren lo hagan en condiciones de un trabajo decente. Una regulación no menos importante, entre otras, el que dispone el “Art. 64 que se refiere a ‘Trabajo doméstico’”²⁹ donde se establece que: Las personas mayores de dieciséis años podrán realizar trabajos o labores domésticos como empleados. En caso de contratación, se les reconocen todos los derechos laborales establecidos en la Constitución de la República, Tratados Internacionales vigentes en El Salvador y en la presente Ley. Lo cual crea las condiciones necesarias de protección para recibir los mismos beneficios que reciben las mujeres adultas y les sean respetados sus derechos.

3.3.6 Ley del Seguro Social

La normativa del Seguro Social; entre ciertas garantías de seguridad social, está la que estipula, el capítulo V sobre beneficios, clasificada como “Sección Primera” que trata de los beneficios por enfermedad y accidente común que en el “Art. 48 de la citada normativa, regula lo siguiente:”³⁰ En caso de enfermedad, las personas cubiertas por el Seguro Social tendrán derecho, dentro de las limitaciones que fijen los reglamentos respectivos, a recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios.

²⁸ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 8ª edición, 2011. Pág. 28

²⁹ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 8ª edición, 2011. Pág. 29

³⁰ Comisión Coordinadora del Sector de Justicia. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 8ª edición, 2011. Pág. 31

En este mismo Art., en su inciso último, el trabajador se encuentra amparado al regular que, “cuando una enfermedad produzca una incapacidad temporal para el trabajo, los asegurados tendrán, además, derecho a un subsidio en dinero”³¹, que para el caso lo regula el reglamento de la mencionada ley, en su Art. 24. Esta prestación también cuenta para los beneficios por riesgo profesional que se encuentra normado en la Sección Segunda del Art. 53.

Lo más interesante, entre otras cosas que garantiza la Ley del Seguro Social, en cuanto a las prestaciones sociales que debe tener toda mujer trabajadora, es la que se refiere a los beneficios por Maternidad de la Sección Tercera y que el Art. 59 de la misma ley nos refiere que, “en caso de maternidad, la trabajadora asegurada tendrá derecho, en la forma y por el tiempo que establezcan los reglamentos, a los siguientes beneficios:”³²

- a. Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, en la medida que se hagan indispensables; y a los cuidados necesarios durante el embarazo, el parto y el puerperio;
- b. Los beneficios señalados en la Sección Primera de este capítulo, cuando a raíz de la maternidad se produzca enfermedad. Si la asegurada falleciere, sus deudos tendrán derecho a la ayuda;
- c. Que se extienda un certificado médico para los efectos de la herencia que debe concedérsele de conformidad con el Código de trabajo.
- d. ch) Un subsidio en dinero, calculado de conformidad al Art. 48 de esta ley a condición de que la asegurada no efectúe el trabajo remunerado durante el tiempo que reciba dicho subsidio. En ningún caso tendrá derecho a recibir subsidios acumulados por concepto de enfermedad;

³¹ Editorial Jurídica Salvadoreña. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, 6ª edición, 205, pág. 27

³² Editorial Jurídica Salvadoreña. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, 6ª edición, 205, Pág. 28

- e. una ayuda para la lactancia, en especie o en dinero, cuando la madre esté imposibilitada, según dictamen de los médicos del Instituto, para alimentar debidamente a su hijo; y
- f. un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido, que se denominará “canastilla maternal”.

3.3.7. Ley de prevención y control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Entre otra ley no menos importante, que regula la protección de las personas que han sido contagiados con la enfermedad del VIH/SIDA, es la Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, que garantiza la no discriminación de las personas con esta enfermedad e incluye los derechos de la mujer y el hombre con esta problemática, que antes de su vigencia, eran sujetos de discriminación.

En el contenido de la Ley en mención, del Capítulo I que habla de los derechos de estas personas, se regula dos importantes y fundamentales derechos el de igualdad y atención. El de igualdad, lo regula el Art.4 en su inciso primero, establece lo siguiente: “Las personas viviendo con VIH/SIDA, sus familiares y allegados tienen derecho a ser tratados de manera digna, sin discriminación, ni estigmatización, en razón de su enfermedad”³³. Lo cual ampara de manera humana a recibir iguales derechos, con las personas libres de la mencionada enfermedad.

De esta misma forma el derecho de atención, se estipula de forma concreta en el Art.5 que dice: “Toda persona viviendo con VIH/SIDA tiene los

³³ Editorial Jurídica Salvadoreña. Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, 6ª edición, 205, Pág. 30

siguientes derechos”³⁴: que en su regulación más específica, el literal c), norma concretamente que debe, “acceder a un puesto de trabajo que no conlleve contactos de riesgo y a no ser despedido de su trabajo o desmejorado en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales en razón de su enfermedad”³⁵.

Esta situación legal, conduce a un compromiso de la sociedad a brindar todas las condiciones necesarias a este sector de la sociedad y recomienda a las instituciones públicas y privadas, la responsabilidad de permitir el ingreso a un empleo, con los mismos beneficios y prestaciones sociales, que todo empleado normal recibe y prohíbe cualquier discriminación en contra de ellos.

3.3.8. Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

Esta ley protege a las personas que presentan algún tipo de discapacidad, que le dificulta realizar con toda normalidad sus facultades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, que constituyen una barrera para integrarse a la sociedad, ser aceptados y tener los mismos derechos para poder realizarse como todo ser humano.

Según el Art. 1 de la Ley, regula que: “La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas;”³⁶ pero que el numeral 4 del Art. 2 de la misma ley, regula que tiene derecho a su formación, rehabilitación laboral y profesional

³⁴ Editorial Jurídica Salvadoreña. Código de Salud y Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, 9ª edición, 2004, pág. 120

³⁵ Editorial Jurídica Salvadoreña. Código de Salud y Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, 9ª edición, 2004, pág. 120

³⁶ Editorial Jurídica Salvadoreña. Código de Salud y Ley de Prevención y Control de la Infección Provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, 9ª edición, 2004, pág. 120

y, el numeral 5, también dispone que es un derecho, “obtener empleo y ejercer una ocupación remunerada y a no ser despedido en razón de sus discapacidades;”³⁷ asegurando a las personas una serie de oportunidades en su beneficio, para no considerarse una persona que no puede desenvolverse en un empleo.

En lo referente a la integración laboral del Capítulo V de la ley en mención el Art. 23, obliga a: “El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad”³⁸ y a la empresa privada, le ordena en el Art. 24 que: “Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional, apta para desempeñar el puesto de que se trate;”³⁹ de la misma manera, responsabiliza que: “Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.”⁴⁰

Este estado jurídico de las personas con discapacidad, potencia, tomarse como prioridad, la incorporación de este sector de la población a ser tomada en cuenta para brindarles una oportunidad de empleo y a hacer una barrera para que no sea marginada como parte de la sociedad. Quedando concretizado, lo que regula el Art. 26 de la siguiente forma: “Se fomentará el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de

³⁷ Editorial Jurídica Salvadoreña. Recopilación de Leyes Laborales, 21ª edición, 2011, pág. 179.

³⁸ Editorial Jurídica Salvadoreña. Recopilación de Leyes Laborales, 21ª edición, 2011, pág. 180

³⁹ Editorial Jurídica Salvadoreña. Recopilación de Leyes Laborales, 21ª edición, 2011, pág. 181

⁴⁰ Editorial Jurídica Salvadoreña. Recopilación de Leyes Laborales, 21ª edición, 2011, pág. 181

programas de inserción social.”⁴¹

3.3.9 Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos.

Entre las novedades que se pueden concebir, con la llegada de un nuevo gobierno al poder Ejecutivo, con su nueva administración y ciertos cambios que está impulsando a favor de algunos sectores de trabajadores que todavía no habían sido tomados en cuenta; a pesar de realizar una labor de trabajo como son los trabajadores domésticos, ha sido el considerar necesario incluir a éstos, al régimen de salud del Seguro Social; lo cual hizo realidad por medio del Reglamento de Creación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.

A partir de esta normativa, que busca ampliar la seguridad social a más trabajadores como son los domésticos, se convierte en un derecho amparado en la ley, de la cual se está presentando y que en el Capítulo I se refiere al Objeto y Sujeto Protegidos; pero más regulado en los “Sujetos protegidos que en el Art. 2”⁴² de este reglamento, establece: Toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con su empleador, podrá solicitar su afiliación a este Régimen Especial.

En el inciso tercero del Art. en mención, aclara que, para los efectos de este Decreto, se considera trabajador doméstico toda aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar u otro sitio de

⁴¹ Editorial Jurídica Salvadoreña. Recopilación de Leyes Laborales, 21ª edición, 2011, pág. 181

⁴² Editorial Jurídica Salvadoreña. Recopilación de Leyes Laborales, 21ª edición, 2011, pág. 181

residencia o habitaciones particulares, que no impone lucro o negocio para el empleador.

Lo fundamental que regula, el Decreto Ejecutivo, es lo que se refiere a la Cobertura en el capítulo II del mismo reglamento, sobre la forma de proteger y garantizar los derechos del sector, en lo relacionado al “Plan de Prestaciones”⁴³ y que norma el Art. 3 de la siguiente manera: Las personas protegidas por este Régimen Especial tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

En el inciso 2º, dispone que: El goce del subsidio económico sólo se otorgará en caso de maternidad, el cual será por el monto determinado para dicha contingencia, en el Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social; que en alguna medida tiene cierto grado de vinculación con el literal ch del Art. 59 de la Ley del Seguro Social que se considera un avance y un logro desde arriba, para los que han permanecido invisibilizados desde épocas esclavas; siendo reivindicadas por la actual administración de gobierno a partir de su promulgación y vigencia, el uno de julio de dos mil diez.

Entre otra parte, que se vuelve necesario hacer hincapié, es lo que estipula el capítulo III, que se refiere al hecho de la afiliación del trabajador doméstico que en su Art. 4 dispone lo siguiente: “Para su ingreso y afiliación al presente Régimen Especial, el empleador deberá presentar por lo menos:”⁴⁴

⁴³ Órgano Ejecutivo. Decreto Ejecutivo: Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores, s/e, 2010, s/p.

⁴⁴ Órgano Ejecutivo. Decreto Ejecutivo: Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores, s/e, 2010, s/p.

- a) Su inscripción como empleador y su solicitud de afiliación a este Régimen Especial, así como el formulario denominado “Aviso de Inscripción de Trabajador” completamente lleno;
- b) Documentos de identidad personal, tales como el Documento Único de Identidad, Carné de Residente si es extranjero, Partida de Nacimiento o Carné de Minoridad si es menor de edad; y
- c) Una fotografía reciente del trabajador, tamaño cédula, que viene a darle seguridad jurídica, a favor de este sector de trabajadores desprotegidos, sin ningún tipo de seguridad social, que le asegure las condiciones mínimas para realizar su trabajo y recibir otros beneficios sociales.

3.3.9.1 Derechos de la mujer a ser considerada en su estado de embarazo.

Luego de haber establecido una relación jurídica de trabajo entre dos partes interesadas y que solo podrá quedar sin efecto por la aplicación de la ley laboral, la mujer trabajadora va a recibir algunas prestaciones legalmente, cuando concibe un nuevo ser en su vientre o embarazo. El Art. 110 Código de Trabajo, regula que, “Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado”.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo, físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo⁴⁵. Nos da la pauta que la mujer tendrá derecho a tener ciertas condiciones para que se desarrolle en completa normalidad el nuevo ser, que lleva en su vientre, libre de cualquier daño que pueda ocasionar un tipo de trabajo pesado y ocasionar un aborto antes del tiempo de nacimiento

⁴⁵ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas incorporadas, 47ª edición, 2005, pág. 3

que son 9 meses para que suceda el parto. Esta necesidad de la mujer trabajadora de contar con un ambiente adecuado pre-natal y post-natal para seguridad del feto, la ley, le pone más candados al empleador al regular en el Art. 113, en donde dispone: “Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado”⁴⁶.

Partir de una realidad en la cual la mujer, no va a estar exenta de cualquier incidencia para no incumplir su responsabilidad de trabajo, el legislador, también anticipó una posible problemática del trabajador sea hombre o mujer, al disponer en el Art. 307 en el Libro Tercero que contempla la Previsión y Seguridad Social; lo cual plasma en el Título Primero, sobre Prestaciones Inmediatas a Cargo del Patrono y que en su Capítulo I, regula las prestaciones por enfermedad dice: “En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono está obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan”⁴⁷.

Primera Categoría:

Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento

⁴⁶ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas incorporadas, 47ª edición, 2005, Pág. 32

⁴⁷ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas incorporadas, 47ª edición, 2005, Pág. 74

de su salario básico durante sesenta días.

Segunda Categoría:

Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

Tercera Categoría:

Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaran las labores de conformidad con el último contrato. Normando así una relación que no puede ser irrespetada o desconocida por quién recibe un servicio o trabajo, convirtiéndose en una garantía, por alguna motivación y causal que pueda suspender un contrato; dejando sin beneficios laborales a cualquier trabajador.

Entre otras medidas de garantía que cuenta la mujer trabajadora, es la que se refiere al capítulo II que trata sobre: "Prestaciones por Maternidad"⁴⁸; lo cual norma el Art. 309 en forma literal dice: El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente

⁴⁸ Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas incorporadas, 47ª edición, 2005, Pág. 75

después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

“En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida. A pesar que en los últimos incisos del presente artículo que no se expone, deja en libertad de criterio del patrono de cualquier prestación, no deja de ser desventaja para la futura mamá, ya que un alumbramiento no depende de la ley sino de los tiempos más o menos, o aproximado, quedándose corto, el criterio del legislador para ampararla en estos casos y los derechos laborales quedan con ciertos vacíos. Aunque el Art. 310 lo concretiza, el probable parto; pero no quiso el legislador sobre dimensionar tal derecho, pensando en equilibrar la prestación social a favor de la mujer trabajadora y no perjudicar al empleador.

Pero el derecho a prestación por maternidad, debe de ser comprobado por la trabajadora embarazada y el Art. 310 que en su disposición norma lo siguiente: “Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el Art. Anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto”⁴⁹.

Es de hacer notar que el Código de Trabajo, que regula la relación laboral

49 Editorial Jurídica Salvadoreña: Código de Trabajo con sus Reformas incorporadas, 47ª edición, 2005, Pág. 75

privada, sus disposiciones jurídicas encierran todo el enlace legal, que en un momento determinado, no se quiera cumplir las obligaciones adquiridas por empleador y empleado; deja abierta la potestad del imperio de la ley (Código de Trabajo) de que debe ser cumplida y en donde la obligación del Estado; es intervenir, cuando esta relación sea irrespetada por medio de las instancias responsables en materia laboral, llámese Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Inspección y Juzgados de lo Laboral con competencia en San Salvador.

3.4 Normativa internacional en materia laboral suscrita y ratificada por el Estado salvadoreño.

El Salvador como Estado ha adquirido y suscrito ciertos compromisos ante organismos internacionales, ya que forma parte de estos foros; en donde se adquiere responsabilidad de cumplimiento; porque no se respetan los derechos de sus habitantes para mejorar su responsabilidad hacia ellos, atendiendo y cumpliendo sus derechos: sociales, económicos, políticos y culturales, entre otros. De esta manera la Constitución de la República; en su Art. 144 manda que: “Los tratados celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”⁵⁰.

En esta parte del capítulo tres, sólo se abordará, aquellos tratados suscritos y ratificados por El Estado Salvadoreño, donde el Órgano Ejecutivo y

50 Lissette Beatriz, Mendoza G. y otro: Constitución Comentada, 5ª edición, 2007, pág. 140.

Legislativo hayan dado su aval para que tenga carácter jurídico y fuerza de ley en el ámbito laboral, como lo indica, el proceso de formación, promulgación y vigencia de una nueva ley, regulado en los Arts. 133 al 143 de la Constitución de la República⁵¹ y que le delega al Órgano Legislativo⁵², principalmente el que se le confiere en el ordinal 7º del art. 131 Cn: Ratificar los tratados o pactos que celebre el Ejecutivo con otros Estados u organismos internacionales, o denegar su ratificación.

Por tal razón, no se tratarán aquellos que no tengan que ver en esta materia, como quedo planteado en capítulo precedente de esta investigación. Más que todo los que se refieren a los compromisos que se han adquirido con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dependencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

3.4.1 Convención americana sobre derechos humanos “Pacto de San José”

Esta convención, se caracterizó por decisión de los Estados signatarios, proteger a nivel internacional los derechos esenciales del hombre, para dar un mayor protagonismo al respecto, ya que son atributos de la persona humana, independientemente de lo que pueda regular el derecho interno de los Estados Americanos. Tomando como antecedente para este convenio: La Carta de la Organización de los Estados Americanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de los Derechos Humanos que se constituyen en una obligación a nivel internacional que son de aplicación, en el ámbito universal como regional.

51 Lissette Beatriz, Mendoza G. y otro: Constitución Comentada, 5ª edición, 2007, Págs. 134-140

52 Lissette Beatriz, Mendoza G. y otro: Constitución Comentada, 5ª edición, 2007, Págs. 124 y 126

Como parte de los compromisos adquiridos por los Estados partes en esta convención, quedó regulado en el “Art. 1, la Obligación de Respetar los Derechos”⁵³, que en el numeral 1 dispone lo siguiente: Los Estados Partes en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Esta regulación internacional, permitió que los mismos países que participaron en la mencionada convención, dispusieran en el Art. 2 que era necesario establecer un “Deber de adoptar disposiciones de Derecho Interno”⁵⁴, estipulado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades; que pretende que todo Estado, elabore la legislación pertinente para su debido cumplimiento.

Si se considera la relevancia de estos acuerdos, encontramos que el Art. 6 de la citada Convención; quedó regulado la Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre, en el numeral 1 establece lo siguiente: “Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas”⁵⁵, constituyéndose en una obligación y llevarlo a la práctica en cada uno de los países firmantes.

53 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 202

54 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 202

55 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 202

3.4.2 Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”

Cabe destacar la importancia del Protocolo de San Salvador, debido a que se da, como resultado de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos y que ha sido preámbulo importante su implementación la Convención sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” que da lugar a proyectos de protocolos adicionados a esta Convención, “con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades”⁵⁶.

En ese sentido los Estados partes, convienen en aprobar el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominado, “Protocolo de San Salvador”, acordado en El Salvador, el 17 de noviembre de 1988 y ratificado por El Estado Salvadoreño, el 30 de marzo de 1995, lo cual se convierte en una obligación para dicha nación ponerlo en su ejecución.

Entre lo importante que interesa retomar, entre otros apartados que contiene el protocolo, es lo que regula el “Art. 1 que recomienda a los Estados la “obligación de adoptar medidas”⁵⁷ en los términos siguientes:

Los Estados Partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de

56 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 204

57 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 247

los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la Legislación Interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

Considerada la disposición que regula, el compromiso de llevar adelante medidas que respeten los derechos de las personas en cada país, acuerdan establecer en el “Art. 6 el Derecho al Trabajo”⁵⁸ definido en el numeral 1 que dice: Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Y, como si fuera poco, obligarse en facilitar un derecho humano reconocido universalmente, el Art. 2, siempre del mismo Protocolo, complementan la responsabilidad adoptada en el numeral 1 y que en el siguiente aprueban realizar: Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho, al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Normando así, un compromiso y responsabilidad, que se impulsara en cada nación.

3.4.3 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención De Belem do Para”

La Convención De Belem do Para, como se le conoce, marcó el ámbito de

⁵⁸ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 247

proteger de la violencia a la mujer, ya que constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer, el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Tomando como antecedente el respeto irrestricto a los derechos humanos, consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que han sido confirmados en otros instrumentos internacionales y regionales.

Considerando los Estados partes, que “la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”⁵⁹; en donde al final, adquieren una obligación más estricta para “la eliminación de la violencia contra la mujer, es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida”⁶⁰.

Esto nos lleva a pensar que los Estados Partes, después de obligarse a proteger a la mujer de toda forma de violencia en contra de ella, implícitamente se debe considerar que las trabas y las desigualdades para optar a una oportunidad de trabajo, también debe ser considerado como una forma encubierta de violencia contra la mujer; debido a que se le pide que cumpla una serie de requisitos para poderlo obtener, impuestas por el hombre; según como lo estipula el Art. 1 de dicha convención.

3.4.3.1 Relatorías especiales en el tema de violencia contra la mujer

El trabajo de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se lleva a cabo a través de Relatorías Especiales y Grupos de Trabajo. Las

⁵⁹ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, Pág. 247

⁶⁰ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Normas Básicas Sobre Derechos Humanos, 1ª publicación, 2009, pág. 247

relatorías especiales son asignadas a Estados con situaciones de derechos humanos de particular urgencia.

Entre las tareas que llevan a cabo, como parte de su misión en este tema, se citan al menos tres:

1. Obtener información sobre la violencia contra las mujeres, sus causas y consecuencias, de fuentes como Estados, organismos de supervisión de tratados, agencias especializadas e intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales y generar una respuesta eficaz ante esa información.
2. Recomendar medidas a nivel regional, nacional e internacional dirigidas a eliminar la violencia contra las mujeres y sus causas, así como a remediar sus consecuencias;
3. Trabajar cerca con otras relatorías especiales, enviadas especiales, grupos de trabajo y expertos independientes de la Comisión de Derechos Humanos.

Entre las actividades importantes, “la Relatoría Especial sobre la Violencia contra la mujer, ya ha llevado a cabo investigaciones en muchos países y ha estudiado informaciones presentadas tanto por los Estados como por las ONG”⁶¹

Un ejemplo de este trabajo fue: “un informe preliminar presentado por la Señora, Coomaras Wamy se centró en tres áreas de preocupación en las cuales las mujeres son vulnerables”⁶²: En la familia (incluyendo la violencia doméstica, las prácticas tradicionales y el infanticidio); en la comunidad

⁶¹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos: Revista Derechos Humanos de las Mujeres Paso a Paso, s/e, 1999, pág. 32

⁶² Instituto Interamericano de Derechos Humanos: Revista Derechos Humanos de las Mujeres Paso a Paso, s/e, 1999, pág. 32

(incluyendo violaciones y ataques sexuales, la violencia comercial en casos de tráfico de mujeres, explotación laboral, trabajadoras migrantes, entre otros); y por parte del Estado (incluyendo la violencia contra mujeres detenidas, refugiadas y en situaciones de conflictos armados).

La labor de la Relatoría Especial, ha incrementado la visión con respecto a la violencia contra las mujeres. Las ONG'S e individuos deben presentar la información sobre problemas de derechos humanos ante la Relatoría Especial, que investigue el tema específico, con el fin de que se incluya en el informe anual de la relatoría, la información debe presentarse a finales de octubre de cada año.

3.4.3.2 Convenio N° 100-OIT sobre igualdad de remuneración, 1951.

Es un convenio que trata sobre la forma como se debe recibir un pago por un trabajo realizado; en donde se ha invertido energía y que para poderse recuperar tal energía, se vuelve indispensable que tenga una alimentación; sino completa; pero mínima, lo cual solo será posible al recibir un salario y, esta situación, fue discutida en el seno de la sesión de la Conferencia 34, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que dio como resultado; el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor que entro en vigencia, el 23 de mayo de 1953.

A partir de este convenio, se deja la responsabilidad al Estado Salvadoreño de llevar adelante, políticas encaminadas a observar y aplicar por medio de leyes locales, el principio de igualdad de remuneración; que en el Art. 1 de dicho convenio en el literal b dispone lo siguiente: “La expresión igualdad de

remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”⁶³. Abogando porque en cada país, lo implementen en sus leyes nacionales o decreten la legislación pertinente para el caso.

Lo que el Art. 2 del mismo convenio, en el numeral 2, lo recomienda al estipular: “Este principio se deberá aplicar sea por medio de”⁶⁴:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación nacional;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores; o
- d) La acción conjunta de estos diversos medios.

El cumplimiento de este convenio por parte del Estado Salvadoreño, queda bajo la vigilancia y supervisión de la Relatoría de Derechos Humanos de la ONU, en donde presentará un informe anual ante el organismo internacional, si cumple o no cumple; aunque se hace necesario esclarecer que tendrá que ser por iguales cargos y funciones, mismo tiempo de trabajar y formaciones académicas iguales. No podrá ser por responsabilidades y preparaciones diferentes. Esto deja un poco de duda; porque en la vida real, siempre se presenta en las diversas instituciones públicas y privadas, un cierto sesgo, en cuanto a la asignación de empleos y salarios; en una buena proporción.

3.4.3.3 Convenio N° 111-OIT relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación

⁶³ S/a: Principales Tratados sobre Derechos Humanos Vigentes en Centroamérica y República Dominicana, S/ed., 2006, S/p.

⁶⁴ S/a: Principales Tratados sobre Derechos Humanos Vigentes en Centroamérica y República Dominicana, S/ed., 2006, S/p.

Este convenio, está dirigido a crear las condiciones necesarias en todo país que adopte este acuerdo internacional, que surgió del seno de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito por El Salvador, el 12 de abril de 1994 y ratificado el 14 de julio del mismo año. A partir de la “Declaración de Filadelfia”⁶⁵, afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a tener un bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Configurado así, una realidad que era parte de la cultura patriarcal desde el viejo mundo, otras latitudes del planeta y América Latina, como establece el capítulo 2 del convenio; la OIT por medio de sus miembros que la integran, aprobó una normativa internacional para que cada uno la ejecute, respetando el derecho internacional, lo que quedó plasmado en el Art. 1 de la siguiente forma en el numeral 1. “A los efectos de este convenio, el término ‘discriminación’ comprende”⁶⁶: en el literal a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; pero que al concebir la denominación como tal, exige a los Estados integrantes en su “Art. 2”⁶⁷: Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva los métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

⁶⁵ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas, Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª edición, 2008, pág. 128.

⁶⁶ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas, Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª edición, 2008, pág. 128.

⁶⁷ *Ibidem*. Pág. 129

El Salvador al suscribir y ratificar el presente convenio, se obliga a cumplir ante la OIT una serie de compromisos que faciliten una práctica de oportunidades de empleo sin discriminación hacia cualquier habitante del país, no importando su condición física, corporal de cada persona, cualquier puesto que pueda asumir en público, privado; aunque a nivel de maquila, se ve más favorecida la mujer, no así, en el sistema de instituciones públicas por el carácter político de sus funcionarios que toman las decisiones de política de empleo. Pero que la ONU a través de las comisiones encargados al respecto, informará anualmente ante los demás miembros, si el país está cumpliendo o irrespetando, el convenio en mención y si hay violación dictaminará una serie de recomendaciones para que cumpla su obligación.

3.4.3.4 Convenio N° 122-OIT relativo a la política del empleo, 1964.

Entre otros pasos importantes dados por la comunidad internacional, especialmente los miembros que la integran, es el referido al Convenio sobre la Política del Empleo que entró en vigor, el 15 de julio de 1964; como necesidad de crear un instrumento jurídico internacional que conlleve un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Preocupados por llevar adelante este programa, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad, el 17 de junio de 1964 en su cuadragésima octava reunión, acuerdan celebrar por acuerdo general de sus miembros, el Convenio sobre la Política del Empleo, en donde cada integrante y suscriptores en adelante se comprometan implementarlo en sus respectivos países.

La base fundamental que permitió aprobar el presente convenio por los miembros de la OIT, es la “Declaración de Filadelfia”⁶⁸, que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado.

Entre otras ideas que cimentaron y sustentarán la creación del convenio 48, es la de examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La fundamentación del convenio, quedó regulado en el “Art. 1”⁶⁹ numeral 1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

El numeral 2 dispone que, la política indicada deba tender a garantizar:

- a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

⁶⁸ S/a: Principales Tratados sobre Derechos Humanos Vigentes en Centroamérica y República Dominicana, S/ed., 2006, S/p.

⁶⁹ S/a: Principales Tratados sobre Derechos Humanos Vigentes en Centroamérica y República Dominicana, S/ed., 2006, S/p.

- b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) Que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tenga en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Si contextualizamos el contenido de la normativa internacional, nos damos cuenta que todo Estado miembro de la OIT, adquiere una obligación con las personas o sus habitantes, tendiente a ejecutar en su respectivo país; pero en la práctica, los hechos demuestran lo contrario al no cumplirse; con los pretextos de que no hay inversión, que se están cerrando fuentes de trabajo, la delincuencia que azota al país y una serie de problemas para desviar la atención y continuar con la emigración hacia los Estados Unidos de América en busca del sueño americano, muy de moda en las últimas décadas; aunque tenga que enfrentar vejámenes en Guatemala y México; adquiriendo grandes deudas para emigrar, si bien le va, llega a su destino y si no encuentra la muerte por el camino, lo deportan de regreso.

3.4.3.5 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (OIT-142) 1975. Este convenio, surge por el interés de los Estados Partes, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, que se da en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión de trabajo.

Entre los compromisos que se asumieron por los Estados participantes, está el que regula el Art. 1 numeral 1 que dispone: “Todo miembro deberá adoptar

y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo”⁷⁰.

El numeral 4 de este mismo Art. del convenio establece que “Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre estos”⁷¹. Tarea que asumen en función de trabajar a favor de los habitantes de sus países que representan, después de adquirir una obligación que se debe ejecutar en sus respectivas naciones y al ratificarse por cualquier Estado que se adhiera a este convenio.

Como una decisión fundamental de obligación que los Estados adquieren en esta reunión, es el que dispusieron en el “numeral 5”⁷² que norma lo siguiente:

Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad, es de reconocer la relevancia de las ideas escritas en el documento; pero existen muchos obstáculos en su ejecución al no poderse realizar en la mayoría de países; especialmente los subdesarrollados.

3.4.3.6 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) OIT-159 (1983)

La importancia de este Convenio, consiste en reconocer a un sector

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia 60, documento, 1975, s/p.

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia 60, documento, 1975, s/p.

⁷² Organización Internacional del Trabajo. Conferencia 60, documento, 1975, s/p.

marginado y olvidado, no se sabe cuánto tiempo en los diferentes países del mundo, sin excluir a los más industrializados; pero que a raíz de la Conferencia 69 de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados partes, asumen un compromiso y obligación con las personas inválidas que dicho sea de paso también hay del sexo femenino que es nuestro centro de investigación y que los Estados se comprometen realizar programas de readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Toman como antecedente, otras responsabilidades con los derechos humanos y que a partir de estos, surge como parte de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, apoyándose en normas internacionales existentes que impulsan llevar adelante, como “recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos de 1955 y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975”⁷³.

Con todo este preámbulo de preocupación por parte de los Estados participantes, es que norman a partir del “Art.1”⁷⁴ los numerales que siguen: Numeral 1 establece, a los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. Esta responsabilidad adquirida, conlleva a amarrar un compromiso mayor, al regular en el numeral 2 lo siguiente:

A los efectos del presente convenio, todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona

⁷³ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia 60, documento, 1975, s/p.

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia 60, documento, 1975, s/p.

inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Considerándose que debe ser una prioridad fundamental a favor de este sector de la sociedad de cualquier país.

En el “Art. 4”⁷⁵ de dicho convenio, los Estados partes se proponen que: “Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

3.4.3.7 Convenio sobre la igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares. Convenio número 156 (OIT-2000).

Para cerrar la parte del capítulo, referida a la normativa internacional donde el Estado Salvadoreño es parte de la OIT por haber suscrito y ratificado entre otros tratados no citados, por tratarse de otros derechos que no se refieren al ámbito laboral; pero que no están aislados; lo cual ya se mencionaron los más importantes en el capítulo anterior, hoy se deja sustentado la responsabilidad del Estado de incorporar políticas en materia laboral que permitan participar un mayor número de mujeres en este derecho (empleo); si bien es cierto que se ha avanzado mucho por mejorar esta realidad; pero aún falta mucho por hacer para que se cumplan los compromisos suscritos,

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia 60, documento, 1975, s/p.

como parte de la OIT a pesar que la sociedad salvadoreña ha venido potenciando cambios para que haya tendencia al cumplimiento de los derechos humanos, tanto de la mujer como del hombre.

Desde esta perspectiva por mejorar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, es que la “Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en donde retoma otras conferencias realizadas y declaraciones que llevan el compromiso de trabajar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras, es que surge el “Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre trabajadores y trabajadoras; Trabajadores con Responsabilidades Familiares”⁷⁶, cuya base de sustentación es la Declaración de Filadelfia, y que toman como fundamento también la “Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979”⁷⁷, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”; y que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deben tenerse en cuenta en las políticas nacionales; lo que se vuelve necesario, instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y de otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

A partir de estos argumentos y fundamentos, surge el Convenio para regular

⁷⁶ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª ed. 2008, pág. 133

⁷⁷ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª ed. 2008, pág. 133

una relación de igualdad que en los diferentes países suscriptores deben ejecutar; para lo cual, lo contemplaron en la regulación del Art.1, numeral 1 dispone que: “El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”⁷⁸.

Al darle forma al contenido del convenio, aprobado por los países miembros de la OIT consideraron necesario asegurar la regulación en el Art. 4 que: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:”⁷⁹

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

Esto permite asegurar un mayor compromiso a favor de los trabajadores y trabajadoras al realizar una actividad laboral, quedando amarrado en la disposición del Art. 8 que dice: “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”⁸⁰.

Al haber expuesto en esta parte de la tesis, la obligación del Estado Salvadoreño con respecto a los compromisos adquiridos ante los foros

⁷⁸ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª ed. 2008, Pág. 134

⁷⁹ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª ed. 2008, Pág. 135

⁸⁰ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos: Normas Básicas Derechos Humanos de las Mujeres y Documentos afines, 1ª ed. 2008, Pág. 135

internacionales o se ha adherido a ellos, nos demuestra que ha existido poca voluntad para echarlos a andar en nuestro país, al menos antes de los Acuerdos de Paz en 1992 y que de ahí en adelante, la sociedad civil con los pocos espacios con que cuenta, ha venido presionando y denunciando su incumplimiento y ha abierto la posibilidad para que vayan surgiendo normativas y legislación para hacerlo realidad, quedando pendiente algunos ya suscritos, otro a nivel de Ejecutivo que no ha sido ratificado por el Órgano Legislativo y otros que ni siquiera piensa hacerlo por los intereses clasistas que se oponen para que se hagan ley y se vean amenazados por su aplicación, solo el tiempo y la Historia dirá hacia dónde quiere ir la sociedad.

3.5 Realidad del Mercado Laboral de la mujer Salvadoreña 2009-2011

El interés de la investigación, es presentar la tendencia que ha venido siguiendo la realidad del empleo por medio de indicadores generales que permita formarnos un criterio sobre esta realidad durante los años 2008 al 2010.

“Si partimos que para 2007, la tasa de desempleo para los hombres fue de 8.2 y para las mujeres de 3.7; mientras que para 2008 mostró una tasa de 7.5 para hombres y 3.6 para mujeres”⁸¹.

Esas diferencias se deben a que las ofertas de empleo femenino son definitivamente mayores, especialmente al tratarse de ocupaciones relacionadas con tareas domésticas y el mercado informal que carece de prestaciones sociales. De tal forma que si bien es cierto que las mujeres son las menos desempleadas, éstas ocupan menos empleos de calidad o se ubican en empleos definitivamente precarios.

⁸¹ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, pág.43

“Para el economista Edgar Lara, los indicadores de desempleo en El Salvador presentan una tasa favorable a las mujeres (...). Esto indica que las mujeres tengan mejores oportunidades de empleo o empleo de mejor calidad que les permita salir de la pobreza y contribuir con mejores ingresos a sus hogares”⁸². Por el contrario, es común que las mujeres siempre estén empleadas en actividades de baja remuneración con lo que difícilmente pueden mejorar sus condiciones de vida. “También enfrentan dificultades para optar a puestos de toma de decisión”⁸³.

La misma fuente recién citada, señala en seguida que (...). La población más afectada por el subempleo son habitantes del área rural, las mujeres, las y los jóvenes y la población con escolaridad nula. “El subempleo es mayor en el campo (50%) que en las ciudades (37%)”⁸⁴.

Así mismo, es una condición laboral que afecta a más mujeres (50%) que a hombres (39%). El contraste es mayor entre la población rural por género; siete de cada diez mujeres del área rural están subempleadas frente a cinco de cada diez hombres.

La tasa de subempleo entre la población de 15 a 24 años de edad es del 50%, siete puntos porcentuales mayor que la población económicamente activa. Finalmente, el subempleo afecta a más de la mitad de los trabajadores(as) sin ningún año de estudio aprobado (54.5%), y solo a dos de cada diez con 13 años o más de escolaridad (20%).

⁸² Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, pág.43

⁸³ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, pág.43

⁸⁴ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, pág.43

En un mercado laboral que no ofrece suficiente empleos decentes, el subempleo ha sido la alternativa para ganarse el sustento a que se ha visto abocada buena parte de la población. “Según datos de los últimos 58 años, la mitad de la fuerza laboral salvadoreña ha estado subempleada”⁸⁵.

En el año 2007, “según la EHPM respectiva, en situación de desocupadas se encuentran unas 146,983 personas a escala Nacional, lo que equivale a una tasa de desempleo de 6.3%. Esta tasa en el área urbana es del 5.8%; en el área rural, de 7.4%; y en el AMSS, de 5.2%”⁸⁶.

En condiciones de equidad de género, se esperaría que las tasas de participación en el mercado laboral de hombres y mujeres fuera similar y, por tanto, su diferencia fuera igual o muy cercana a cero. Un resultado negativo del indicador estaría mostrando una situación desfavorable para las mujeres, ya que su participación en el mercado laboral sería inferior a la de los hombres.

⁸⁵ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, pág.43

⁸⁶ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, pág.43

CUADRO 1: Tasa de participación global por sexo

PET			PEA			Tasa de participación global			Difere ncia
Total	Hombr es	Mujer es	Total	Hombr es	Muje res	Total PEA/ PET	Homb res PEA/ PET	Muje res	
Total País									
3,738, 671	1,673, 109	2,065, 562	2,320, 946	1,355, 310	965, 636	62%	81%	47%	-34%
País Urbano									
2,462, 517	1,077, 530	1,384, 987	1,566, 766	844,2 84	722, 482	64%	78%	52%	-26%
País Rural									
1,276, 154	595,5 79	680,5 75	754,1 80	511,0 26	243, 154	59%	86%	36%	-50%

Fuente: ORMUSA: Género y Economía 2008.

“En el 2007, en El Salvador, a escala nacional las mujeres presentan una tasa de participación global en el mercado laboral del 47% y los hombres del 81%, lo que implica una diferencia -34% desfavorable para las mujeres”¹
 “Para el área urbana la diferencia es de -26% y para la rural de -50%”².

CUADRO 2 Tasas de desempleo de hombres y mujeres

TOTAL PAÍS		
Total	Hombres	Mujeres
6.3%	8.2%	3.8%
País Urbano		
Total	Hombres	Mujeres
5.8%	7.9%	3.4%
País Rural		
Total	Hombres	Mujeres
7.4%	8.6%	4.8%

Fuente: ORMUSA: Género y Economía 2008

Al establecer y relacionar algunas hipótesis que explicarían una menor tasa de desempleo entre las mujeres, entre ellas: la creciente migración de los hombres desde finales de la década de los setentas y agudizada en los ochentas, la paternidad irresponsable, la pérdida de empleos en el sector agrícola, lo que habría empujado a las mujeres a incorporarse en el sector informal de la economía.

¹ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, Pág. 154

² Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, Pág. 154

3.5.1 Indicadores estadísticos que muestran la tendencia de la población según condición de empleo.

Por condición de empleo, las personas puedan clasificarse en ocupadas plenas y subempleadas, las que a su vez se clasifican en subempleadas visibles e invisibles. “Las ocupadas plenas se definen como las que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso mayor o igual al salario mínimo establecido”.³ “Las subempleadas visibles, son aquellas personas ocupadas que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana”,⁴ “y las subempleadas invisibles son las ocupadas que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso menor al salario mínimo establecido”⁵.

“En el año 2007, el 36% de las mujeres ocupadas en el área urbana era subempleada, entre los hombres este porcentaje era del 32%”⁶. Algunas explicaciones a este hecho vienen dadas porque el trabajo de las mujeres es considerado más flexible y, además, a que algunas de ellas se dedican a actividades informales (subempleo), con jornadas de trabajo de larga duración y poca remuneración, pero que les permite combinarlas con otras tareas como el cuidado de hijos e hijas. Estas actividades que se notan flexibles en la actividad de trabajo de las mujeres, no son como para entender, más oportunidades de trabajo; sino algo que viene a desvalorizar la dignidad humana que todo ser humano merece realizar un trabajo que dignifique su

3 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, Pág. 154

4 Í Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, Pág. 154

5 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, Pág. 154

6 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA): Mujer y Mercado Laboral 2009, s/ed. 2009, Pág. 155

persona.

El abordaje de la realidad en la cual se encuentra la mujer a partir de los datos que se han puesto, nos damos cuenta que los niveles de oportunidad han desvalorado la capacidad que como mujer posee, por lo que debe ubicarse en puestos que en nada enaltecen su capacidad.

Por ello, se debe pasar de una desigualdad que existe ante el hombre, que posee mejores oportunidades de empleo, a una igualdad en la que también la mujer se ponga a la misma altura para no encontrarnos en los casos que están expuestos al principio de las categorías de ocupación.

CUADRO 3: Personas ocupadas según condición de empleo

Condición país/urbano	Total		Hombres		Mujeres	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Ocupación plena	940,719	66%	526,405	68%	414,314	64%
Subempleada	474,541	34%	245,357	32%	229,184	36%
Subempleada visible	75,545	5%	37,079	5%	38,466	6%
Subempleada invisible	398,996	28%	208,278	27%	190,718	30%
Total	1,415,260	100%	771,762	100%	643,498	100%

Fuente: ORMUSA: Género y Economía 2008.

CUADRO 4: Porcentaje de personas ocupadas por rama de actividad económica, según sexo.

ACTIVIDADES	Total País		
	Ocupados hombres	Ocupados Mujeres	Total Ocupados
Agricultura, ganadería, casa y silvicultura	91%	9%	100%
Pesca	86%	14%	100%
Explotación de minas y canteras	100%	0%	100%
Industria manufacturera	50%	50%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	90%	10%	100%
Construcción	97%	3%	100%
Comercio, hoteles y restaurantes	39%	61%	100%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	92%	8%	100%
Intermediación financiera e inmobiliaria	67%	33%	100%
Administración pública y defensa	74%	26%	100%
Enseñanza	38%	62%	100%
Servicios, comunales, sociales y de salud	37%	63%	100%
Hogares con servicios domésticos	13%	87%	100%
Otros	96%	4%	100%

Fuente: ORMUSA: Género y Economía 2008

CUADRO 5: Personas Ocupados por sexo, según categoría ocupacional.

Categoría Ocupacional	Ocupados totales	Ocupados hombres	Ocupados mujeres	Ocupados totales	Ocupados hombres	Ocupadas mujeres
Empleador/a o patrono/a	98,577	68,439	30,138	100%	69%	31%
Cuenta propia	617,609	282,284	335,325	100%	46%	54%
Cooperativista	327	327	0	100%	100%	0%
Familiar remunerado	144,935	68,873	76,062	100%	48%	52%
Asalariado/a permanente	839,933	506,285	333,648	100%	60%	40%
Asalariado/a temporal	362,844	296,941	65,903	100%	82%	18%
Aprendiz	4,047	4,047	0	100%	100%	0%
Servicios domésticos	101,013	12,698	88,315	100%	13%	87%
Otros	4,678	4,631	47	100%	99%	1%

Fuente: ORMUSA: Género y Economía 2008.

CUADRO 6: Personas ocupadas por sexo, según grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	Ocupados totales	Ocupados hombres	Ocupados mujeres
Fuerzas armadas	100.00%	100.00%	0.00%
Directores/as y funcionarios/as	100.00%	75.33%	24.67%
Profesionales científicas/os	100.00%	57.20%	42.80%
Profesionales técnicos	100.00%	52.36%	47.64%
Empleados de oficina	100.00%	38.56%	61.44%
Comercio vendedores	100.00%	32.83%	67.17%
Trabajadores agropecuarios, pescadores	100.00%	93.67%	6.33%
Artesanos y operarios	100.00%	60.24%	39.76%
Operador de instalaciones	100.00%	69.33%	30.67%
Trabajadores no calificados	100.00%	62.24%	37.76%

Fuente: ORMUSA: Género y Economía 2008.

3.5.2 Una aproximación a las oportunidades laborales para la mujer

Según las cifras de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2008, “la Población en Edad de Trabajar (PET) está conformada por 3, 980,187 personas, cifra que incluye a 2, 495,908 personas clasificadas como Población Económicamente Activa (PEA) y a 1,484,279 que se clasifican como Población Económicamente Inactiva (PEI)”¹. Es en esta última cifra donde se incluyen las mujeres que asumen el trabajo doméstico no remunerado y que por lo mismo no participan en el mercado de trabajo.

“Al desagregar la PEA de acuerdo al sexo de las personas, la distribución es la siguiente: PEA femenina: 1, 030,810 (41.3%); PEA masculina, 1, 465,098 (58.7%)”². La razón de que el porcentaje femenino sea inferior al masculino la encontramos en el hecho de que la mayoría de las mujeres es clasificada como PEI y, como tal, permanece reducida al ámbito doméstico.

“Esto último se confirma cuando se compara en la tasa específica de participación femenina con la tasa específica de participación masculina; la primera, es de 47.3%, y en la segunda, es de 81.4%”³. Eso significa que por cada 100 mujeres clasificadas como PET, solamente unas 47 forman parte de la PEA femenina. En cambio, entre los hombres de la PET, unos 81 hombres de cada 100 se clasifican como PEA masculina.

“En cuanto al desempleo abierto, las cifras oficiales revelan una tasa de 5.9% a escala nacional, afectando a 146,858 personas para 2008”⁴. La misma fuente (EHPM 2008) indica que el desempleo masculino es del 7.5% y que el

¹ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, pág. 10

² ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, pág. 10

³ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, pág. 10

⁴ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 11

desempleo femenino se reduce al 3.6%. De esta manera, 4 de cada 100 mujeres de la PEA femenina están sin empleo, mismas que probablemente se estarían sumando a las 53 mujeres de la PET femenina que se dedican al trabajo doméstico no remunerado como parte del trabajo reproductivo. “En otras palabras, 54 de cada 100 mujeres estarían demandando empleo en El Salvador para 2008”⁵. Esto última relación, resulta paradójico en un país donde la mayoría de la población total es predominante femenina (52.7%).

Debido a las condiciones de subordinación y marginación que históricamente han impactado sobre la población femenina, en materia educativa, actualmente las mujeres presentan el más bajo nivel de asistencia escolar, menos grados de escolaridad promedio y la tasa más alta de analfabetismo, característica que configuran un perfil educativo de poca competitividad en relación con los hombres al momento de insertarse en el mercado laboral.

“El cuadro 7 ilustra claramente como se ve afectada por el analfabetismo la población femenina en los diferentes grupos etarios. Puede notarse, así mismo, que a medida que aumenta la edad de las mujeres se incrementa la cantidad de las mujeres afectadas por dicho problema educativo”⁶.

⁵ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 11

⁶ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 11

CUADRO 7: Población femenina por grupos etarios y condición de alfabetismo El Salvador 2008

Grupo Etario	Cantidad	Alfabetizada	Analfabeta
10-12	226,653	218,321	8,332
13-15	225,180	219,810	5370
16-18	203,503	198,172	5331
19-23	295,293	284,096	11,197
24-28	255,635	234,910	20,725
29-33	238,024	212,726	25,298
34- y más	1,185,302	830,345	354,957
Totales	2,629,590	2,198,380	431,210

Fuente: ORMUSA. Desnudo Artístico: Mitos, censuras y verdades (Bernarda N° 2 Marzo-Abril 2010).

De acuerdo al cuadro anterior, “se parte que generalmente las mujeres se ven obligadas a aceptar empleo de baja calidad en el sector formal de la economía y como alternativa se incorporan al sector informal, ya sea como empleadas dependientes o mediante el autoempleo”⁷. Eso explica definitivamente porqué el desempleo afecta en menor proporción a las mujeres.

“Los sectores o ramas de actividad que en orden descendente concentran la mayor parte de mujeres ocupadas e incluso constituyen respecto a los hombres, son: a) Comercio, hoteles y restaurantes; b) Industria manufacturera; c) Servicios comunales, sociales y de salud; d) Servicios domésticos; e) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; y f) Enseñanza”⁸.

⁷ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

⁸ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

“El sector ‘Comercio, hoteles y restaurantes’ absorbe a 406,000 mujeres, mientras que la ‘Industria manufacturera’ emplea a 199,436. Ambos sectores o ramas de actividad absorben el 61% de las mujeres ocupadas que en total suman 992,232 a escala nacional, según la EHPM 2008”⁹.

Por tanto, se trata de las dos principales fuentes generadoras de empleo femenino en El Salvador donde, en contraste y a diferencia del resto de sectores o ramas citadas, predomina un variopinto de factores o condiciones que afecta a las mismas mujeres en materia laboral, y en general, en el ejercicio de sus derechos humanos.

3.5.3 Situación de la mujer ante el cierre de fuentes de trabajo.

Debido a la creciente crisis financiera mundial que tuvo como epicentro a los Estados Unidos, principal socio comercial de El Salvador, el impacto interno ha sido y es significativo, particularmente, en sectores como: Comercio, hoteles y restaurantes e Industria manufacturera, entre otros.

“Lo anterior, nos indica que el empleo femenino se había visto seriamente afectado en los dos últimos años, comprendidos entre inicios de 2008 e inicios de 2010”¹⁰.

“En las zonas francas, donde se alberga la industria maquilera textil, en 2007 se registraban 314 empresas, que en conjunto da empleo a un total de 82,367 personas”¹¹. Pero para 2008 esa cantidad de empresas se redujo a 270, lo que significa la pérdida de un número importante de puestos de

⁹ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

¹⁰ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

¹¹ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

trabajo y que principalmente son ocupados por mujeres.

“De lo anterior, se parte que no es cierto, que la industria maquilera esté generando actualmente cerca de 80,000 empleos, como recientemente aseguró la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas francas de El Salvador (CAMTEX)”¹². La cifra, en realidad, debe ser sustancialmente mucho más baja dado que a finales de 2008 habían quebrado 44 empresas. Lo que lleva a pensar que una buena cantidad de mujeres quedó cesante.

En todo caso, a esa drástica reducción del empleo en el sector maquilero textil se sumarían 10,000 más, aproximadamente, los cuales se estima que se perdieron durante 2009, que sólo la empresa Fruit of the Loom despidió a mediados de marzo del mismo año a 3 mil personas de una planilla total de 12,000, aduciendo una caída sensible en los pedidos recibidos.

“En efecto, en el período comprendido entre noviembre de 2007 y noviembre de 2008, se registró una caída promedio del 4.35% de los empleos en la maquila, quedándose sin cotizar unos 7,290 trabajadores”¹³; entre diciembre de 2007 y diciembre de 2008, este sector había bajado un aproximado del 5.95%, es decir 9,880 empleados menos. “En enero de 2008 y enero de 2009, las cosas para la industria manufacturera iban de mal en peor, al caer un promedio de 7.51%, lo que es igual a 42,641 cotizantes que desaparecieron de las cuentas del ISSS”¹⁴.

“Así pues, todo lo previamente planteado sugiere que en dicho sector la pérdida del empleo fácilmente estaría superando las 20,000 plazas desde

¹² ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

¹³ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 13

¹⁴ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 13

inicios 2008 a marzo de 2010”¹⁵, lo que abre la posibilidad de que la totalidad del empleo generado por la industria maquilera textil actualmente oscile entre 60 y 65 mil plazas, aun considerando que en el mismo período comenzaron a operar otras empresas o ampliaron sus plantas algunas que ya están operando.

Esta drástica caída del empleo en el sub-sector maquila habría ensanchado más el desempleo entre la población femenina, pues según el Banco Central de Reserva (BCR), el 83.96% del personal que absorbe está conformado por mujeres. “De dicho porcentaje, el 80.69% son obreras, el 0.54% son técnicas de planta, el 1.31% es personal de oficina, el 1.30% supervisoras y solo el 0.11% ocupa cargos ejecutivos”¹⁶.

En consecuencia, la industria manufacturera en su conjunto habría pasado de generar 199,436 puestos de trabajo en 2008, a brindar aproximadamente 179,000 puestos de trabajo a comienzos de 2010. Respecto a este sector, habría que agregar que debido a la pérdida drástica del empleo, las mujeres que conservan sus plazas estarían enfrentando mayores presiones en la producción, lo que al mismo tiempo estaría afectando los derechos laborales.

A propósito de esto último, a inicios de 2009 la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), que aglutina a cuatro organizaciones feministas y a una Federación Sindical, dio a conocer una lista de empresas e instituciones denunciadas por diversas violaciones a los derechos laborales, incluyendo a 29 empresas maquileras. Es decir, el conjunto de las denuncias podría ser otra secuela de la crisis financiera mundial y su impacto en la reducción del mercado de trabajo.

15 ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

16 ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 12

“Así pues, se puede inferir que el empleo entre las mujeres salvadoreñas se habría reducido en alrededor de 50,000 plazas durante el período analizado al incluir a todos los sectores o ramas de la actividad económica, cifra que al sumarse con la pérdida del empleo masculino podría traducirse en una tasa de desempleo que oscila entre 8 y 10% a escala nacional”¹⁷.

El reto es, mejorar la situación laboral de las mujeres salvadoreñas, incluido el empleo, es un desafío de corto plazo que debe abordarse desde una agenda económica-laboral mucho más amplia, como lo establece el Art.37 Cn., si es que realmente el país busca avances significativos en el desarrollo humano de la población. De lo contrario, todo discurso al respecto seguiría sonando a demagogia o simplemente populismo histórico.

3.5.4 Formalidad jurídica del trabajo doméstico

Entre las actividades realizadas casi en su totalidad por mujeres, están el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio. La realidad en la cual permanece el trabajo doméstico en países centroamericanos, incluyendo a El Salvador, se considera como “una situación más grave sufren las trabajadoras domésticas, donde las legislaciones que regulan este trabajo violan múltiples normas de derechos humanos contemplados en tratados internacionales y normas constitucionales”¹⁸.

El fuero que regula el trabajo doméstico en la región centroamericana, establece un desequilibrio de quienes lo realizan, respecto de sus patronos/as y del resto de las/los trabajadores/as. “En las causales de

¹⁷ ORMUSA. Desnudo artístico: Mitos, “censuras y verdades”, Bernarda N°2; 2010, Pág. 15

¹⁸ Rodrigo Jiménez Sandoval y otro: Derechos Laborales de las Mujeres, Un análisis comparado para América Central y Panamá, s/e, 2001, pág. 90 y 91.

despido sin responsabilidad patronal, se contemplan infecto contagiosas (un simple catarro), infidelidad (en sus días libres) e insubordinación (el incumplimiento de una orden)”¹⁹. A esto se deben agregar ciertas formas de violencia a que están expuestas, tales como gritos, insultos, acoso sexual, entre otros, impunes para quienes la ejercen.

A esto se agrega, el hecho de que sus días de descanso no son los mismos que corresponden a los de los demás empleos, y sus jornadas laborales son mucho más extensas que las establecidas por las constituciones políticas para el resto de las/los trabajadoras/as, como si en su caso las normas contemplan una excepción.

No existen regulaciones y controles para asegurar a las mujeres que trabajan a domicilio y a las trabajadoras domésticas, el goce de los equipos adecuados, para ejercer su labor, lugares de trabajo con las normas mínimas de higiene, no exposición a materiales tóxicos, entre otros; aunque con el gobierno actual se ha decretado el Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores domésticos que podría ser un paso para garantizarles ciertos derechos.

3.5.5 Situación de la mujer rural

En el ámbito rural las mujeres además de participar en el trabajo doméstico, también se involucran en las siguientes actividades remuneradas: transporte y comercialización de hortalizas, frutas y cereales; fabricación y venta de artesanías de fibra, de barro y de productos marinos y como empleadas domésticas, entre otras. “Así mismo, el Instituto Salvadoreño para el

¹⁹ Rodrigo Jiménez Sandoval y otro: Derechos Laborales de las Mujeres, Un análisis comparado para América Central y Panamá, s/e, 2001, Pág. 92.

Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) ha planteado que sigue existiendo una marcada división sexual del trabajo que realizan las mujeres rurales, así como las grandes diferencias económicas en los ingresos percibidos²⁰.

“Según la tabla de salarios mínimos que elaboró el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los trabajadores y trabajadoras agropecuarios la jornada diaria diurna equivale a USD \$2.86 diarios²¹.

Lo que sí ha sido indiscutible en los últimos años es la feminización creciente de la pobreza rural, expresada en que, aunque cuantitativamente se reporten más hogares rurales pobres con jefatura masculina, la tendencia ha sido a que aumente aquellos con jefatura femenina, cuya dependencia económica, además también es mayor.

Pese a ello, “el Programa Presidencial Red Solidaria se ha presentado no sólo como el componente de combate frontal contra la pobreza y más importante iniciativa (gubernamental) en el área social, sino que su conceptualización centra en las madres la responsabilidad prioritaria de que los niños y las niñas mejoren su condición nutricional y educativa, con las transferencias monetarias que reciben²².

De acuerdo a esta realidad, “la suspensión de la pobreza se estaría conduciendo, especialmente a partir de 2005, con base en supuestos como los siguientes:

²⁰ Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer: Derechos de las Mujeres en El Salvador, un Informe Alternativo, s/e, 2008 pág. 27.

²¹ Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer: Derechos de las Mujeres en El Salvador, un Informe Alternativo, s/e, 2008 pág. 27.

²² Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer: Derechos de las Mujeres en El Salvador, un Informe Alternativo, s/e, 2008 Pág. 27 y 28

1. Se “Enfoca a la familia como sujeto de intervención del Estado, mientras los servicios convencionales han tenido como objetivo al individuo; esquema con el que se pretende una ruptura.
2. Se considera que “La decisión de hacer uso o no de los servicios básicos (de acuerdo a las posibilidades económicas y culturales), radica en la familia... (por ser) el lugar donde residen los factores que tienden a perpetuar la pobreza de generación en generación.
3. La mujer del hogar se convierte en la principal promotora y administradora de los beneficios del programa. Tiene un enfoque de género y promueve el acceso equitativo de las mujeres a sus beneficios.

“De esta forma, se visualiza un retroceso hacia la noción de que el ámbito propio de las mujeres es fundamentalmente el referido a la familia y que sigue siendo ella la responsable principal de solventar las necesidades del hogar y de sus hijos e hijas, ahora incluso asumiendo la obligación de evitar o disminuir el riesgo de que les alcance o se profundice su situación de pobreza”²³.

3.5.6 Peligros e inciertos que se ve enfrentada la mujer

La conferencia sobre Población y Desarrollo realizada en El Salvador hace quince años, retoma la importancia de reconocer y reivindicar derechos que han sido ignorados por trabajar en mejorar la situación especialmente para la mujer.

Parte importante de estos compromisos se encuentran en la atención a los derechos de salud sexual reproductiva, migración, acceso al desarrollo

23 Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer: Derechos de las Mujeres en El Salvador, un Informe Alternativo, s/e, 2008 Pág. 27 y 28

mediante el mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y políticas de la población.

En relación a la migración interna aconsejan trabajar en tres aspectos:

- a) La distribución espacial más equilibrada;
- b) Colaborar en la gestión de las grandes aglomeraciones urbanas; y
- c) Mejorar la calidad de vida y la seguridad.

En cuanto a la migración internacional, uno de los aspectos más delicados es el tratamiento que los países de destino proporcionan a las personas inmigrantes indocumentadas, por tanto, se recomienda medidas para reducir la emigración ilegal, prevenir el tráfico internacional de emigrantes, y protegerlas contra el racismo, el etnocentrismo y la xenofobia.

Según el PNUD, en la década de los ochenta fue mayor la población femenina migrante que la masculina. En las últimas dos décadas, la tendencia en cada grupo ha sido cambiante. Los hombres con edades de 18 a 24 años emigran mucho más que las mujeres. Sin embargo, el mayor flujo migratorio en la población femenina se sitúa entre los 25 y 34 años, cuando, sin duda, ya han adquirido responsabilidades familiares.

“Es notorio el incremento de mujeres en el rango de 35 a 44 años, para el 2000, sobrepasando levemente a los hombres de la misma edad”²⁴.

Siempre la misma fuente dice, que las mujeres migratorias tienen mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral extranjero, especialmente en el sector servicios y oficios domésticos, puesto que no se requiere permisos laborales gubernamentales para acceder a ellos. En cambio, los

²⁴ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral, 2009, s/e, 2009 Pág. 78

hombres enfrentan mayores dificultades para emplearse en estos rubros menos flexibles e ingresan a la construcción, jardinería y servicios. “En concreto, esa flexibilidad afecta a las mujeres porque son ellas las que ocupan puestos de trabajo menos remunerados que los hombres y con menores oportunidades de ascenso a mejora salarial”.

3.6 Compromiso del Estado de generar empleo y compromiso de la comunidad internacional

Como lo establece el Art. 37 Cn. y 144 de la misma normativa que se refiere a los compromisos internacionales (tratados), sobre la obligación del Estado de proporcionar ocupación al trabajador, manual e intelectual entre otros, y al suscribir tratados internacionales en materia de empleo; se indicará la trascendencia sobre esta responsabilidad hacia sus habitantes de manera general para contrastar lo planteado al principio del presente capítulo.

3.6.1 Compromisos del Estado de generar empleo

El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos, incluye algunos artículos en lo Laboral basados en un alcance muy limitado porque si bien se estableció como un compromiso la observancia de la legislación laboral nacional y de los derechos fundamentales de la OIT, no tiene efectos vinculantes con ninguna otra disposición del Tratado: además que la incorporación del tema de género y los mecanismos de resguardo hacia éste fueron ausentes en el Tratado.

“El capítulo, aunque contiene especificaciones sobre el apoyo a la creación de políticas que promuevan el empleo decente deja a criterio exclusivo del Consejo de Asuntos Laborales”²⁵. Definir las prioridades de la cooperación y el fortalecimiento de capacidades en materia laboral.

²⁵ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral, 2009, s/e, 2009 Pág. 22

Entre algunas de las recomendaciones u obligaciones que se adquirieron a partir del TLC, se mencionan las siguientes:

1. Implementación de acciones positivas que tiendan a la reforma del Código de Trabajo relativas a las normas discriminatorias sobre el trabajo doméstico, la exclusión del acoso sexual y la responsabilidad compartida en el caso de la maternidad.
2. El Estado Salvadoreño debe adoptar medidas encaminadas a la participación general de las mujeres en el mercado de trabajo.
3. Profundizar la vigilancia en los centros de maquila, a fin de evitar acciones discriminatorias hacia las trabajadoras, exigiendo que se establezcan las medidas necesarias para el desempeño de labores en condiciones higiénicas aceptables, salarios justos, y prestaciones sociales. “Dándole cumplimiento a la observación 270 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2003”²⁶.
4. El Estado Salvadoreño debe adoptar medidas para erradicar la discriminación contra las mujeres, especialmente en lo relativo a las brechas salariales y el acceso a los puestos de dirección.
5. Entre otros de los compromisos que se pueden mencionar, es el referido al que se adquirió recientemente en el Consenso de Brasilia de la “XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizado en Brasilia, Brasil del 13 al 16 de julio de 2010, que la ejecutará un presidente de tendencia izquierdista, en la cual acordaron llevar adelante “Conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral”²⁷, y que en esta ocasión se citarán aquellos que se refieren a lo laboral y de protección a la mujer.

²⁶ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral, 2009, s/e, 2009 Pág. 23

²⁷ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer: Consenso de Brasilia, XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (documento), s/pág.

1. Adoptar todas las medidas de políticas social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado;
2. Fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas;
3. Adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad, irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad;
4. Impulsar el establecimiento, en las cuentas nacionales, de una cuenta satélite sobre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado que llevan a cabo las mujeres;
5. Desarrollar políticas activas referidas al mercado laboral y el empleo productivo a fin de estimular la tasa de participación laboral de las mujeres, de la formalización del empleo y de la ocupación de puestos de poder y decisión por parte de las mujeres, así como la reducción de las tasas de desempleo, con particular atención a las mujeres afrodescendientes, de los pueblos indígenas, de sexo y orientación sexual a fin de asegurar el trabajo digno para todas y garantizar igual salario por trabajo de igual valor.
6. Impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones

y en la distribución de las remuneraciones, establezcan mecanismos de presentación de quejas y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral;

7. Promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil;
8. Garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, de conformidad con los convenios internacionales ratificados, en particular los convenios 100, 111 y 112 de la Organización Internacional del Trabajo, y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres, como podemos ver los compromisos en los cuales se ha adherido el Estado tiene un gran significado;
9. Garantizar el acceso de las mujeres a activos productivos, incluidos la tierra y los recursos naturales, y el acceso al crédito productivo, tanto urbano como rural.
10. Promover asimismo la autonomía económica y financiera de las mujeres por medio de la asistencia técnica, del fomento a la capacidad empresarial, el asociativismo y el cooperativismo mediante la integración de las redes de mujeres a procesos económicos, productivos y de mercados locales y regionales;
11. Impulsar y profundizar, en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de asedio en el espacio laboral, entre otras.

Como se puede ver, el tiempo y la necesidad por ir abriendo espacios para la participación de la mujer en los diversos ámbitos de la vida, ha ido marcando

a nivel internacional esa tendencia y El Salvador también ha ido dejando modelos muy cerrados; en donde, solo el hombre ha sido el protagonista de ir decidiendo la vida sin tomar en cuenta a la mujer; pero que en los actuales momentos en donde han sucedido nuevos cambios, tanto al interior del país y la presión de las ONG femeninas han permitido que El Estado Salvadoreño y los tratados suscritos por éste, potenciar y crear nuevas instituciones que velen por los derechos de la mujer e incorporar en su agenda gubernamental, programas sociales para favorecer a la mujer y a la familia en general.

3.6.2 Compromisos de la comunidad internacional

Los derechos económicos de las mujeres cobran mayor importancia en la medida que mejoran las condiciones de vida de la mujer y la población en general, facilitando su acceso al trabajo no como actividad complementaria o de ayuda al hogar, sino como un proceso de autodesarrollo y desarrollo personal.

“Los diferentes convenios y tratados internacionales establecen la necesidad de capacitar y promover en la sociedad cambios de actitudes y patrones culturales que proporcionen a la mujer tener mayores posibilidades a empleos mejor remunerados”²⁸.

“Uno de los espacios que evidencia más discriminación hacia las mujeres es el espacio laboral, cuando ellas salen del hogar hacia el espacio público”²⁹.

Se considera que las mujeres son ayuda al sostenimiento de la familia. En consecuencia, existen trabajos mal remunerados con más riesgos que

²⁸ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 59

²⁹ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 59

generan violencia hacia las mujeres; estamos hablando de acoso sexual, inestabilidad laboral o ambientes emocionalmente desgastantes para las mujeres, quienes por la misma necesidad económica tienen que soportar esas condiciones de atropello hacia ellas.

“Este esquema de crecimiento de la economía ha favorecido ciertas actividades donde las mujeres tienen mayor presencia en los puestos de trabajo, por ejemplo en servicios, comercios y sector informal”³⁰.

“En el sector comercio y autoempleo las mujeres se enfrentan a jornadas largas, hasta de 12 horas al día. En el sector informal de igual manera los tiempos de trabajo son ilimitados”³¹. En las dos formas de trabajo las mujeres continúan desarrollando trabajo reproductivo (ama de casa). “El sector informal, además, no goza de garantía crediticia, seguridad social, volviendo más vulnerable a las mujeres”³². “Es necesario revisar las políticas públicas en apoyo a la microempresa e iniciativas económicas que siguen siendo de subsistencia, en particular las de mayor incidencia en el desarrollo de la mujer”³³. “Las condiciones de las mujeres son difíciles y adversas, pero lo son más en la zona rural, donde se encuentran en mayor desventaja en cuanto a la búsqueda de oportunidades de empleo, satisfacción de necesidades básicas, como saneamiento, vivienda, entre otros”³⁴.

Existe distanciamiento entre las políticas que impulsan iniciativas económicas con la política rectora del desarrollo de la mujer, la cual no es vista de forma integral. “En la mayoría de instituciones del Estado, no asumen la

³⁰ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

³¹ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

³² ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

³³ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

³⁴ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

operatividad de la política, en las funciones y programas institucionales como vivienda, salud, servicios públicos y otros”³⁵. A pesar de los logros que el Gobierno expone en los informes presentados al Comité de la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), éstos no cubren los compromisos asumidos en los Convenios. Las últimas recomendaciones de dicho Comité, enfatizan en la necesidad de trabajar puntos pendientes.

A manera de ejemplo se transcribe como parte final del capítulo 3, entre otras recomendaciones que no se contemplan, “las acordadas en las sesiones 599^a y 600^a”³⁶; que se refiere a los informes periódicos tercero y cuarto combinados ,quinto y sexto de El Salvador; aún pendientes de ejecutar muchos puntos, “celebradas el 2 de enero de 2003, con respecto a los informes periódicos tercero y cuarto combinados, quinto y sexto de El Salvador en la cual externa sus preocupaciones y recomendaciones sobre la situación económica de la mujer”³⁷.

Lo cual constituye una deuda pendiente dejada por los gobiernos anteriores y que tendrá que retomar el presente gobierno. Entre las más importantes se destacan las siguientes:

261. Preocupa al Comité el elevado nivel de pobreza entre las mujeres, en especial las mujeres rurales e indígenas; estas, un sector marginado de la población, por vivir en situaciones muy deplorables y de mucho atraso.

262. El Comité insta al Estado parte a desarrollar una estrategia de erradicación de la pobreza que conceda atención prioritaria a las mujeres

³⁵ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

³⁶ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

³⁷ ORMUSA: Mujer y Mercado Laboral 2009, s/e, 2009, Pág. 60

rurales e indígenas que no cuentan con asignación de recursos presupuestarios, así como a tomar las medidas adecuadas para conocer su situación con vistas a formular políticas y programas específicos y eficaces que mejoren su situación socioeconómica, y asegurar que reciban los servicios y apoyo que necesitan.

268. El Comité recomienda que se tomen las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Art. 11 (CEDAW) de la Convención y la Aplicación de las convenciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, ratificadas por El Salvador.

269. El Comité nota con especial preocupación las precarias condiciones laborales de las mujeres que trabajan en las industrias maquiladoras donde con frecuencia se violan los derechos humanos, en especial lo relativo a las medidas de seguridad e higiene.

CAPÍTULO IV:

4.1 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROVENIENTE DEL TRABAJO DE CAMPO

El capítulo cuatro contiene los resultados de la información obtenida del trabajo de campo, dirigido a unidades pequeñas de algunas dependencias del Estado, Organización no Gubernamental y en un número inferior, ciudadanas del comercio informal que constituyeron informantes claves; debido a que el personal que labora, lo integran entre 1 a 10 empleados, comisión, en el caso de la Asamblea Legislativa, dirigentes en el caso de las DIGNAS (ONG) y unas pocas personas del empleo informal de las cercanías del Ministerio de Trabajo y de Gobernación del Plan Maestro de la ciudad de San Salvador.

Se presenta las diversas concepciones, de cada uno de ellos (as); según las respuestas que respondieron, que en su mayoría son mujeres y en menor cantidad hombres. En el desarrollo del capítulo encontrará la realidad que viven y experimentan diariamente los informantes claves, que nos permitirá verificar las hipótesis planteadas en el proyecto de investigación del tema: El cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral.

Después de hacer un pequeño esbozo del trabajo de campo; se continúa con la presentación de la información que se obtuvo de las personas que se encuestaron de los 5 lugares que se tomaron como muestra; ya que en cada uno de ellos, hay atención a la Mujer.

No se presentarán gráficas de barras por considerar que el número de informantes claves corresponden a una muestra de fácil manipulación y la pertenencia a unidades de poco personal laborando, a excepción de la ONG y personas del empleo informal.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación
Cuestionario sobre Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral

Anexo 1

Referencia institucional: Fiscalía General de la República: Unidad de la Mujer y el Menor.

Presentación. Somos egresados de la LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador y les solicitamos información para sustentar nuestro trabajo de graduación, cuyo título es: El Cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral.

4.1.1 Encuesta realizada a empleadas (os) de la Fiscalía General de la República; específicamente en la Unidad de la Mujer y el Menor

1. ¿Cómo considera usted las oportunidades de trabajo para la mujer?

Sexo:

2 mujeres: buena

2 mujeres: regular

1 hombre: muy buena

2. De la pregunta número uno: 2 mujeres contestaron que era buena las oportunidades de trabajo para la mujer, 2 mujeres contestaron que era regular y 1 hombre contestó muy buena.

3. ¿Existe alguna dificultad para ingresar a la Fiscalía General de la República como empleada?

Sexo:

2 mujeres: sí

2 mujeres: no

1 hombre: no

Según los resultados de la pregunta dos: 2 mujeres respondieron que sí existe dificultad para ingresar a la Fiscalía General de la República como empleada, 2 respondieron que no y 1 hombre respondió que no.

4. ¿Los requisitos para el ingreso a esta institución son?

Sexo:

1 mujer: políticos

3 mujeres: normales

1 hombre: normales

En la pregunta número 3: 1 mujer dijo que eran políticos para el ingreso a esta institución, 3 mujeres dijeron normales y 1 hombre dijo que eran normales.

5. ¿Quiénes valoran la capacidad de las mujeres para optar a un puesto de trabajo?

Sexo:

1 mujer: hombres

3 mujeres: mujeres

1 hombre: mujeres

La respuesta que se tuvo en la pregunta cuatro fue: 1 mujer contestó que eran hombres quiénes valoran la capacidad de las mujeres para optar a un puesto de trabajo, 3 mujeres contestaron que eran mujeres y 1 hombre contestó que eran mujeres.

6. ¿Considera que existe discriminación entre la mujer y el hombre para ingresar a esta institución?

Sexo:

1 mujer: sí

3 mujeres: no

1 hombre: no

Con relación a la pregunta cinco, los resultados fueron: 1 mujer contestó que sí existe discriminación entre la mujer y el hombre para ingresar a esta institución, 3 mujeres contestaron que no y 1 hombre contestó que no.

7. ¿Qué experiencia ha tenido en cuanto a la búsqueda de un empleo en otras instituciones privadas o públicas?

Sexo:

1 mujer: mucha

3 mujeres: poco

1 hombre: bastante

En la pregunta seis: 1 mujer dijo que mucha experiencia ha tenido en cuanto a la búsqueda de un empleo en otras instituciones privadas o públicas, 3 mujeres dijeron que poco y 1 hombre dijo que bastante.

8. ¿Valoran a la mujer para desempeñar cargos de jefatura?

Sexo:

2 mujeres: no

2 mujeres: sí

1 hombre: sí

La respuesta de la pregunta siete fue: 2 mujeres respondieron que no valoran a la mujer para desempeñar cargos de jefatura, 2 mujeres respondieron que sí y 1 hombre respondió que sí.

9. ¿Toman en cuenta las decisiones que las mujeres aportan en las reuniones de trabajo?

Sexo:

1 mujer: no

3 mujeres: sí

1 hombre: sí

En la pregunta ocho las personas encuestadas dijeron: 1 mujer dijo que no toman en cuenta las decisiones que las mujeres aportan a las reuniones de trabajo, 3 mujeres dijeron que sí y 1 hombre dijo que sí.

10. ¿Cómo considera la relación entre el jefe, cuando éste es hombre?

Sexo:

2 mujeres: Regular

1 mujer: muy buena

1 mujer: buena

1 hombre: buena

Las personas en la pregunta nueve contestaron: 2 mujeres dijeron que consideran regular la relación entre el jefe, cuando éste es hombre, 1 mujer dijo que muy buena, 1 mujer contestó que buena y 1 hombre respondió que buena.

11. ¿Cómo es la relación de trabajo cuando el jefe es mujer?

Sexo:

1 mujer: muy buena

3 mujeres: buena

1 hombre: buena

Las respuestas de la pregunta diez fueron: 1 mujer contestó que la relación de trabajo cuando el jefe es mujer, es muy buena; 3 mujeres respondieron que buena y 1 hombre dijo que buena.

12. Dentro de la Fiscalía General de la República ¿Hay más ascensos de mujeres o de hombres?

Sexo:

2 mujeres: mujeres

2 mujeres: hombres

1 hombre: hombres

Las personas que se encuestaron en la pregunta once respondieron: 2 mujeres contestaron que eran mujeres donde hay más ascensos, 2 mujeres respondieron que hombres y 1 hombre respondió que hombres.

13. Los salarios que reciben ¿Van de acuerdo a las funciones que realizan hombres y mujeres o existe alguna diferencia?

Sexo:

1 mujer: sí

3 mujeres: no

1 hombre: sí

Las respuestas de la pregunta doce fueron: 1 mujer dijo que sí, los salarios que reciben, van de acuerdo a las funciones que realizan hombres y mujeres; 3 mujeres dijeron que no y 1 hombre respondió que sí.

14. ¿Cuál es el tipo de contratación que predomina con las mujeres?

Sexo:

1 mujer: ley de salario

3 mujeres: contrato

1 hombre: contrato

En la pregunta trece las personas contestaron: 1 mujer contestó que predomina por ley de salario, 3 mujeres contestaron que por contrato y 1 hombre dijo que por contrato.

15. Del tiempo que tiene de laborar para esta institución, en quiénes han sido más frecuentes los despidos, en hombres o mujeres.

Sexo:

2 mujeres: mujeres

2 mujeres: hombres

1 hombre: hombres

En la pregunta catorce respondieron: 2 mujeres dijeron que mujeres son quienes han sido más frecuentes los despidos, 2 mujeres contestaron que hombres y 1 hombre respondió que eran hombres.

16. Existen incentivos para los empleados sin discriminación de ningún tipo de género.

Sexo:

1 mujer: mujeres

3 mujeres: para todos

1 hombre: para todos

Las respuestas de la pregunta quince fueron: 1 mujer dijo que sólo mujeres reciben incentivos, 3 mujeres contestaron que era para todos y 1 hombre respondió que para todos.

17. ¿Cómo considera las prestaciones sociales?

Sexo:

1 mujer: muy buenas

3 mujeres: regulares

1 hombre: muy buena

En la pregunta dieciséis, las personas respondieron: 1 mujer consideró que muy buenas las prestaciones sociales, 3 mujeres consideraron que eran regulares y 1 hombre dijo que eran muy buenas.

18. ¿No es muy difícil que las mujeres tengan acceso hacia el titular de la Fiscalía General de la República?

Sexo:

1 mujeres: sí

3 mujeres: no

1 hombre: no

Las personas en la pregunta diecisiete contestaron: 1 mujer dijo que sí, es muy difícil que las mujeres tengan acceso hacia el titular de la Fiscalía General de la República, 3 mujeres dijeron que no y 1 hombre contestó que no.

19. ¿Existe alguna desventaja al estar como empleado por Ley de Salario o por contrato?

Sexo:

2 mujeres: existe

2 mujeres: no existe

1 hombre: no existe

Las personas contestaron en la pregunta dieciocho lo siguiente: 2 mujeres dijeron que existe alguna desventaja al estar como empleado por Ley de Salario o por contrato, 2 mujeres contestaron que no existe y 1 hombre respondió que no existe.

20. ¿En cuál de éstos, existe mayor desventaja?

Sexo:

4 mujeres: contrato

1 hombre: contrato

En la pregunta diecinueve las personas respondieron: 4 mujeres contestaron que hay mayor desventaja en contrato y 1 hombre dijo que en contrato hay mayor desventaja.

21. ¿Existe acoso sexual por parte de los jefes hacia las mujeres, para mantener el puesto?

Sexo:

2 mujeres: sí

2 mujeres: no

1 hombre: sí

En relación a la pregunta veinte las personas contestaron: 2 mujeres dijeron que sí existe acoso sexual por parte de los jefes hacia las mujeres, para mantener su puesto, 2 mujeres respondieron que no y 1 hombre dijo que sí hay acoso sexual.

22. ¿Conoce usted si existe algún lugar que la proteja como empleada de esta institución?

Sexo:

3 mujeres: sí

1 mujer: no

1 hombre: sí

Las respuestas de la pregunta veintiuno fueron: 3 mujeres dijeron que sí existe algún lugar que la proteja como empleada de esta institución, 1 mujer respondió que no conoce y 1 hombre dijo que sí conoce.

23. ¿Sabe usted de algunos tratados o convenios que la amparen como empleada de esta institución?

Sexo:

3 mujeres: sí

1 mujer: no

1 hombre: sí

Los resultados de la pregunta veintidós fueron: 3 mujeres dijeron que sí saben de algunos tratados o convenios que la amparen como empleada de esta institución, 1 mujer dijo que no sabe y 1 hombre dijo que sí sabe.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación
Cuestionario sobre Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral

Anexo 2

Referencia institucional: Asamblea Legislativa, a la Comisión Legislativa de la
Unidad de la Mujer.

Presentación. Somos egresados de la LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador y les solicitamos información para sustentar nuestro trabajo de graduación, cuyo título es: El Cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral.

4.1.2 Encuesta realizada a la Comisión de Género y Familia de la Asamblea Legislativa

De un total de 5 legisladores que conforman la Comisión de Género y de Familia de la Asamblea Legislativa: 2 de Alianza Republicana Nacionalista (ARENA); 1 mujer y 1 hombre, 2 del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN): 1 mujer y 1 hombre, 1 de Gran Alianza Nacional; 1 mujer. Solamente tuvieron la voluntad de contestar la encuesta: 1 diputado de ARENA, los dos diputados del FMLN (mujer y hombre) y el resto no quiso responder.

1. ¿Se han tratado temas de los derechos humanos de la mujer en su gestión?

Sexo:

1 mujer: sí

2 hombres: sí

De la pregunta uno, las personas contestaron: 1 mujer dijo que se han tratado temas de los derechos humanos de la mujer y 2 hombres contestaron con la misma respuesta.

2. ¿Considera que se debe tratar temas de la mujer en su trabajo legislativo?

Sexo:

1 mujer: sí

2 hombres: sí

Las respuestas de los diputados en la pregunta dos fueron: 1 mujer respondió que se debe tratar temas de la mujer en su trabajo legislativo y 2 hombres contestaron que se debe tratar temas de la mujer.

3. ¿Qué importancia tienen las problemáticas de la mujer como diputado?

Sexo:

1 mujer: no respondió

1 hombre: no respondió

1 hombre: mucho

En la pregunta tres, las personas dieron las siguientes respuestas: 1 mujer no respondió la pregunta, 1 hombre tampoco respondió y otro legislador agregó su criterio de valoración donde dijo que mucho.

4. ¿Considera necesario que se hable sobre los Derechos Humanos de la mujer?

Sexo:

1 mujer: sí

2 hombres: sí

Las respuestas de la pregunta cuatro fueron: 1 mujer respondió que era necesario que se hable sobre derechos humanos de la mujer y 2 hombres contestaron que se debe hablar sobre los derechos humanos de la mujer.

5. ¿Considera necesario que se aborde la problemática de los derechos humanos de la mujer?

Sexo:

1 mujer: sí

2 hombres: sí

En relación a la pregunta cinco las personas contestaron: 1 mujer respondió que era necesario que se aborde la problemática de los derechos humanos de la mujer y 2 contestaron con la misma respuesta.

6. ¿Cuál es la relación de trabajo entre hombres y mujeres en la Asamblea Legislativa?

Sexo:

1 mujer: buena

2 hombres: muy buena

La pregunta seis, fue contestada de la siguiente forma: 1 mujer respondió que la relación de trabajo entre hombres y mujeres era buena y 2 hombres contestaron que era muy buena.

7. ¿Existen limitantes dentro de la Asamblea Legislativa para que las mujeres puedan acceder a una jefatura?

Sexo:

1 mujer: sí

1 hombre: sí

1 hombre: no

Los resultados de la pregunta siete fueron: 1 mujer dijo que sí existen limitantes dentro de la Asamblea Legislativa para que las mujeres puedan acceder a una jefatura, 1 hombre respondió con la misma respuesta y 1 hombre contestó que no existen limitantes.

8. ¿Existe discriminación contra la mujer en algunas decisiones?

Sexo:

1 mujer: sí

2 hombres: no

Las respuestas de la pregunta ocho fueron: 1 mujer contestó que sí existe discriminación contra la mujer en algunas decisiones y 2 hombres respondieron que no existe discriminación.

9. ¿Existe algún reglamento interno que asegure la estabilidad laboral para hombres y mujeres?

Sexo:

1 mujer: no

2 hombres: sí

La pregunta nueve fue contestada de la siguiente forma: 1 mujer respondió que no existe algún reglamento interno que asegure la estabilidad laboral para hombres y mujeres, y 2 hombres contestaron que sí existe.

10. ¿Considera necesario que los diputados (as) elaboren más leyes a favor de la mujer?

Sexo:

1 mujer: no

2 hombres: sí

En la pregunta diez, las personas respondieron de la siguiente manera: 1 mujer dijo que no considera necesario que los diputados elaboren más leyes

a favor de la mujer y 2 hombres dijeron que sí era necesario.

11. ¿Ha existido interés por parte de la Asamblea Legislativa en ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW?

Sexo:

1 mujer: no

1 hombre: sí

1 hombre: no contesta

De la pregunta once, las respuestas son las siguientes: 1 mujer contestó que no ha existido interés por parte de la Asamblea en ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW, 1 hombre respondió que sí ha existido interés y 1 hombre no respondió a la pregunta.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación
Cuestionario sobre Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral

Anexo 3

Referencia institucional: Representantes de las Organizaciones no Gubernamentales.

Presentación. Somos egresados de la LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador y les solicitamos información para sustentar nuestro trabajo de graduación, cuyo título es: El Cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral.

4.1.3 Encuesta realizada a representantes de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGS)

Las personas que se encuestaron, todas son mujeres; por lo que no se separaron por sexos; sino sólo la diversidad de respuestas.

12. ¿Qué les motivó organizarse a la ONG para la cual usted representa?

Respuesta:

5 mujeres: la lucha por defender los derechos humanos de las mujeres

1 mujer: no responde

Las respuestas a la pregunta uno son: 5 mujeres contestaron que les motivó organizarse para la lucha por defender los derechos humanos de las mujeres y 1 mujer no respondió a la pregunta.

13. ¿Qué propósitos persigue la ONG que usted representa?

Respuesta:

5 mujeres: menos desigualdad

1 mujer: simple organización

Las personas encuestadas dieron las siguientes respuestas: 5 mujeres respondieron para que haya menos desigualdad y 1 mujer respondió por simple organización.

14. ¿Cómo ha visto la problemática de los derechos humanos en nuestro país?

Respuesta:

1 mujer: buena

3 mujeres: mala

1 mujer: regular

En la pregunta tres, las respuestas que dieron las personas fueron las siguientes: 1 mujer respondió que ha visto la problemática de los derechos humanos en nuestro país buena, 3 mujeres que han visto mala y 2 mujeres que han visto regular.

15. ¿Qué políticas ha implementado o trabajado esta ONG para enfrentar el irrespeto a los derechos humanos de las mujeres?

Respuesta:

5 mujeres: muchas

1 mujer: regular

Los resultados de la pregunta cuatro fueron los siguientes: 5 mujeres respondieron que han implementado muchas para enfrentar el irrespeto a los derechos humanos de las mujeres y 1 mujer solamente lo han hecho de manera regular.

16. ¿Cómo ha sido la relación de la ONG con el Estado, en cuanto a reconocer los derechos humanos de la mujer?

Respuesta:

2 mujeres: buena

4 mujeres: regular

Las personas en la pregunta cinco contestaron: 2 mujeres respondieron que era buena la relación de la ONG con el Estado, en cuanto a reconocer los derechos humanos de la mujer y 4 mujeres contestaron que era regular.

17. ¿Qué iniciativa ha implementado la ONG para la defensa de los derechos humanos de la mujer en nuestro país?

Respuesta

6 mujeres: varias

En relación a la pregunta seis las respuestas fueron: 6 mujeres respondieron que varias iniciativas ha implementado la ONG para la defensa de los derechos humanos de la mujer en nuestro país.

18. ¿Qué aportes podrían dar al Estado para que los derechos humanos de la mujer prevalezcan al igual que los hombres?

Respuesta:

6 mujeres: varios

En la pregunta siete, las personas respondieron de la siguiente manera: 6 mujeres contestaron que varios aportes podrían dar al Estado para los derechos humanos de la mujer, prevalezcan al igual que los hombres.

19. ¿Considera necesario que los diputados(as) elaboren más leyes a favor de la mujer?

Respuesta:

4 mujeres: sí

1 mujer: no

1 mujer: no respondió

Las respuestas de la pregunta ocho son: 4 mujeres respondieron que sí considera necesario que los diputados (as), elaboren más leyes a favor de la mujer, 1 mujer dijo que no era necesario y 1 mujer no respondió la pregunta.

20. ¿Ha existido interés en ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW suscrito por el Órgano Ejecutivo en 1981?

Respuesta:

1 mujer: sí

5 mujeres: no

Las personas contestaron en la pregunta nueve de la siguiente forma: 1 mujer respondió que sí ha existido interés en ratificar el Protocolo Facultativo de la CEDAW suscrito por el Órgano Ejecutivo en 1981 y 5 mujeres contestaron que no.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación
Cuestionario sobre Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral

Anexo 4

Referencia institucional: Ciudadanas que realizan una actividad laboral en la calle o que camina simplemente.

Presentación. Somos egresados de la LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador y les solicitamos información para sustentar nuestro trabajo de graduación, cuyo título es: El Cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral.

4.1.4 Encuesta realizada a ciudadanas que realizan una actividad laboral en la calle (empleo informal)

Las personas que se encuestaron, todas son mujeres; por lo que no se separaron por sexos; sino, sólo la respuesta.

1. ¿Qué piensa de las oportunidades de empleo en El Salvador?

Respuesta:

2 mujeres: no hay empleo

2 mujeres: más o menos

En relación a la pregunta uno, las respuestas fueron: 2 mujeres respondieron que no hay oportunidades de empleo en El Salvador y 2 mujeres contestaron que más o menos hay oportunidades de empleo.

2. ¿Ha sabido usted alguna vez, que el Gobierno y la empresa privada, ofrezcan empleo?

Respuesta:

1 mujer: sí

3 mujeres: de vez en cuando

Las personas respondieron a la pregunta dos con las siguientes respuestas:

1 mujer contestó que sí ha sabido que el Gobierno y la Empresa Privada, ofrezcan empleo y 3 mujeres respondieron que de vez en cuando ha sabido.

3. ¿Sabe usted que la Constitución de El Salvador, considera al trabajo como un derecho de la persona?

Respuesta:

1 mujer: sí

2 mujeres: no

1 mujer: no me interesa

Las respuestas de la pregunta tres son: 1 mujer contestó que sí sabe que la Constitución de El Salvador, considera al trabajo como un derecho de la persona, 2 mujeres respondieron que no saben y 1 mujer dijo que no le interesa.

4. ¿Le han hablado alguna vez del Código de Trabajo que regula las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores?

Respuestas:

2 mujeres: sí

1 mujer: no

1 mujer: alguna vez

En relación a la pregunta cuatro, las personas respondieron: 2 mujeres respondieron que sí le han hablado alguna vez del Código de Trabajo que regula las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, 1 mujer

contestó que no le han hablado y 1 mujer dijo que alguna vez le han hablado.

5. ¿Conoce usted de alguna ley que promueva el empleo para la mujer en El Salvador?

Respuesta:

4 mujeres: no

En la pregunta cinco, las personas contestaron: 4 mujeres respondieron que no conocen de alguna ley que promueva el empleo para la mujer en El Salvador.

6. ¿Sabe usted que El Salvador ha firmado con otros países, compromisos que garantizan los derechos de la mujer?

Respuesta:

2 mujeres: sí

2 mujeres: no

Las personas contestaron a la pregunta seis de la forma siguiente: 2 mujeres respondieron que sí saben que El Salvador ha firmado con otros países, compromisos que garantizan los derechos de la mujer y 2 mujeres contestaron que no saben.

7. ¿Se considera importante como mujer en su país?

4 mujeres: sí

En relación a la pregunta siete, las respuestas: 4 mujeres contestaron que sí se consideran importantes como mujer en su país.

8. ¿Se siente preparada para ocupar un puesto de empleo como mujer en el Gobierno o Empresa Privada?

Respuestas:

2 mujeres: Bastante

1 mujer: poco

1 mujer: nada

Las personas respondieron a la pregunta ocho de la siguiente forma: 2 mujeres contestaron que se sienten bastante preparadas para ocupar un puesto de empleo como mujer en el Gobierno o Empresa Privada, 1 mujer respondió que se siente poco preparada y 1 mujer opinó que se siente nada preparada.

9. De las instituciones siguientes: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República, Organizaciones no Gubernamentales (ONG de mujeres) y Secretaría de Inclusión Social del Gobierno, trabaja o apoya a la mujer.

Respuesta:

1 mujer: Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

1 mujer: Procuraduría General de la República

2 mujeres: Organizaciones no Gubernamentales (ONG de mujeres)

Las respuestas de las personas que contestaron la pregunta nueve son: 1 mujer respondió que las instituciones que trabaja o apoya a la mujer es la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 1 mujer contestó que era la Procuraduría General de la República y 2 mujeres consideran que son las Organizaciones no Gubernamentales.

10. ¿Qué propone como mujer al Gobierno y a la Empresa Privada al tener una persona, la edad de trabajar según la Ley?

Respuestas:

4 mujeres: generar más empleo

En relación a la pregunta diez, las respuestas son las siguientes: 4 mujeres respondieron que deben generar más empleo, cuando la persona tenga la edad para trabajar según la Ley.

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Seminario de Graduación
Cuestionario sobre Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral

Anexo 5

Referencia institucional: Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo.

Presentación. Somos egresados de la LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador y les solicitamos información para sustentar nuestro trabajo de graduación, cuyo título es: El Cumplimiento de las Obligaciones del Estado de El Salvador en lo Relativo a los Derechos Humanos de la Mujer en el Ámbito Laboral.

4.1.5 Encuesta realizada a Inspectores de la Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo

1. ¿Es bien visto la labor que realizan para que se cumplan las leyes laborales en instituciones públicas y privadas?

Sexo:

3 mujeres: sí

2 mujeres: no

1 hombre: sí

La pregunta número uno la respondieron de la siguiente forma: 3 mujeres contestaron que sí es bien visto la labor que realizan para que se cumplan las leyes laborales en instituciones públicas y privadas, 2 mujeres respondieron que no es bien visto y 1 hombre respondió que sí es bien visto.

2. ¿Si observan que las leyes laborales no se cumplen, exigen su aplicabilidad?

Sexo:

4 mujeres: sí

1 mujer: no

1 hombre: sí

Las personas respondieron a la pregunta dos así: 4 mujeres contestaron que sí exigen su aplicabilidad, 1 mujer respondió que no y 1 hombre dijo que sí exigen.

3. ¿Se respetan los derechos y obligaciones que contemplan las leyes laborales a los empleados públicos y privados?

Sexo:

1 mujeres: no

4 mujeres: a medias

1 hombre: no

Las personas contestaron la pregunta tres con las siguientes respuestas: 1 mujer respondió que no se respetan los derechos y obligaciones que contemplan las leyes laborales a los empleados públicos y privados, 4 mujeres respondieron que se respetan a medias y 1 hombre respondió que no se respetan.

4. ¿Cómo ve la situación laboral de la mujer salvadoreña en la Empresa Privada e Instituciones Públicas?

Sexo:

3 mujeres: buenas condiciones

2 mujeres: malas condiciones

1 hombre: malas condiciones

Las respuestas de la pregunta cuatro fueron: 3 mujeres respondieron que

son buenas las condiciones de la situación laboral de la mujer salvadoreña en la empresa privada e Instituciones Públicas, 2 mujeres contestaron que son malas condiciones de la situación laboral y 1 hombre respondió que son malas las condiciones de la situación laboral.

5. ¿Según usted, de los establecimientos de trabajo que ha visitado hay más mujeres o más hombres?

Sexo:

4 mujeres: mujeres

1 mujer: hombres

1 hombre: mujeres

En relación a la pregunta cinco, las personas respondieron así: 4 mujeres contestaron que hay más mujeres, 1 mujer respondió que hay más hombres y 1 hombre dijo que hay más mujeres.

6. ¿Dónde la dan mayor oportunidad de empleo a la mujer?

Sexo:

2 mujeres: empresa privada

3 mujeres: Instituciones públicas

1 hombre: empresa privada

Las personas respondieron a la pregunta seis de la siguiente forma: 2 mujeres contestaron que la Empresa Privada, dan mayor oportunidad de empleo a la mujer, 3 mujeres respondieron que las Instituciones Públicas dan mayor oportunidad de empleo a la mujer y 1 hombre dijo que la Empresa Privada.

7. ¿Considera que a la mujer le piden más requisitos que no sean los contemplados en las leyes laborales?

Sexo:

3 mujeres: sí

2 mujeres: igual que hombres

1 hombre: igual que hombres

Las respuestas de las personas que respondieron la pregunta siete son: 3 mujeres contestaron que sí considera que a la mujer le piden más requisitos que no sean los contemplados en las leyes laborales, 2 mujeres respondieron que los requisitos son igual que los hombres y 1 hombre contestó que es igual que hombres.

8. ¿Cree usted que hay discriminación entre mujer y hombre en cuanto a obtener una oportunidad de empleo?

Sexo:

5 mujeres: sí existe

1 hombre: sí existe

La pregunta ocho fue contestada por las personas de la siguiente forma: 5 mujeres respondieron que sí existe discriminación entre mujer y hombre en cuanto a obtener una oportunidad de empleo y 1 hombre contestó que sí existe discriminación.

9. ¿A quién considera que se le violan más los derechos laborales por parte de la Empresa Privada o Instituciones Públicas?

Sexo:

5 mujeres: a la mujer

1 hombre: ninguno

En relación a la pregunta nueve, las respuestas son: 5 mujeres contestaron que a la mujer le violan más los derechos laborales por parte de la Empresa Privada o Instituciones Públicas y 1 hombre respondió que ninguno viola más los derechos laborales a la mujer.

10. ¿Según las inspecciones realizadas a los centros de trabajo, se da cumplimiento a los Convenios y Tratados que ha suscrito el Estado Salvadoreño a favor de la mujer en materia de empleo?

Sexo:

2 mujeres: sí

3 mujeres: no

1 hombre: sí

En relación a la pregunta diez, las respuestas son: 2 mujeres respondieron que sí, se da cumplimiento a los Convenios y Tratados que ha suscrito el Estado Salvadoreño a favor de la mujer en materia de empleo, 3 mujeres contestaron que no se da cumplimiento y 1 hombre que sí, se da cumplimiento.

CAPÍTULO V:

5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1 Conclusiones

Como grupo concluimos que en nuestra constitución de la Republica de El Salvador en su artículo 1, establece que El Salvador reconoce a la persona como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común y que en su artículo 2 de la misma Constitución en la parte que se refiere a los Derechos Individuales, este regula que: Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, entre otras responsabilidades y que al Estado de El salvador le compete garantizar a sus habitantes de la nación para que constituyan la sociedad; por lo que se puede observar que existen en la actualidad que muchos de estos derechos no se cumplen en su práctica, existiendo inconformidad por parte de la población, un ejemplo claro es en relación al derecho de igualdad de trabajo de hombres y mujeres, ya que este predomina en las jefaturas son hombres y muy poco de mujeres.

El Estado de El Salvador, es parte de la Organización de las Naciones Unidas y ha adquirido ciertos compromisos, ante las demás naciones del mundo, al firmar una serie de Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral y otros beneficios, no se hará estudio de ellos; porque se trataron en el capítulo tres, especialmente los siguientes Convenios:

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

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) este se

refiere: Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

Convenio, 200, OIT Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares.

Convenio 100, OIT: Sobre igualdad de remuneración.

Convenio 122, OIT: Relativo a la política del empleo.

Estos convenios internacionales han sido suscritos por el Estado de El Salvador y en la actualidad se encuentran vigentes, pero que en la práctica no se cumplen en su totalidad, por no ejecutarse como tal, debido que existen más hombres en funciones ejecutivas que mujeres.

La existencia y creación de Instituciones Públicas que tratan conflictos relacionados con la problemática de la mujer, por la responsabilidad que tienen entre estas:

- La Comisión de Género y Familia de la Asamblea Legislativa.
- Unidad de la Mujer y el Menor de la Fiscalía General de la República.
- Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Procuraduría General de la República.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

Estas instituciones por la tipología de casos que atienden cae sobre ellas la responsabilidad, para atender las diferentes problemáticas que solicita la población, por lo que estas en su mayoría vulneran los derechos humanos de las mujeres en su ámbito de su trabajo, debido al poco interés que realizan en su favor,

Como pudimos verificar, la Comisión de Género y de familia de la Asamblea Legislativa; esta trabaja muy poco para erradicar la desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, a la vez se observó que Alianza Republicana Nacionalista (ARENA): Diputada Ana Vilma de Escobar y de Gran Alianza por la Unidad Nacional: Diputada Sandra Salgado, estas se negaron a ser entrevistadas sobre el papel que desempeñan como partido político en cuanto a la protección de los derechos humanos de las mujeres , no obstante estos cuentan con el apoyo del órgano Judicial para proteger a la mujer, en sus derechos en el ámbito laboral.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos , cuya misión es velar y promover los derechos humanos, sólo se queda a nivel de verificación, recomendación y observación; sin poder dar una respuesta a la necesidad de la víctima de recibir amparo real, cuando son violados sus derechos, especialmente a la mujer en el ámbito laboral; porque dependerá de las decisiones de otras instituciones públicas en esta materia, quedando atado las respuesta que pueda recibir las personas, especialmente la mujer trabajadora, al no ser tratada con la misma igualdad que el hombre y que en muchos casos, siendo estas las que más sufren abusos y acoso sexual para tener una oportunidad o en el desarrollo de una actividad laboral.

Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) son las que mejor, están realizando un trabajo para dignificar a la mujer que ha sido atropellada por la cultura patriarcal, que ha predominado en el seno de una sociedad pro-capitalista y que recientemente está siendo modificada ciertas estructuras culturales de dominio y del sometimiento de la mujer, en cualquier ámbito de su vida; incluyendo el de su convivencia de su pareja. Este trabajo que realizan las ONG; aunque no tienen carácter jurídico para incidir y castigar a los responsables de cualquier violación de sus derechos. La denuncia y el

asistimiento de la mujer agraviada en sus derechos, contribuye a fiscalizar las decisiones de los que ejercen poder y evitar que se sigan cometiendo injusticias contra el ser que también les dio vida.

Al realizar un sondeo entre la mujer del empleo formal e informal, se pudo percibir que todavía existe desprotección por parte del Estado, en cuanto al respeto de la empleada formal para sentirse dignificada sin tener que evaluarse que hay diferencias entre hombre y mujer en los puestos de trabajo para contar con las mismas oportunidades de ascender, remuneración y sin esperar algo a cambio; permaneciendo en gran medida la desigualdad y la discriminación hacia la mujer. En cuanto al empleo informal, expresan que desconocen las responsabilidades que tiene el Estado de El Salvador con respecto a sus habitantes, en el sentido del cumplimiento de las leyes de la República para garantizar los derechos humanos, cumplir los tratados internacionales que ha suscrito juntamente con otros Estados para proteger los derechos de la mujer, apoyándola con programas dirigido a este sector y bajar los costos de sacrificio: debido a la poca preparación educativa que poseen; pero están de acuerdo, que el Estado debe abrir más fuentes de empleo, dando mayor prioridad a la mujer.

5.1.2 Recomendaciones

Para que el Estado Salvadoreño pueda cumplir con sus obligaciones con respecto a los derechos humanos de la mujer en el ámbito laboral, deberá aplicar por medio de las instituciones responsables la normativa primaria, secundaria e internacional que protegen a la mujer a nivel público; debido a que existen ciertas prácticas patriarcales que ven en la mujer, un objeto para intereses de quien ejerce el poder o está aliado al poder; para asegurar el empleo, gozar de estabilidad, ascender de lugar, tener mayor remuneración y

no encontrarse amenazada de recibir desigualdad y discriminación; involucrándose con mayor protagonismo en la vigilancia, supervisión y observación de las garantías del respeto de la mujer empleada, en el que debe ampliar el trabajo de la unidad de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacia este sector de la sociedad mensualmente; denunciando ante las instancias respectivas, para hacer respetar el derecho de trabajo de la mujer.

El Estado Salvadoreño, debe dar mayor vida a los mecanismos con que cuenta para que se respete los derechos humanos de la mujer empleada, en cualquier dependencia pública del Estado; donde prevalezcan con más dinamismo los mecanismos jurídicos nacionales e internacionales que protegen a la mujer en el ámbito laboral para que no se sigan irrespetando sus derechos, haciendo trabajar más las instancias que atienden la problemática de la mujer como son: Unidad de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Unidad de la Mujer y el Menor de la Fiscalía General de la República , Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Ciudad Mujer; donde hagan cumplir las leyes de la República y los tratados internacionales que ha suscrito el Estado de El Salvador en materia laboral y se castigue al responsable ante los Tribunales de lo Laboral; al discriminador, al acosador sexual y de poder; derogándose todas aquellas leyes que puedan significar discriminación contra la mujer.

La Organización Internacional del Trabajo, debe hacer sentir su trabajo en pro de la empleada gubernamental ante la sociedad y la comunidad internacional sobre los Tratados y Convenios Internacionales que ha suscrito el Estado de El Salvador y las leyes que ha decretado para hacerlos cumplir, en donde se note que se está velando y observando el cumplimiento de los

compromisos y obligaciones del respeto de la mujer trabajadora, que permita percibir el protagonismo que ejerce hacia el Estado Salvadoreño; reportando informes a la sociedad salvadoreña e internacional, donde se haga saber: que se cumplen las leyes y tratados que protegen a la mujer del empleo público.

Otro de los hechos importantes de renombre en la vida de la sociedad salvadoreña, en el ámbito político, social, cultural y en alguna medida económico, que han impulsado al Estado a dar mayor énfasis a solucionar los problemas de la sociedad y a viabilizar con mayor responsabilidad, al asumir la preocupación y obligación que le compete, de responder por sus habitantes y uno de estos, la protección de la mujer en sus diversas manifestaciones de la vida diaria, en donde ha potenciado una serie de leyes, en consonancia con los tratados internacionales; aunque no tratan de forma tácita la problemática de los problemas que enfrenta la mujer empleada a nivel público; pero sí, van creando las condiciones para que se le dé, el verdadero valor que se merece, la mujer que ostenta un empleo público, no solo de la Fiscalía General de la República; sino de todo el Estado de El Salvador. Donde tendrá que ejecutar de forma real, las últimas leyes que se han decretado a favor de la mujer, que se mencionan a continuación:

- I. Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.
- II. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- III. Ley Especial Integral para un Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- IV. Ley contra la Violencia Intrafamiliar.

Queda abierta la invitación para investigadores y estudiantes en proceso de optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de

Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, para que puedan enriquecer el pequeño aporte que hoy queda como un insumo para seguirlo complementando con más objetividad del diario vivir de la mujer que realiza una actividad laboral para cubrir sus necesidades básicas y de su familia a nivel del Estado, como un regalo a ese ser noble que le ha dado vida al mismo violador de sus derechos humanos y que se aplique el dicho “Contra viento y marea” lo que dice el Artículo 3 de la Constitución de la República: Todas las personas son iguales ante la Ley.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

CAÑAS-DINARTE, Carlos. Historia de mujeres protagonistas de la independencia (1811-1814), Imprenta Offset Ricaldone, El Salvador, 2010.

CHINCHILLA FLAMENCO, Dionisio Abraham. Guía didáctica para seminarios de investigación social, Primera edición, Talleres Gráficos UCA, El Salvador, 2006.

FERRER GÓMEZ, Yolanda y otros. Género y Educación, Selección de lecturas. Primera reimpresión, Editorial Pueblo y Educación, Cuba, 2008.

GARCÍA CÓRDOBA, Fernando. La tesis y el trabajo de graduación. Limusa Noriega Editores, México, 2005.

HOCHMAN, Elena y otros. Técnicas de investigación documental, Editorial Trillas, México, 1979.

IGLESIAS MEJÍA, Salvador. Guía para la elaboración de trabajos de investigación monográfico o tesis, 5ª edición, Imprenta Universitaria, El Salvador, 2006.

JIMÉNEZ SANDOVAL, Rodrigo y otros. Derechos Laborales de las Mujeres, un análisis comparado para América Central y Panamá, Impresión por GOSSESTRA, Costa Rica, 2001.

NIKEN, Pedro. En defensa de la persona humana, S/e, Editorial Jurídica Venezolana, 1988.

ORTÍZ, Frida y otros. Metodología de la Investigación, El proceso y sus técnicas, Limusa Noriega Editores, México, 2005.

PACHECO GÓMEZ, Máximo. Los Derechos Humanos, Documentos Básicos, Tomo II. 3ª edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 2000.

TRAVIESO, Juan Antonio. Derechos Humanos y Derechos Internacionales, 2ª edición ampliada, Revisada y Actualizada; Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1996.

TRAVIESO, Juan Antonio. Derechos Humanos y Jurisprudencia, Doctrina y Legislación Argentina e internacional, 1ª edición, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Argentina, 1998.

ZACARÍAS ORTEZ, Eladio. Así se investiga, pasos para hacer una investigación, 2ª reimpresión, Editorial clásicos Roxsil, El Salvador, 2003, págs. 155.

TESIS

AGUILAR LÓPEZ, Iris Esmeralda. “Límites a la libertad sindical de los empleados públicos a partir de la vigencia de los convenios números 87 y 98 de la OIT en El Salvador”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011.

ARDÓN LOBO, Griselda Guadalupe. “La violencia genérica como violación a los derechos humanos de la mujer”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1998.

LÓPEZ MARTÍNEZ, Ana Ligia. “Tutela constitucional del medio ambiente y desarrollo económico, sentencia de amparo 163-2007”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2010.

PÉREZ POZOS, Nubia Beatriz. “El Estado de El Salvador y la violación de los derechos humanos de los menores de edad sujetos a la aplicación de la detención provisional en el Proceso Penal Juvenil en la Ciudad de San Salvador”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2010.

RAMOS MARTÍNEZ, Celia del Carmen y otros. “Situación de los Derechos Humanos de la Mujer Trabajadora en la Industria de la Maquila Textil, de la zona franca de San Bartolo”. Tesis de grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1998.

LEGISLACIÓN

Constitución Comentada, Quinta edición, Editorial Jurídica Salvadoreña

Ley de Servicio Civil y Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los empleados públicos, Editorial Jurídica Salvadoreña. S/e. El Salvador, S/a.

Declaraciones, pactos y convenciones Derechos Humanos, Imprenta Offset Cuscatlán, San Salvador, 2000.

Código de Trabajo, Ley de organización y funciones al sector trabajo, S/d, 1999.

Recopilación de leyes en Materia Laboral. Imprenta Offset Cuscatlán, El Salvador. 2003. Págs. 365.

INSTITUCIONAL

COMISIÓN COORDINADORA DEL SECTOR DE JUSTICIA. Divulgación de los Derechos de la Mujer, para un liderazgo efectivo. Segunda Edición. S/E. El Salvador. 2001.

COMISIÓN COORDINADORA DEL SECTOR DE JUSTICIA. Constitución de la República de El Salvador. Con sus reformas, S/E, El Salvador 2009.

CONCERTACIÓN FEMINISTA PRUDENCIA AYALA. Mesa de seguimiento a compromisos Internacionales. Convención Sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer -CEDAW-. Mitos y Realidades. S/d.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR Y ORMUSA. Género y economía 2008, Primera edición, El Salvador, 2009.

GOBIERNO DE EL SALVADOR. Informe consenso de Quito Undécima Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 13 al 16 de julio 2010.

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER. Resumen de los orígenes de la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas. Instituto Interamericano de los Derechos Humanos. Revista Derechos Humanos de las Mujeres. Paso a Paso. 1999.

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER.
Respuesta al cuestionario enviado a los Gobiernos sobre la aplicación de la plataforma de acción de Beijing 1995 y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General 2000.

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER.
Consenso de Brasilia: XI Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, 13 a 16 de julio de 2010.

INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER.
Normativa nacional para la igualdad de género, Primera reimpresión, Talleres Gráficos UCA, El Salvador, 2011.

LAS DIGNAS, ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA DIGNIDAD Y LA VIDA.
Memoria de Labores 2006, San Salvador, 2007.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL Y EMPLEO. Red nacional de oportunidades de empleo, uniendo oportunidades para el empleo.

OFICINA EN COLOMBIA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. Derechos de la mujer, Nuevas ediciones Ltda., Colombia, 2002.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ, Vivo mi ciudadanía cuando conozco y exijo mis derechos laborales.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ. Mujer y mercado laboral 2009.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ. Bernarda No. 2-2010: Desnudo artístico: Mitos, censuras y verdades, El Salvador.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA y otros. Recopilación de leyes de familia. 4ª Edición. Editorial Jurídica Salvadoreña. El Salvador. 2008.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Los derechos humanos y la maquila en El Salvador, S/e, S/E, San Salvador, 1998.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Normas básicas, derechos humanos de la mujer y documentos afines. San Salvador. 2008.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Plataforma de Derechos Humanos de las Mujeres, Segunda edición, Impreso Graficolor. S.A. de C.V., El Salvador, 2008.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Normas básicas sobre Derechos Humanos, Primera publicación, Impresos Quijano Sociedad Anónima de Capital Variable, El Salvador, 2009.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Informe de Labores junio 2008-mayo 2009.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de la mujer. S/E. S/e. El Salvador. 2004.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, Centro de Estudios de Género, Revista Atenea.

DICCIONARIO

MATA TOBAR, Víctor Hugo. Diccionario Básico de los Derechos Humanos. Internacionales. Talleres gráficos UCA. 1ª Edición. El Salvador. 2008.

PÁGINAS WEB

FLORA TRISTÁN: CENTRO DE LA MUJER PERUANA, Situación de los derechos humanos de las mujeres de Villa El Salvador, en www.flora.org.pe/pdfs/SITUACION_VIH_VIOL.pdf sitio visitado el 25 de junio de 2013.

NACIONES UNIDAS: DERECHOS HUMANOS, Día de los derechos humanos 2009: Lucha contra la discriminación de la mujer, en <http://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstWomen.aspx>, sitio visitado el 6 de diciembre de 2013.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, Principales acciones realizadas por la PADMF, en <http://www.pddh.gob.sv/menuareas/menumujer/116-accionespadmf>, sitio visitado el 8 de noviembre de 2013.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO, Asociaciones 2009, en www.pnud.org.sv/2007/gen/content/view/6/91/, sitio visitado el 20 de abril de 2013.

ANEXOS

1. Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.
2. Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos.
3. Principales tratados sobre derechos humanos vigentes en Centroamérica y República Dominicana (agosto 2006).
4. C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
5. C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964.
6. Convenio (N. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo.
7. C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.
8. C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
9. C111 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
10. C156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares.



Asamblea Legislativa



DECRETO No. 645

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

- I. Que el artículo 3 de la Constitución, establece como principio, que todas las personas son iguales ante la Ley, lo cual se reitera en el texto constitucional, donde también se indica que, para el goce de los derechos que este principio implica, no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.
- II. Que El Salvador es Estado parte de los Tratados y Convenciones Internacionales y Regionales de Derechos Humanos que postulan la igualdad de los seres humanos en el goce de tales derechos.
- III. Que es obligación del Estado la eliminación de todas las formas de discriminación que de manera directa e indirecta, impiden a las mujeres salvadoreñas el pleno ejercicio de la ciudadanía y el disfrute de los derechos que esta condición admite.
- IV. Que a fin de darle cumplimiento al artículo 3 de la Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, que establece que dicha Institución tendrá por objeto diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer, es necesario fortalecer su marco institucional.
- V. Que la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida colectiva, son condiciones fundamentales para el logro del desarrollo, la gobernabilidad, la paz y la plena democracia en El Salvador.
- VI. Que es necesario contar con un instrumento legal que desarrolle el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamente la Política de Estado para articular la acción de los Órganos Públicos a favor de la igualdad de mujeres y hombres de El Salvador.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de las Diputadas y los Diputados: Othon Sigfrido Reyes Morales, Lorena Guadalupe Peña Mendoza, Irma Lourdes Palacios Vásquez, Karla Gisela Abrego Cáceres, Héctor Antonio Acevedo Moreno, Marta Lorena Araujo, Norma Cristina Cornejo Amaya, Blanca Noemí Coto Estrada, Rosa Alma Cruz de Henríquez, Nery Arely Díaz de Rivera, Emma Julia Fabián Hernández, Norma Fidelia

[Handwritten signature]



Guevara de Ramirios, Jorge Schafik Handal Vega Silva, Rolando Mata Fuentes, Orestes Fredesmán Ortiz Andrade, Inmar Rolando Reyes, José Mauricio Rivera, Jackeline Noemí Rivera Ávalos, Pedrina Rivera Hernández, Gilberto Rivera Mejía, Sonia Margarita Rodríguez Sigüenza, Karina Ivette Sosa de Lara, Ramón Arístides Valencia Arana y Margarita Velado; y con el apoyo a la misma de las Diputadas y los Diputados: Ciro Cruz Zepeda Peña, José Francisco Merino López, Francisco Roberto Lorenzana Durán, Roberto José d'Aubuisson Munguía, José Antonio Almendáriz Rivas, Ernesto Antonio Angulo Milla, Yohalmo Edmundo Cabrera Chacón, Darío Alejandro Chicas Argueta, José Álvaro Cornejo Mena, Valentín Arístides Corpeño, Carlos Cortez Hernández, Luis Alberto Corvera Rivas, Santos Eduviges Crespo Chávez, Carmen Elena Calderón Sol de Escalón, Antonio Echeverría Veliz, Margarita Escobar, Omar Arturo Escobar Oviedo, Julio César Fabián Pérez, Carmen Elena Figueroa Rodríguez, Santiago Flores Alfaro, Eduardo Antonio Gomar Morán, Ricardo Bladimir González, Rafael Antonio Jarquín Larios, Gladis Marina Landaverde Paredes, Benito Antonio Lara Fernández, Alejandro Dagoberto Marroquín, Mario Marroquín Mejía, Guillermo Francisco Mata Bennett, Misael Mejía Mejía, Guillermo Antonio Olivo Méndez, Rubén Orellana, Mariela Peña Pinto, Mario Antonio Ponce López, Gaspar Armando Portillo Benítez, Zoila Beatriz Quijada Solís, Carlos Armando Reyes Ramos, David Ernesto Reyes Molina, Santos Adelmo Rivas Rivas, David Rodríguez Rivera, Marcos Francisco Salazar Umaña, Patricia María Salazar Mejía, César Humberto Solórzano Dueñas, Manuel Rigoberto Soto Lazo, Enrique Alberto Luis Valdés Soto, Mario Eduardo Valiente Ortiz y Ana Daysi Villalobos de Cruz.

DECRETA la siguiente,

LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

Capítulo I

Garantía, Aplicación de la ley y Principios Rectores

Art. 1.- Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad

Por medio de la presente ley, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.

De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres.



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

La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.

Art. 2.- Objeto de la ley

La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente. A tal fin, la presente ley como fundamento de la Política del Estado:

- a) Establece los principios, propósitos y lineamientos normativos fundamentales que las políticas gubernamentales u otras instituciones del Estado deben contemplar, para asegurar las condiciones administrativas, socio políticas y culturales que exigen la igualdad de derecho, la igualdad de hecho y la eliminación de las discriminaciones entre las y los ciudadanos salvadoreños.
- b) Orienta la actuación de las instituciones nacionales y municipales responsables de su ejecución.
- c) Regula las iniciativas que promuevan la igualdad efectiva y la erradicación de discriminación en instituciones del Estado.

Art. 3.- Ámbito de aplicación

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

A



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

Art. 4.- Alcances de la ley

Para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.
2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.
3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.
4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.
5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

Art. 5.- Principios Rectores

La presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres, y Transversalidad.

Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.



Art. 6.- Definición de los Principios Rectores

A efectos del artículo anterior, los Principios Rectores se definen como:

1. Igualdad: Se entenderá como igualdad para la presente Ley:

- a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
- b) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- c) La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- d) Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- e) Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.

2. Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

3. No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

La discriminación será:

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

H



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

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

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

Art. 7.- Organismo rector

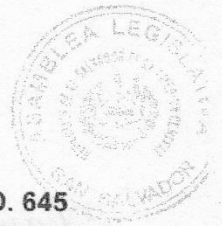
El Organismo Rector para promover y apoyar la implementación de la presente ley en todas las instancias del Estado, es el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, en adelante ISDEMU, que deberá adecuar sus funciones para garantizar el cumplimiento de la misma.

Para lograr que su desempeño sea eficiente, el Estado deberá fortalecerlo política, administrativa y técnicamente; así como, dotarlo de los recursos estructurales y financieros necesarios para su funcionamiento.

Art. 8.- Funciones del organismo rector

Son funciones del ISDEMU:

- 1) Elaborar un "Plan Nacional de Igualdad" que contenga los lineamientos de la Política de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación, que dé cumplimiento a la presente ley.
- 2) Evaluar, diseñar, proponer y apoyar iniciativas dentro del orden institucional del Estado y de la sociedad, que conduzcan a la construcción y consolidación de una cultura social y política de erradicación de la discriminación de género y a favor de la igualdad y equidad.
- 3) Proponer y coordinar la incorporación sistemática del Principio de Transversalidad de la igualdad y no discriminación, en el diseño y formulación de las políticas públicas en las instituciones del Estado.
- 4) Cooperar técnicamente con el fortalecimiento de las instancias públicas obligadas a su protección y vigilancia.



- 5) Dar seguimiento y participar coordinadamente con los organismos responsables, en el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado, relacionados con la salvaguarda de la igualdad y de los derechos de las mujeres.
- 6) Contribuir a la concientización amplia en la población sobre la importancia que, para el desarrollo social, el crecimiento económico, la gobernabilidad y la democracia, sólo se logra con el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.
- 7) Promover, difundir y fomentar el conocimiento y sensibilización de la presente ley, en el sector público y privado.
- 8) Velar por el estricto cumplimiento de la presente ley, promoviendo en su caso la investigación correspondiente, en los casos de incumplimiento de la misma, a fin de determinar las recomendaciones pertinentes y las sanciones respectivas.

Capítulo II

Instrumentos de las Políticas de Igualdad y Erradicación de la Discriminación

Art. 9.- Alcance del Principio de Transversalidad

En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

Art. 10.- Criterios de aplicación del Principio de Transversalidad en la actuación de las instituciones del Estado

Son criterios de aplicación los siguientes:

- a) La perspectiva conceptual, metodológica y técnica del enfoque de género, cuyo objetivo es descubrir y reconocer las desigualdades y discriminaciones existentes entre las personas, creadas sobre la base de las diferencias sexuales, y que produzcan desventajas, para mujeres o para los hombres, en el disfrute de los derechos ciudadanos en todos los ámbitos de la sociedad.
- b) La estrategia de transversalidad del enfoque de género, se aplicará de forma progresiva y coordinada en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas estatales y de otros instrumentos, procedimientos, mecanismos y normativas en las instituciones del Estado.

Art. 11.- De la coordinación de las instituciones del Estado



El ISDEMU, como organismo rector, velará por el cumplimiento de la aplicación de la estrategia de transversalidad de los Principios Rectores de esta ley, de la coordinación entre las instituciones y de la formulación y evaluación de los Planes de Igualdad.

Para el cumplimiento de esta obligación, el ISDEMU desarrollará las siguientes acciones:

- a) Promover y apoyar la creación de mecanismos de coordinación institucionales para garantizar la aplicación de la transversalidad de los principios rectores de esta ley en la formulación y ejecución de las políticas y planes nacionales, descentralizados y sectoriales.
- b) Asesorar a las instituciones del Estado en la materia objeto de esta ley.
- c) Conocer sobre situaciones de discriminación de las mujeres y emitir las resoluciones correspondientes, a fin de que sean remitidas a las instancias del Estado competentes.
- d) Formular y proponer por las vías competentes, proyectos de ley y reglamentos que sean necesarios para el logro de la igualdad y la eliminación de las discriminaciones contra las mujeres.
- e) Gestionar y proporcionar apoyo técnico para el establecimiento de Unidades de Género en las diferentes instituciones del Estado, para el logro de un funcionamiento coordinado en relación al cumplimiento de la presente ley.

Art. 12.- Formulación y evaluación de los Planes de Igualdad y Erradicación de la Discriminación

El gobierno, a través del ISDEMU, aprobará en cada período administrativo, un Plan Nacional que exprese y desarrolle de manera global y coordinada, los lineamientos de la política gubernamental y la estrategia general que en materia de igualdad y combate a la discriminación, se deba aplicar a los objetivos y acciones que orientarán la actividad de las instituciones del Estado. El Plan Nacional de Igualdad se fundamentará en los principios y mandatos que esta ley establece.

Los gobiernos locales deberán elaborar sus propios planes de igualdad dentro del marco de los lineamientos y objetivos del plan nacional y en coherencia con el desarrollo que se espera de ellos, de acuerdo con sus capacidades y autonomía.

El gobierno central y los gobiernos locales garantizarán la ejecución de los respectivos planes de igualdad, mediante la asignación de los recursos financieros y administrativos necesarios.

Art. 13.- Presupuestos de género

Handwritten mark



La presente ley establece que la elaboración de los presupuestos con enfoque de género, deberán tener en cuenta las diferentes necesidades de mujeres y hombres, para potenciar la igualdad y acciones equitativas que hagan realidad los compromisos gubernamentales con la equidad y la igualdad.

El Estado deberá incorporar en su presupuesto los recursos necesarios para dar cumplimiento a la presente ley.

La asignación presupuestaria del ISDEMU deberá contemplar los recursos específicos necesarios que le permitan velar por la implementación de ésta ley.

Art. 14.- De las estadísticas e indicadores

Las instituciones del Estado deberán desagregar por sexo la recopilación, análisis y publicación de toda la información estadística relevante para el objeto y mandatos de esta ley; así como, realizar los estudios y crear los instrumentos que permitan desarrollar indicadores que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actividad de la sociedad salvadoreña para brindar fundamento objetivo a las políticas de igualdad.

Así mismo la Dirección General de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía, deberá incorporar la variable de sexo en todo el Sistema Estadístico Nacional de manera progresiva a fin de recuperar, registrar, organizar, centralizar, conservar y suministrar información a quienes institucionalmente corresponda.

Créase el Centro de Información en el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, que en coordinación con la Dirección General de Estadísticas y Censos y las instituciones del Estado correspondientes, deberá diseñar un Sistema de Indicadores, así como recopilar, formular, sistematizar y publicar la información que reciba, a fin de promover la formulación de estudios o investigaciones académicas y de Políticas Públicas.

Art. 15.- Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social

A los efectos de esta ley, se entenderá por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino.

El Estado promoverá sistemáticamente la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres, en todos los mensajes de su marco institucional. El ISDEMU, brindará apoyo de información y formación al personal al servicio de las instituciones del Estado para dar cumplimiento a esta norma. También realizará acciones que promuevan la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social.

PA



Capítulo III

Promoción y protección de la igualdad y no discriminación en el derecho a la educación y participación política

Art. 16.- Principios Generales de la Política de Igualdad y No Discriminación en materia de educación

El Estado adopta la transversalización del principio constitucional de la igualdad y del principio de no discriminación de las personas por razones de sexo como objetivo fundamental a lograr en todas las actividades educativas dentro de sus competencias. A tal efecto, desarrollará las acciones que garanticen la educación para la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en todo el territorio nacional.

La promoción y protección de la igualdad en educación abarcará la adopción de normas explícitas, enfoques conceptuales y pedagógicos, criterios técnicos y métodos didácticos que garanticen la promoción de la igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres en las siguientes esferas de la acción educativa:

- a) En los planes de estudio, en los contenidos curriculares y en los métodos de evaluación de todos los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo.
- b) En la formación y en la práctica profesional del personal docente de todas las áreas.
- c) En los textos, publicaciones, recursos didácticos y material de apoyo docente.
- d) En los procedimientos que aseguran el acceso y permanencia dentro del sistema educativo.

Art. 17.- Criterios que orientarán la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres

El propósito de la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, deberá expresarse en las esferas de atención señaladas en el artículo anterior, tomando en consideración, entre otros, los criterios que se citan a continuación:

1. Igualdad en la oferta educativa sin discriminación por género.
2. Acceso real e igualitario de mujeres y hombres a todas las modalidades y niveles del sistema educativo.
3. Eliminación de lenguajes sexistas.
4. Reconocimiento de las contribuciones históricas de las mujeres.

Handwritten mark



5. Desarrollo de actitudes de co-responsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de mantenimiento y cuidado del ámbito doméstico, familiar y de personas adultas mayores.
6. Prevención de la violencia contra las mujeres.
7. Promoción del respeto a las diferencias étnicas, culturales y entre hombres y mujeres.
8. Eliminación de actitudes discriminatorias basadas en factores étnicos, sexuales, raciales, religiosos o discapacidades.
9. Orientación vocacional en áreas no tradicionales para ambos géneros o donde están representados.
10. Educación que se base en valores y principios, y que permita la formación sobre responsabilidades, prevención de riesgos y auto cuidado en salud integral.
11. Acciones positivas en el otorgamiento de becas a mujeres que por maternidad han tenido que retrasar sus estudios en su edad reproductiva.
12. Igualdad en acceso a facilidades públicas: Premios y financiamientos.
13. Igualdad en las dotaciones bibliotecarias y bibliográficas para que recojan los aportes de las mujeres al acervo cultural y científico.

No podrá impedírsele a ninguna mujer, en ninguna etapa de su ciclo educativo, el acceso, permanencia y finalización de sus estudios por razones de discriminación basadas en su género. Así mismo no podrá impedírsele a mujeres, por razones de embarazo el acceso, permanencia y finalización de sus estudios.

El Ministerio de Educación conforme a las posibilidades presupuestarias, deberá considerar en los Programas de Becas de estudios básico, medio, superior o técnico, o en otros programas de apoyo formativo a las siguientes mujeres:

- 1) Niñas y adolescentes que por embarazo han interrumpido su proceso educativo.
- 2) Mujeres que por discapacidad, vulnerabilidad social, económica y territorial, no puedan acceder, permanecer y finalizar sus estudios.

En ambos casos el interés de continuar estudiando será expresado por parte de las niñas, adolescentes o mujeres previo cumplimiento de los requisitos académicos pertinentes.

Art. 18.- Educación superior

El gobierno, a través del ISDEMU y del Ministerio de Educación, fomentará, sin vulnerar la autonomía y libertad establecida en la Ley de Educación Superior o las instituciones de

A



Educación Superior, la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio, proyectos de investigación, otorgamiento de becas con criterios de igualdad de género, acceso a las carreras tradicionales y no tradicionales en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, y apoyo a la mujer en su inserción laboral”.

Art. 19.- Formación profesional, vocacional, artística y deportiva

Le compete al Estado:

- a) Garantizar la igualdad y no discriminación de géneros en las actividades correspondientes a las disciplinas deportivas y culturales, dirigidas a contribuir al desarrollo físico saludable, al enriquecimiento y desarrollo de talentos artísticos e intelectuales y al entretenimiento de mujeres y hombres.
- b) Velar por que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente el acceso a las disciplinas descritas en el literal anterior.

Art. 20.- Sobre la promoción de igualdad en el ejercicio de los derechos políticos

Se promoverán la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos, incluidos entre otros, los derechos al voto, la elegibilidad, el acceso a todas las instancias y niveles de toma de decisiones, así como la libertad de organización, participación y demás garantías civiles y políticas.

Art. 21.- Promoción de la igualdad en las organizaciones políticas

Los partidos políticos legalmente establecidos, a fin de garantizar la mayor participación democrática en los procesos de elección de sus autoridades y de candidatos y candidatas para las diferentes elecciones en que participen, promoverán acciones que permitan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres establecida en esta ley, a fin de asegurar la no discriminación de las mujeres en las instancias internas y de representación.

Art. 22.- La igualdad en los procesos electorales

Se fomentará en los procesos electorales la participación política de la mujer en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la equidad de género en el país y sobre las políticas públicas que las garantizan.

Art. 23.- Promoción de la participación de mujeres en órganos de dirección

Todas las instituciones y organizaciones acreditadas por el gobierno deberán promover y sensibilizar la participación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las posiciones y en los procesos de toma de decisiones, en especial en sus órganos de dirección.

Handwritten mark



Capítulo IV
Promoción y protección de la igualdad y no discriminación
en los derechos económicos y laborales

Art. 24.- De la igualdad y no discriminación en la participación económica

El gobierno garantizará la igualdad y no discriminación de las mujeres en su participación económica, a través de los organismos directamente vinculados al fomento y gestión del desarrollo económico y en coordinación con los organismos competentes de la materia.

Realizará acciones que contribuyan a la participación activa e igualitaria de mujeres y hombres en las decisiones, disposición y control de los medios de producción que les permitan igualdad en el acceso al desarrollo económico y a las oportunidades del goce de sus beneficios.

Con el propósito de potenciar la autonomía económica de las mujeres, el ISDEMU en alianza con los organismos competentes, gestionará la creación y fortalecimiento de las empresas de mujeres, mediante el desarrollo de las siguientes actividades:

- a) Procesos de formación.
- b) Asistencia técnica.
- c) Transferencia tecnológica.
- d) Incentivos fiscales.
- e) Acceso a créditos blandos.
- f) Oportunidades de comercialización.
- g) Impulso a la competitividad solidaria.

El gobierno, a través del ISDEMU, promoverá y creará programas especiales para las mujeres que por su condición de vulnerabilidad social, económica, cultural y ambiental, requieren una atención especializada; asimismo, las instituciones del Estado con competencia en el otorgamiento de créditos y programas de emprendimiento económico y las Asociaciones Cooperativas, establecerán normas explícitas que garanticen el trato igualitario y justo para el fomento de la autonomía económica de las mujeres.

El Estado previa la calificación correspondiente, otorgará incentivos a las instituciones crediticias que fomenten programas especiales de emprendimiento económico para las mujeres.

Art. 25.- De la participación igualitaria en el empleo

44



El Estado deberá aplicar los siguientes lineamientos en sus políticas de empleo y acciones de inserción laboral, tomando en consideración la brecha entre lo rural y lo urbano y las condiciones de trabajo para superar desventajas para las mujeres:

- a) Incluir en las políticas de empleo las disposiciones contenidas en la presente ley, a fin de lograr la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.
- b) Los requisitos y criterios de selección de personal que se establezcan, deberán contemplar la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier sesgo sexista, en detrimento de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.
- c) Las ofertas de empleo deberán ser anunciadas sobre la base de los requisitos exigibles para su desempeño, sin tener como criterio de aceptabilidad el sexo.
- d) El organismo competente en la materia de capacitación laboral y demás instituciones encargadas de ofrecer capacitación para el fomento del empleo o del mejoramiento laboral, deberán considerar la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en los cupos que se asignen para estas actividades, como en los contenidos que se impartan.
- e) Las normativas públicas de inspección laboral deberán contener criterios de transversalidad enunciados en esta ley.
- f) Las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- g) La eliminación de cualquier diferenciación salarial entre hombres y mujeres en razón del desempeño de un mismo cargo y función laboral.
- h) La promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que las mismas gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo.

El Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

Capítulo V
Promoción y protección de la igualdad y no discriminación en los derechos a la salud y otros derechos sociales y culturales



Art. 26.- Igualdad y no discriminación en la atención a la salud integral y a la salud sexual y reproductiva

El Estado adoptará la transversalización del principio constitucional de la igualdad y la no discriminación entre mujeres y hombres como objetivo fundamental a lograr en todas las actividades vinculadas a las responsabilidades públicas en salud.

El Estado, en atención a las obligaciones que le confiere la Constitución, postula como derechos fundamentales en materia de salud integral, salud sexual y salud reproductiva: El derecho a recibir información calificada sobre las materias vinculadas a estos derechos; el derecho a recibir servicios de prevención de riesgos en esta materia; y, el derecho a la atención integral.

El Ministerio de Salud garantizará la protección de los derechos a la salud integral, a la salud sexual y reproductiva, y la igualdad y equidad en el acceso y atención en los servicios correspondientes.

En el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y planes de salud, se aplicarán los siguientes lineamientos generales:

- a) Acceso de mujeres y hombres, sin discriminación alguna y en todas las etapas de su vida, a información educativa, a servicios gratuitos y de buena calidad, para la atención de la salud integral.
- b) Acceso universal de niñas, niños, adolescentes, adultas y adultos, a información y educación científica y actualizada, adecuada al ciclo vital, oportuna, veraz, suficiente y completa sobre el ejercicio responsable de la sexualidad, auto cuidado y prevención de riesgos en salud sexual y salud reproductiva, así como acceso a los servicios públicos de información, atención preventiva y curativa correspondientes.
- c) Proveer información científica, educación, normas de higiene, prevención, detección y atención a riesgos en salud sexual y salud reproductiva, con especial consideración a las infecciones de transmisión sexual y el Virus de inmunodeficiencia Humana/Síndrome de inmunodeficiencia Adquirida (VIH- SIDA).
- d) Garantizar servicios de salud de calidad durante la etapa de fertilización, implantación, embarazo, parto y puerperio a todas las mujeres, sin discriminación de ningún tipo, incluyendo la garantía de atención a pacientes que acudan a los establecimientos de salud en busca de atención oportuna, por problemas y situaciones que pongan en riesgo la continuidad del embarazo.
- e) Desarrollar actividades sistemáticas calificadas y sostenidas para formar personas con las capacidades y habilidades que exige la oferta de estos servicios.



Art. 27.- Reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado

El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado.

El Estado, desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar.

Se comprende dentro de las actividades de trabajo Reproductivo, actividades como la gestación y el cuidado de infantes, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar, incluido el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros.

El ISDEMU, desarrollará acciones de concientización de la población sobre la corresponsabilidad de ambos géneros en la atención a la producción y cuidado de la subsistencia humana y brindará asesoría a las instituciones que lo soliciten, para el desarrollo de políticas de corresponsabilidad.

Art. 28.- Persona adulta mayor

El Estado, a través de las instancias competentes, promoverá en los organismos comunitarios y en los gobiernos locales medidas especiales, prestaciones y servicios de atención integral a las personas adultas mayores, que garanticen su seguridad social y el desarrollo de sus capacidades vocacionales, creativas, asociativas y educativas.

Art. 29.- Inclusión social de mujeres en situación de vulnerabilidad personal, social y económica

El Estado, a través de las instancias competentes, brindará especial atención y establecerá entre sus prioridades la generación de capacidades de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad personal por alguna discapacidad, pobreza extrema o condición económica, social y de género, para promover su acceso a los bienes y servicios que faciliten su bienestar e inserción social. Dicha garantía se otorgará cuando existan familias extensas o monoparentales.

Así mismo, en cumplimiento de los tratados y compromisos internacionales, les deberá garantizar derechos fundamentales tales como el derecho a la vida, la integridad física y moral, la salud, la libertad, la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Art. 30.- De la igualdad a la seguridad social

El Estado garantizará el cumplimiento efectivo de las disposiciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social relativas a la protección de las mujeres trabajadoras



en los sectores formales de la economía y desarrollará disposiciones que permitan el acceso a prestaciones de seguridad social a las trabajadoras en los sectores informales.

Art. 31.- Protección e inclusión social de mujeres en situación de trata interna y transnacional

El Estado, a través de las instancias competentes, deberá desarrollar una política integral para la prevención, detección, atención y protección de las mujeres víctimas de trata interna y transnacional, así como la revisión y actualización permanente de la legislación sancionatoria o punitiva.

Asimismo, deberá garantizar la restitución de los derechos de las mujeres víctimas de trata que son explotadas y abusadas sexualmente, ya sea con fines económicos y sociales o no; y posibilitará la activación y coordinación de los mecanismos de apoyo comunitario que eliminen la discriminación y estigmatización de las mismas.

Art. 32.- De la igualdad en las Políticas Ambientales

Las instituciones de Estado competentes en materia de protección ambiental, deberán tomar en cuenta dentro de sus políticas los efectos socio ambientales que generan un impacto diferenciado entre mujeres y hombres, y adoptarán e incorporarán los siguientes lineamientos:

- a) Establecer criterios que velen por la igualdad de oportunidad para mujeres y hombres en el acceso, manejo, uso y control de los recursos naturales y del ambiente.
- b) Garantizar que en la formulación y ejecución de los procesos de formación, control, protección y en el manejo de los recursos naturales, el ambiente, la biodiversidad y los impactos del cambio climático, se respete la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres en relación a los hombres en el acceso y participación en tales procesos.
- c) Desarrollar estadísticas e indicadores con enfoque de género, sensibles a la gestión ambiental y el impacto de las políticas ambientales en la vida de mujeres y hombres.
- d) Promover financiamiento para proyectos administrados o co-administrados por mujeres, en proyectos de protección, conservación y uso racional de los recursos naturales que alivien la carga de trabajo de las mujeres y la pobreza de las familias.
- e) Brindar formación y sensibilización sobre los mandatos en materia de igualdad de género a las personas involucradas en las actividades ambientales.

Art. 33.- De la igualdad en materia de vivienda y urbanismo

Handwritten mark



El Estado deberá garantizar los mecanismos necesarios a fin de evitar cualquier tipo de discriminación, en la adquisición de inmuebles para vivienda, en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Asimismo deberá crear programas especiales para facilitar el acceso a la vivienda a las mujeres cuando son las únicas responsables del hogar y destinar como bien de familia el inmueble para vivienda.

Las Mujeres que se encuentran bajo la condición señalada en el inciso anterior y que laboran en el sector informal, que apliquen a los planes de vivienda social, tendrán derecho a un trato preferencial en cuanto a la exigencia de requisitos formales para acceder a dichos planes.

Los planes de urbanismo y dotación de servicios urbanos deberán considerar las diferencias de las necesidades de género de mujeres y hombres en materia de acceso a servicios de agua, saneamiento, esparcimiento y recreación, integración familiar y seguridad personal.

Art. 34.- La igualdad en la acción de los medios de comunicación y la publicidad

El Estado, a través de los medios de comunicación social de titularidad pública, así como de aquéllos que subvencione, promoverá, sin vulnerar la libertad de expresión e información, la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y hombres en la sociedad; y a estos efectos, adelantará acciones permanentes que favorezcan:

- a) El aumento en la presencia visible y audible de las mujeres, en dichos medios de comunicación social, que deberán ser observadas, evaluadas y ajustadas, periódicamente, a fin de eliminar prácticas discriminatorias y sexistas.
- b) La programación de campañas en los mismos medios de comunicación, destinadas a toda la sociedad, sobre la importancia y la necesidad de la participación cívica, social, económica, política y cultural de las mujeres.
- c) La utilización no sexista del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de la publicidad, así como la utilización no violenta y discriminatoria del lenguaje y de las imágenes, especialmente en el ámbito de los programas de radio, televisión, espectáculos públicos, publicaciones, videos, grabaciones y todo tipo de audiovisual, y en todos los formatos, relativos a los medios de comunicación social referidos.

Art. 35.- Igualdad en formación y acceso a nuevas tecnologías

El ISDEMU, en coordinación con las Instituciones del Estado, promoverá la realización de campañas de sensibilización sobre la importancia del acceso de mujeres y de hombres a las nuevas tecnologías en condiciones de igualdad de oportunidades; y la transmisión, a través de los contenidos de esas nuevas tecnologías, de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las funciones de las mujeres y de los hombres en la sociedad.

A



Capítulo VI
Participación de las mujeres en el desarrollo rural

Art. 36.- Los derechos de las mujeres en el desarrollo rural

El Estado, a través de las instituciones competentes, adoptará las medidas pertinentes a fin de eliminar la discriminación contra las mujeres en zonas rurales, garantizando el respeto a la libertad sindical, fomentando el trabajo de las Cooperativas Agropecuarias y Pesqueras, e incentivando la efectiva participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en las juntas directivas de estas organizaciones y su participación en los beneficios de un desarrollo rural sostenible.

Para asegurar la participación de las mujeres, se les garantizan los siguientes derechos:

- a) La participación en la elaboración, en la decisión y en la ejecución de los planes y políticas de desarrollo rural a través de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Participación e integración en organizaciones comunitarias y productivas, remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social en igualdad con los hombres.
- c) El acceso de las mujeres a sistemas de apoyo agrario con la finalidad de promover la igualdad de las mismas en los beneficios del desarrollo rural.

Art. 37.- Titularidad y Co-titularidad de las Unidades Productivas Agrarias

El Estado, a través de los Ministerios de Economía y de Agricultura y de Ganadería, adoptará las medidas necesarias para garantizar a la mujer en condiciones de igualdad, el acceso a la titularidad o co-titularidad de las unidades productivas agropecuarias y pesqueras.

Capítulo VII
Del organismo responsable de la defensa y garantía de la igualdad y no discriminación en los derechos de las mujeres

Art. 38.- Instancia Responsable

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

Art. 39.- Funciones

La dependencia creada por la Procuraduría General de la República, a efecto de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, tendrá en lo que se refiere al cumplimiento de esta ley, como principales funciones las siguientes:



- a) Contribuir al cumplimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que amparen los derechos de las mujeres.
- b) Aplicar los instrumentos internacionales ratificados por el Estado en esta materia.
- c) Estudiar y plantear las reformas y propuestas normativas que sean necesarias para asegurar la defensa y protección de los derechos de las mujeres.
- d) Recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier persona u organización y que debidamente fundamentadas en la normativa vigente, se refieran a la violación o incumplimiento de la presente ley.
- e) Brindar asistencia a las personas denunciantes a efecto de promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.
- f) Brindar asistencia y representar legalmente a la persona u organización denunciante a efecto de ejercitar las acciones judiciales correspondientes.
- g) Elaborar anualmente un informe que registre las actividades realizadas y el grado de cumplimiento de la presente ley.
- h) Promover y difundir el cumplimiento y la defensa de la igualdad y la no discriminación en los alcances que a estos principios le confiere la presente ley.
- i) Solicitar a las instituciones del Estado proceder a aplicar las sanciones contempladas en su normativa interna, en caso de acciones u omisiones que constituyan infracciones administrativas a los derechos establecidos en esta ley, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudiere promover en defensa de los mismos.
- j) Coordinar acciones con el ISDEMU, a fin de garantizar la efectividad de las medidas, estrategias y normativa legal aplicable.
- k) Las derivadas del régimen legal interno de la Procuraduría General de la República.

Para los efectos de la aplicación de la presente ley la Procuraduría General de la República mantendrá una relación de colaboración con la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la Fiscalía General de la República y el ISDEMU, la cual deberá sujetarse a las facultades y funciones de cada institución.

Disposiciones Finales y Transitorias

Art. 40.- Asignación de recursos

Las distintas dependencias que se crean en esta ley, se implementarán conforme a los recursos que deberán ser aprobados en el próximo presupuesto general de la nación.



Art. 41.- Sanciones a las violaciones de derechos

Sin perjuicio de las funciones de la dependencia a la que se refiere el artículo 39 de esta ley, la infracción a las normas para la efectiva aplicación de la presente ley, será sancionada de acuerdo a las normativas disciplinarias internas de cada una de las instituciones del Estado, las que deberán en un plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de ésta ley, armonizar las mismas para establecer en ellas las sanciones pertinentes.

Art. 42.- Derogatoria

Las disposiciones contempladas en la presente ley implicarán la derogatoria de las disposiciones establecidas en otras normas nacionales que contradigan o imposibiliten el ejercicio de los derechos establecidos en la misma.

Art. 43.- Regla supletoria

En lo no previsto en la presente ley, se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia, en lo que fuere compatible con la naturaleza de la misma.

Art. 44.- Vigencia

El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los diecisiete días del mes de marzo del año dos mil once.

Othon Sigfrido Reyes Morales

Presidente

Ciro Cruz Zepeda Peña

Primer Vicepresidente

Guillermo Antonio Gallegos Navarrete

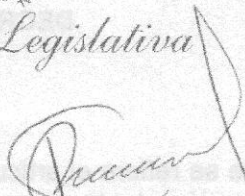
Segundo Vicepresidente



Asamblea Legislativa

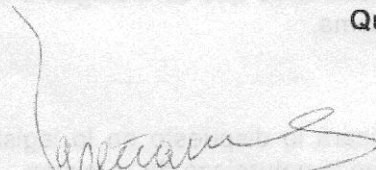
DECRETO NO. 645

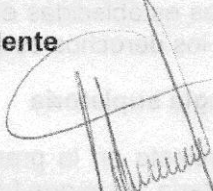


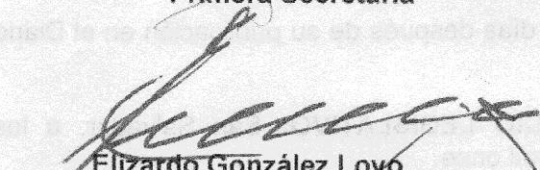

José Francisco Merino López
Tercer Vicepresidente

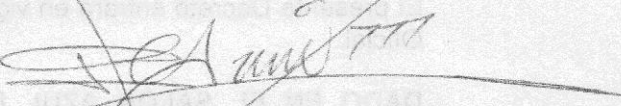

Alberto Armando Romero Rodríguez
Cuarto Vicepresidente

Francisco Roberto Lorenzana Durán
Quinto Vicepresidente

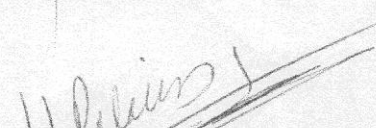

Lorena Guadalupe Peña Mendoza
Primera Secretaria



César Humberto García Aguilera
Segundo Secretario


Elizardo González Loyo
Tercer Secretario


Roberto José d'Aubuisson Munguía
Cuarto Secretario

Quinta Secretaria


Irma Lourdes Palacios Vásquez
Sexta Secretaria


Mario Alberto Tenorio Guerrero
Séptimo Secretario



Nombre: **REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES**

Materia: **Derecho Administrativo** Categoría: **Reglamento**

Origen: **ORGANO EJECUTIVO (Presidencia de la República)** Estado: **Vigente**

Naturaleza : **Decreto Ejecutivo**

Nº: **74**

Fecha: **31/05/2010**

D. Oficial: **101**

Tomo: **387**

Publicación DO: **01/06/2010**

Reformas: **S/R**

Comentarios: **El presente reglamento tiene por objeto la creación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, estableciendo su regulación, organización y funcionamiento para el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad social.**

Contenido;

DECRETO No. 74.

EL CONSEJO DE MINISTROS,

CONSIDERANDO:

- I. Que de conformidad al Art. 45 de la Constitución de la República, los trabajadores domésticos tienen derecho a la seguridad social, cuyo alcance será determinado por la Ley y de acuerdo a las peculiaridades del trabajo doméstico;
- II. Que de acuerdo al Art. 22 de la Ley del Seguro Social, la implementación del Régimen del Seguro Social será de forma gradual, debiendo considerar criterios técnicos financieros que garanticen su sostenibilidad, facultando para tal fin al Órgano Ejecutivo en Consejo de Ministros para emitir los Reglamentos relacionados con la extensión de los programas del Seguro Social, cuyo objeto sea hacer realidad la efectiva incorporación de grupos de trabajadores que no gozan de las prestaciones de seguridad social;
- III. Que el plan de gobierno del Órgano Ejecutivo contempla la ampliación del ámbito de aplicación del Régimen del Seguro Social, a colectivos de trabajadores no comprendidos dentro de dicho ámbito; siendo los trabajadores domésticos un sector de la población hasta ahora no comprendidos dentro de dicho Régimen; por lo que es justo y conveniente crear un Régimen Especial de Salud, adscrito y administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a fin que los trabajadores domésticos puedan gozar de prestaciones de Seguridad Social, de conformidad a este Reglamento y lograr de esa manera una verdadera inclusión de los mismos; y,
- IV. Que en sesión Ordinaria celebrada el día veintiocho del mes de mayo de dos mil diez, el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social aprobó, entre otros puntos, someter a consideración del Consejo de Ministros, de conformidad a la Ley, la Creación del RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

POR TANTO,

en uso de sus facultades legales,

DECRETA el siguiente:

REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

CAPÍTULO I

OBJETO Y SUJETOS PROTEGIDOS

Objeto.

Art. 1.- Ampliase el Régimen del Seguro Social, conforme lo establece el inciso primero del artículo 3 de la Ley del Seguro Social y en los términos del presente Reglamento, a los trabajadores domésticos. A tal fin, el presente Reglamento tiene por objeto la creación del RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, estableciendo su regulación, organización y funcionamiento para el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación; el mismo será administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en adelante, se denominará "el Instituto".

La incorporación a que se refiere este artículo se realizará conforme a un programa que elaborará el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Sujetos protegidos.

Art. 2.- Toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con su empleador, podrá solicitar su afiliación a este Régimen Especial.

El empleador podrá solicitar la afiliación del trabajador, para lo cual deberá presentar lo requerido por el artículo 4 de este Reglamento.

Para los efectos de este Decreto, se considera trabajador doméstico toda aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar u otro sitio de residencia o habitaciones particulares, que no importe lucro o negocio para el empleador.

El trabajador doméstico que preste sus servicios para dos o más empleadores, podrá afiliarse a este Régimen Especial, siempre y cuando lo afilie por lo menos, un empleador; en este caso, la cotización no será menor de la prevista en el artículo 6 del presente Reglamento.

Los hijos de los trabajadores domésticos que se encuentren dentro del rango de edad cubierto por el Régimen de Salud del Instituto, tendrán derecho a las prestaciones de dicho Régimen, de conformidad al portafolio de servicios aprobado por el Consejo Directivo del Instituto, para lo cual deberán ser inscritos en los registros que lleve el Instituto para tal efecto.

CAPÍTULO II

COBERTURA

Plan de Prestaciones.

Art. 3.- Las personas protegidas por este Régimen Especial tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

El goce del subsidio económico sólo se otorgará en caso de maternidad, el cual será por el monto determinado para dicha contingencia, en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Se establece un período de carencia de seis meses, posteriores a la afiliación, para la atención de las patologías siguientes: insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y las cirugías electivas.

Para el goce de las prestaciones por maternidad, será aplicable todo lo dispuesto en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

CAPÍTULO III

AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.

Afiliación.

Art. 4.- Para su ingreso y afiliación al presente Régimen Especial, el empleador deberá presentar por lo menos:

- a) Su inscripción como empleador y su solicitud de afiliación a este Régimen Especial, así como el formulario denominado "Aviso de Inscripción de trabajador" completamente lleno;
- b) Documentos de identidad personal, tales como el Documento Único de Identidad, Carné de Residente si es extranjero, Partida de Nacimiento o Carné de Minoridad si es menor de edad;
- c) Una fotografía reciente del trabajador, tamaño cédula.

Los trabajadores que a la fecha de inscripción a este Régimen cuenten con un número de afiliación al Régimen del Seguro Social, no necesitarán afiliarse de nuevo, pero con el fin de actualizar sus datos personales y centro de atención adscrito, deberán llenar nuevo aviso de inscripción a este

Régimen Especial, siempre que cumpla los requisitos establecidos en este Reglamento.

La Dirección General del Instituto establecerá el contenido de tales formularios y solicitudes, así como de cualquier otro instrumento que estime necesario para su ingreso al presente Régimen.

COBERTURA

Financiamiento.

Art. 5.- Al financiamiento de este Régimen Especial contribuirán los empleadores y trabajadores sujetos al mismo, en la forma establecida por la aportación a la cotización correspondiente trabajador y patrono, en el Régimen de Salud previsto en el artículo 29 de la Ley del Seguro Social. El aporte estatal se cubrirá con la misma cuota fija establecida en el artículo 46 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Remuneración Afecta al Régimen Especial

Art. 6.- Para los efectos de este Reglamento y de la Ley del Seguro Social, se considera como remuneración afecta a este Régimen Especial, el salario pactado por unidad de tiempo o de cualquier otra forma contemplada en la ley, pagado en forma mensual, en moneda de curso legal, el cual no podrá ser menor al salario mínimo vigente para el comercio y servicios.

El porcentaje del aporte en la cotización para el financiamiento de este Régimen Especial se determinará sobre la remuneración afecta, de la forma siguiente: Para el empleador será del siete punto cinco por ciento (7.5 %) y del tres por ciento (3%) para el trabajador.

El aporte de los empleadores a la cotización para el financiamiento de este Régimen Especial tendrá el tratamiento fiscal previsto en la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Recaudación y pago de las Cotizaciones

Art. 7.- Para la recaudación de las cotizaciones del Régimen Especial, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social deberá proporcionar al empleador el talonario de recibos para el pago correspondiente por cada mes del año fiscal.

Los recibos deberán contener por lo menos tres partes, para el Instituto, el trabajador y el empleador en las cuales constará el nombre y número de afiliación del trabajador, el salario devengado, el nombre del empleador, su número de inscripción como tal y la dirección del centro de trabajo. En general, deberán contemplar cualquier otra información que el Instituto considere necesaria.

El empleador deberá enterar a la tesorería del Instituto o en las Instituciones Financieras autorizadas por el Instituto para tal fin, el monto de la cotización, formado por su aporte y por el del trabajador, a más tardar el último día de cada mes.

CAPÍTULO IV

RESERVA DE EMERGENCIA

Reserva de emergencia.

Art. 8.- Créase la Reserva de Emergencia para el presente Régimen Especial, la cual se formará con un límite de cien dólares de los Estados Unidos de América, por cada mil asegurados o fracción y su monto no podrá ser mayor de doscientos mil dólares de los Estados Unidos de América, la cual se revisará y ajustará cada cinco años.

Art. 9.- Para la creación y mantenimiento de la presente Reserva, se destinará el cinco por ciento (5%) de las cuotas de financiamiento percibidas mensualmente para el presente Régimen.

Art. 10.- Se consideran como emergencias aquellas contingencias tales como la disminución imprevista de los ingresos del Instituto, insuficiencia de éstos para cubrir los programas de prestaciones del presente Régimen y catástrofes como terremotos, inundaciones, derrumbes, accidentes y otros.

Creación de nuevas Reservas.

Art. 11.- El Consejo Directivo del Instituto deberá formar la Reserva Técnica que sea necesaria para garantizar el desarrollo y cumplimiento de este programa.

Inversión de las Reservas.

Art. 12.- La aludida Reserva de Emergencia y las demás que se consideren en el presente Régimen Especial, serán invertidas en la forma establecida en la Ley del Seguro Social.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES GENERALES

Goce de las prestaciones.

Art. 13.- Para el goce de las prestaciones de Seguridad Social de este Régimen Especial, es necesaria la afiliación del trabajador al mismo, el pago de la cotización mensual; además, el trabajador deberá identificarse con la tarjeta de afiliación o el documento de identidad al momento de solicitar el goce de dichas prestaciones y presentar el recibo de pago correspondiente.

En caso de mora en el pago de las cotizaciones, para el goce de las prestaciones correspondientes, será necesario pagar el monto de las cotizaciones en mora.

Anulación de inscripciones.

Art. 14.- El Instituto podrá anular la inscripción de un trabajador o de un empleador, cuando se compruebe su participación en la transgresión de la Ley del Seguro Social, de este Reglamento y demás normativas aplicables.

Recargos por Mora.

Art. 15.- En caso de mora en el pago de las cotizaciones, se generarán los recargos de intereses previstos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social, de la siguiente forma:

La demora en el pago de cotizaciones hasta quince días después de vencido el plazo fijado por este Reglamento, generará un recargo del cinco por ciento sobre el monto de la cotización adeudada. Si la demora excediere de quince días, el recargo será del diez por ciento.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y VIGENCIA.

Inicio de operaciones del Régimen.

Art. 16.- La inscripción al presente Régimen Especial será a partir del uno de julio de dos mil diez.

La incorporación de los trabajadores domésticos al presente Régimen Especial se realizará de forma gradual, considerando criterios geográficos, concentración de trabajadores domésticos por departamento o zonas del territorio nacional y la capacidad técnica del Instituto para brindar el goce de las prestaciones y servicios de salud, conforme a un programa aprobado por la Dirección General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, iniciándose en los departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán y, en los seis meses posteriores a la vigencia del presente Reglamento, podrán incorporarse los trabajadores domésticos del resto del país.

Normas supletorias.

Art. 17.- En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Derogatoria.

Art. 18.- Derógase la letra a) del artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Vigencia.

Art. 19.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil diez.

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,
Presidente de la República.

HUMBERTO CENTENO NAJARRO,
Ministro de Gobernación.

Publicación: Diario Oficial No 37 de 24 de febrero de 1953.

4. Convenio relativo a la Protección de Personas Civiles en Tiempo de Guerra (Convenio IV) (Convenio de Ginebra de 12 de agosto de 1949)

Ratificación: Decreto Legislativo No 173 de 10 de diciembre de 1952.

Publicación: Diario Oficial No 37 de 24 de febrero de 1953.

5. Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra de 12 de Agosto de 1949, relativo a la Protección de Víctimas de los Conflictos Armados Internacionales (Protocolo 1) (1977)

Ratificación: Decreto Legislativo No. 12 de 4 de julio de 1978.

Publicación: Diario Oficial No. 158 de 28 de agosto de 1978.

6. Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra de 12 de agosto de 1949, relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados sin Carácter Internacional (Protocolo 11) (1977)

Ratificación: Decreto Legislativo No. 12 de 4 de julio de 1978.

Publicación: Diario Oficial No. 158 de 28 de agosto de 1978.

7. Estatuto de la Corte Penal Internacional

No está vigente.

8. Convención sobre la imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad

No está vigente.

9. Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio

Ratificación: Decreto Legislativo No. 803 de 5 de septiembre de 1950.

Publicación: Diario Oficial No 192 de 5 de septiembre de 1950.

FUENTE:

Dirección De Tratados. Ministerio de Relaciones Exteriores, El Salvador.

Publicación: "Normas Básicas sobre Derechos Humanos." Proyecto de Cooperación Técnica de Derechos Humanos para El Salvador. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Principales Tratados sobre Derechos Humanos vigentes en Centroamérica y República Dominicana (agosto, 2006)

TRATADOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	Guatemala	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	República Dominicana
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	X	X	X	X	X	X	X
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	X	X	X	X	X	X	X
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.	X	X	X	X	X	X	X
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.	X	X	X	X	X	X	X
Convención contra la Tortura y otros tratos o Penas Cruces, Inhumanos o Degradantes.	X	X	X	X	X	X	No está vigente
Convención sobre los Derechos del Niño.	X	X	X	X	X	X	X
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias.	X	X	X	No está vigente	No está vigente	No está vigente	No está vigente
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	X	X	X	X	X	X	X

TRATADOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	Guatemala	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	República Dominicana
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos, destinado a abolir la Pena de Muerte.	No está vigente	No está vigente	No está vigente	No está vigente	X	X	No está vigente
Protocolo Facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía.	X	X	X	X	X	X	No está vigente
Protocolo Facultativo a la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de Niños en los Conflictos Armados.	X	X	X	X	X	X	No está vigente
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.	X	No está vigente	No está vigente	X	X	X	X
Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.	No está vigente	X	No está vigente	No está vigente	X	No está vigente	No está vigente
Convención sobre el Estatuto de los Refugiados.	X	No está vigente	X	X	X	X	X
Protocolo sobre Estatuto de los Refugiados.	X	No está vigente	X	X	X	X	X
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.	X	X	X	X	X	No está vigente	X
Convención relativa a la lucha contra las Discriminaciones en la esfera de la Enseñanza.	X	No está vigente	No está vigente	X	X	X	X

TRATADOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	Guatemala	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	República Dominicana
Convención Americana sobre Derechos Humanos.	X	X	X	X	X	X	X
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.	X	No está vigente	X	X	X	X	X
Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	X	No está vigente	X	No está vigente	X	X	No está vigente
Protocolo a la Convención Americana sobre derechos humanos, relativo a la Abolición de la Pena de Muerte.	No está vigente	No está vigente	No está vigente	No está vigente	X	X	No está vigente
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	X	X	X	X	X	X	X
Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.	X	X	No está vigente	No está vigente	X	X	No está vigente
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.	X	No está vigente	X	X	X	X	No está vigente
Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.	X	X	X	X	X	X	X
Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.	X	X	X	X	X	X	X



TRATADOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	Guatemala	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	República Dominicana
Convenio No. 87-OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.	X	X	X	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 98-OIT relativo a la aplicación de los Principios de L. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.	X	X	X	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 100-OIT sobre Igualdad de Remuneración.	No está vigente	X	X ✓	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 105-OIT relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso.	X	X	X	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 111-OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.	X	X	X ✓	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 122-OIT relativo a la Política del Empleo.	X	X	X ✓	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 138-OIT sobre la Edad Mínima de admisión al Empleo.	No está vigente	X	X	No está vigente	X	X	X
Convenio No. 169-OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.	X	X	No está vigente	No está vigente	X	No está vigente	X
Convenio No. 182-OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción inmediata para su Eliminación.	X	X	X	No está vigente	X	X	X
Convenio para mejorar la suerte de los Heridos y Enfermos en las Fuerzas Armadas en Campaña.	X	X	X	X	X	X	X

TRATADOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	Guatemala	Honduras	El Salvador	Nicaragua	Costa Rica	Panamá	República Dominicana
Convenio para mejorar la suerte de los Heridos, los Enfermos y Náufragos de las Fuerzas Armadas en el Mar.	X	X	X	X	X	X	X
Convenio relativo al tratamiento a los Prisioneros de Guerra.	X	X	X	X	X	X	X
Convenio relativo a la protección de Personas Civiles en Tiempo de Guerra.	X	X	X	X	X	X	X
Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949, relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados Internacionales.	X	X	X	No está vigente	X	X	X
Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949, relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados sin carácter Internacional.	X	No está vigente	X	No está vigente	X	X	X
Estatuto de la Corte Penal Internacional.	No está vigente	X	No está vigente	No está vigente	X	X	X
Convención sobre Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad.	No está vigente	No está vigente	No está vigente	X	No está vigente	No está vigente	No está vigente
Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio.	X	X	X	No está vigente	X	X	No está vigente

51714

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Nota: Fecha de entrada en vigor: 23:05:1953.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 29:06:1951

Sesión de la Conferencia: 34

Sujeto: **Igualdad de oportunidades y de trato**

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

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

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5
Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONSTITUCION:35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964

Convenio relativo a la política del empleo (Nota: Fecha de entrada en vigor: 15:07:1966.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 09:07:1964

Sesión de la Conferencia: 48

Sujeto: **Política y promoción del empleo**

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios prioritarios.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964, en su cuadragésima octava reunión;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;

Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo, 1964:

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Artículo 3

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Artículo 4

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 5

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 6

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 7

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 8

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 9

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 10

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 6, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 11

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONSTITUCION: Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

CONVENIOS: C088 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948

RECOMENDACIONES: R083 Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948

CONVENIOS: C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

RECOMENDACIONES: R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Convenio (N. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo

Adoptado el 26 de junio de 1973 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

Entrada en vigor: 19 de junio de 1976

[Ratificaciones]

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre

la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965; Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

Artículo 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá,

previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 4

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías

excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

Artículo 5

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;

b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
 - a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
 - b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.
4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2, podrá, durante el tiempo en que continúe acogéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.
2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.
3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros o fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.
3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:
 - a) por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima

(industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo 2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

f) por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,

b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,

c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975

Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (Nota: Fecha de entrada en vigor: 19:07:1977 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 23:06:1975

Sesión de la Conferencia: 60

Sujeto: **Orientación y formación profesionales**

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: [Inglés](#) [Francés](#)

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según

los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

Artículo 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 9

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 10

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas

de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 11

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 12

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 13

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2011 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 20:06:1985 .)

Lugar:Ginebra

Fecha de adopción:20:06:1983

Sesion de la Conferencia:69

Sujeto: **Política y promoción del empleo**

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Vizualisar el documento en: [Ingles](#) [Frances](#)

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas

inválidas), 1983:

Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por **persona inválida** toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida. ✓
2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. ✓
3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.
4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos. ✓

Artículo 5

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la

aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Parte III. Medidas a Nivel Nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros

hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

RECOMENDACIONES:R099 Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955

RECOMENDACIONES:R150 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo
(NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2011 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN, (C.111.-)

Multilateral

Sin Reservas

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Fecha de: 12/04/1994

Estado: Vigente

Fecha de Ratificación: 14/07/1994

Diario Oficial: 157

Tomo: 324

Publicación DO: 26/08/1994

CONVENIO 111.

CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su Cuadragésima Segunda Reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser

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

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas por un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva los métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adoptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

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

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado o cerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia prevista en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias

cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

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

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta una año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionados en el Párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias; le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, al Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesas y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ACUERDO N° 259

San Salvador, 12 de abril de 1994.

A solicitud del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y visto el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 111, denominado "Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958, durante su Cuadragésima Segunda Reunión; el cual consta de Un Preámbulo y catorce Artículos y que podrá ser citado como el Convenio Relativo a la Discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Organó Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores; ACUERDA: a) Aprobarlo en todas sus partes; y b) Someterlo a consideración de la Honorable Asamblea Legislativa, para que si lo tiene a bien se sirva otorgarle su ratificación.- COMUNIQUESE.- El Vice Ministro de Relaciones Exteriores, Encargado del Despacho, ALFARO PINEDA.

DECRETO N° 78.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I.- Que el Gobierno de la República de El Salvador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado diferentes Convenios en materia laboral, adquiriendo el compromiso de ratificarlos y poner en consonancia su legislación secundaria al espíritu de los mismos;

II.- Que con fecha 25 de junio de 1958, la Organización Internacional del Trabajo, en su cuadragésima reunión adoptó el Convenio N° 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación y que podrá ser citado como el Convenio Relativo a la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958, el cual lleva como finalidad la formulación de políticas que promuevan métodos para la generación de condiciones de igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo;

III.- Que el referido Convenio fue aprobado en todas sus partes por el Organo Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo N° 259 de fecha 12 de abril del presente año y que consta de Un Preámbulo y 14 Artículos, el cual podrá ser citado como el Convenio Relativo a la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958;

IV.- Que el Convenio a que se hace referencia en los Considerandos anteriores, no contradice en ninguna de sus partes a la Constitución de la República, por lo que es procedente su ratificación.

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Viceministro de Relaciones Exteriores encargado del Despacho y en atención a lo establecido en los Arts. 131 Ordinal 7° y 168 Ordinal 4° de la Constitución,

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Viceministerio de Relaciones Exteriores encargado del Despacho y en atención a lo establecido en los Arts. 131 Ordinal 7° y 168 Ordinal 4° de la Constitución,

DECRETA:

Art. 1.- Ratifícase en todas sus partes el Convenio N° 111 denominado "CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION", adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958, durante su Cuadragésima Segunda Reunión, el cual consta de Un Preámbulo y 14 Artículos y que podrá ser citado como el Convenio Relativo a la Discriminación (Empleo y Ocupación); el que fue aprobado en todas sus partes por el Organo Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo N° 259, de fecha 12 de abril del presente año, Convenio que lleva como finalidad la formulación de políticas que promuevan métodos adecuados que eliminen cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación.

Art. 2.- El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los catorce días del mes de julio de mil novecientos noventa y cuatro.

MERCEDES GLORIA SALGUERO GROSS,
PRESIDENTA.

ANA GUADALUPE MARTINEZ MENENDEZ, ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA
VICEPRESIDENTA. VICEPRESIDENTE.

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA, JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA,
VICEPRESIDENTE. VICEPRESIDENTE.

JOSE EDUARDO SANCHO CASTAÑEDA, GUSTAVO ROGELIO SALINAS OLMEDO
SECRETARIO. SECRETARIO.

CARMEN ELENA CALDERON DE ESCALON, WALTER RENE ARAUJO MORALES
SECRETARIA. SECRETARIO.

RENE MARIO FIGUEROA FIGUEROA,
SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintisiete días del mes de julio de mil novecientos
noventa y cuatro.

PUBLIQUESE,

ARMANDO CALDERON SOL
Presidente de la República.

OSCAR ALFREDO SANTAMARIA,
Ministro de Relaciones Exteriores.

D.L. N° 78, del 14 de julio de 1994, publicado en el D.O. N° 157, Tomo 324, del 26 de agosto de
1994.

ARMANDO CALDERON SOL,
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA
DE EL SALVADOR.

POR CUANTO:

El Organismo Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo N° 259 de fecha 12
de abril de 1994, aprobó en todas sus partes el "Convenio N° 111 relativo a la Discriminación en
Materia de Empleo y Ocupación", entre el Gobierno de la República de El Salvador y la
Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual consta de Un Preámbulo y Catorce
Artículos; adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el
25 de junio de 1958, durante su Cuadragésima Reunión; Instrumento que fue ratificado por la
Honorable Asamblea Legislativa, mediante Decreto Legislativo N° 78 del 14 de julio de 1994 y
publicado en el Diario Oficial N° 157, Tomo 324, de fecha 26 de agosto de 1994.

POR TANTO:

En uso de sus facultades legales, extiende el presente Instrumento de Ratificación, firmado de su
mano, sellado con el Sello Mayor de la República, refrendado por el Señor Vice Ministro de
Relaciones Exteriores, Encargado del Despacho, Licenciado Víctor Manuel Lagos Pizzati, para
ser depositado en poder del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de
conformidad al Artículo 7, del referido Instrumento Internacional. COMUNIQUESE.

San Salvador, a los cuatro días del mes de julio de mil novecientos noventa y cinco.

VICTOR MANUEL LAGOS PIZZATI,
Vice Ministro de Relaciones Exteriores,
Encargado del Despacho.

INSTRUMENTO DE RATIFICACION PUBLICADO EN EL D.O. Nº 147, TOMO 328, DEL 14 DE
AGOSTO DE 1995.

CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS; TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. (C.156.-)

Multilateral

Sin Reservas

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

01/06/2000

Vigente

Fecha de Ratificación: 15/06/2000

Diario Oficial: 135

Tomo: 348

Publicación DO: 19/09/2000

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS; TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES
FAMILIARES.

CONVENIO 156.-

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades";

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y de otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la

discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen "que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia";

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y de otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;

Artículo 1

1.- El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2.- Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3.- A los fines del presente Convenio, las expresiones <<hijos a su cargo>> y <<otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén>> se entienden en el sentido definitivo en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4.- Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como <<trabajadores con responsabilidades familiares>>.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividades económicas y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1.- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2.- A los fines del párrafo 1 anterior, el término <<discriminación>> significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

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

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

b) desarrollar o promover servicios, comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

1.- Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2.- Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si y con respecto a que disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la

elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuentas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2.- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2.- Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Copia Certificada conforme y completa del texto español por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
DOMINICK DEVLIN
Consejero Jurídico
Oficina Internacional del Trabajo.

ACUERDO N° 558.

Visto el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 156 sobre la igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el cual consta de Un Preámbulo y Diecinueve Artículos, al cual el Gobierno de la República de El Salvador se adhirió por medio de Acuerdo Ejecutivo N° 555 de fecha 1 de junio de 2000; el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, ACUERDA: a) Aprobarlo en todas sus partes; y b) Someterlo a consideración de la Honorable Asamblea Legislativa para que si lo tiene a bien se sirva otorgarle su ratificación. COMUNÍQUESE.

La Ministra de Relaciones Exteriores,
Brizuela de Avila

DECRETO N° 29.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I.- Que por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 555 de fecha 1 de junio de 2000, el Gobierno de la República de El Salvador se adhirió al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- N° 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el cual consta de Un Preámbulo y Diecinueve Artículos;

II.- Que dentro de los ideales de este Instrumento, se encuentran: a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares en el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo y b) Tener en cuenta las necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;

III.- Que el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, aprobó el referido Instrumento a través del Acuerdo N° 558, de fecha 1 de junio de 2000 y que no contiene disposición contraria a la Constitución, por lo que es procedente su ratificación;

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio de la Ministra de Relaciones Exteriores y de conformidad al Art. 131 ordinal 7° de la Constitución, en relación con el Art. 168 ordinal 4° de la misma,

DECRETA:

Art. 1.- Ratifícase en todas sus partes el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- N° 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el cual consta de Un Preámbulo y Diecinueve Artículos; al que el Gobierno de la República de El Salvador se adhirió por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 555 de fecha 1 de junio de 2000; aprobado por el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores a través del Acuerdo N° 558, también del 1 de junio del corriente año.

Art. 2.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los quince días del mes de junio del año dos mil.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA,
PRESIDENTE.

WALTER RENE ARAUJO MORALES, JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA,
VICEPRESIDENTE. VICEPRESIDENTE.

CARMEN ELENA CALDERÓN DE ESCALÓN, JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA,
SECRETARIA. SECRETARIO.

ALFONSO ARÍSTIDES ALVARENGA, WILLIAN RIZZIERY PICHINTE,
SECRETARIO. SECRETARIO.

RUBEN ORELLANA, AGUSTÍN DIAZ SARAVIA,
SECRETARIO. SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio del año dos mil.
PUBLIQUESE,

FRANCISCO GUILLERMO FLORES PÉREZ,
Presidente de la República.

MARÍA EUGENIA BRIZUELA DE AVILA,
Ministra de Relaciones Exteriores.

CONSIDERANDO:

III.- Que el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, aprobó el referido instrumento a través del Acuerdo N° 558, de fecha 1 de junio de 2000 y que no contiene disposición contraria a la Constitución, por lo que es procedente su ratificación.

POR TANTO:

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio de la Ministra de Relaciones Exteriores y de conformidad al Art. 131 ordinal 7° de la Constitución en relación con el Art. 188 ordinal 4° de la misma.

DECRETA:

Art. 1.- Ratificase en todas sus partes el Convenio de la Organización Interamericana del Trabajo-OIT N° 158 sobre la igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras, Trabajadores con Responsabilidades Familiares, el cual consta de Un Preámbulo y Diecinueve Artículos, el que el Gobierno de la República de El Salvador aprobó por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 558 de fecha 1 de junio de 2000, aprobado por el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores a través del Acuerdo N° 558, también del 1 de junio del corriente año.

Art. 2.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO, San Salvador, a los quince días del mes de junio del año dos mil.

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA,
PRESIDENTE

WALTER REINE ARAUJO MORALES, JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA,
VICEPRESIDENTE, VICEPRESIDENTE

CARMEN ELENA CALDERÓN DE ESCALÓN, JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA,
SECRETARIA, SECRETARIO

ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA, WILLIAN RIZZERY PICHINTE,
SECRETARIO, SECRETARIO