

OLD NAVY

Hanes



THE NORTH FACE



Wilson



“MUCHA TELA POR CORTAR... Y MUCHO POR LIMPIAR”

“MUJERES QUE LUCHAN CONTRA LA VIOLENCIA
SINDICAL Y DE GÉNERO EN LA
INDUSTRIA DEL VESTIR Y DE LOS CUIDADOS
EN EL SALVADOR”.



FEASIES
UNIDAD. PROGRESO. LUCHA



Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador FEASIES.

Esta Investigación es el marco del proyecto "Movimiento social, popular y sindical salvadoreño en la defensa de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC)" financiado por el Gobierno Vasco a través de la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, y el Programa Trabajo Digno del Fondo Solidario de Cooperación de Bélgica- FOS en conjunto con la Agencia de Cooperación de Bélgica- Socios para el desarrollo. Agradecemos a las siguientes organizaciones que contribuyeron al proceso investigativo: Sindicatos de la Maquila Textil y los sindicatos agremiados en FEASIES como SITRAIMES, SITTEX y STIVES y SITDCES y a las mas de 200 mujeres trabajadoras que participaron almismo tiempo.

Créditos :

Investigadoras:

Carmen Elizabeth Urquilla
Rhina Graciela Juárez

Edición:

FEASIES

Aprobación:

Marta Zaldaña – Secretaria General de FEASIES

Coordinación:

Roberto Zaldaña - Coordinador de Áreas

Portada y diagramación:

Sebastián Cerritos – Técnico en Comunicaciones de FEASIES

Este documento puede reproducirse total o parcialmente, sin permiso expreso de FEASIES, siempre y cuando se dé crédito a la publicación y las copias se difundas sin fines lucrativos.

Referencia sugerida:

Mucha Tela por Cortar y Mucho por Limpiar, 2022, es una investigación y realizada por la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador- FEASIES 2022.

San Salvador, Noviembre de 2022



MUCHA TELA POR CORTAR... Y MUCHO POR LIMPIAR

“
*MUJERES QUE LUCHAN CONTRA LA VIOLENCIA SINDICAL Y DE GÉNERO
EN LA INDUSTRIA DEL VESTIR Y DE LOS CUIDADOS EN EL SALVADOR.*”



CONTENIDO

Índice de ilustraciones	5
Índice de tablas	6
I. MARCO TEÓRICO	7
1.1 Las mujeres en los sindicatos	8
1.2 La maquila en El Salvador.	8
1.3 El trabajo doméstico.	9
1.4 La violencia en el trabajo.	10
II. MARCO JURÍDICO	12
2.1 Libertad sindical	13
2.2 Derecho a la participación política de las mujeres en la organización sindical.	13
2.3 Derecho de las mujeres de vivir una vida libre de violencia en el contexto sindical	15
III. MECANISMOS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR.	17
3.1 Órgano de conciliación administrativo.	18
3.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).	19
3.3 Proceso judicial laboral.	19
IV. REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA MAQUILA TEXTIL Y EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO.	21
4.1 Caracterización de la violencia laboral contra las mujeres en el rubro de la maquila textil, datos Procuraduría General de la República y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	22
4.2. Caracterización de la violencia laboral contra las mujeres en el rubro del trabajo del hogar remunerado, datos Procuraduría General de la República y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	28
4.3. Datos sobre violencia laboral reportados por la Procuraduría General de la República y obstáculos para el acceso a la justicia laboral según entrevistas a informantes clave.	32
V. ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO LEVANTADO CON MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA.	35
5.1 Datos sociodemográficos de la población encuestada.	36
5.2 Situación laboral de las trabajadoras encuestadas.	38
5.3 Marcas	43
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO LEVANTADO CON MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADO.	46
6.1. Datos sociodemográficos de la población encuestada.	47
6.2. Situación laboral de las trabajadoras encuestadas.	48



VII. CONCLUSIONES	53
VIII. RECOMENDACIONES	57
IX. BIBLIOGRAFÍA	40

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Reclamos anuales por vulneración de derechos laborales, rubro de la maquila textil, UDDL, PGR	24
Ilustración 2 Inspecciones de trabajo anuales en el rubro de maquila textil	25
Ilustración 3 Sexo de las personas solicitantes de inspección de trabajo por año	25
Ilustración 4 Resultados de inspección por año	27
Ilustración 5 Resultados de reinspección por año	28
Ilustración 6 Reclamos anuales sobre vulneración a derechos laborales, rubro del trabajo del hogar remunerado, UDDL, PGR	31
Ilustración 7 Estado familiar de las encuestadas.	36
Ilustración 8 Grupos etarios de las encuestadas.	36
Ilustración 9 Número de personas que viven en el hogar.	37
Ilustración 10 Mujeres con hijos.	37
Ilustración 11 Mujeres organizadas en sindicatos.	38
Ilustración 12 Sindicato de procedencia de las encuestadas.	38
Ilustración 13 Empresa de procedencia de las encuestadas.	39
Ilustración 14 Hechos de violencia de parte de la empresa o empleador hacia personas sindicalistas.	40
Ilustración 15 Mujeres sindicalistas que han vivido hechos de violencia.	40
Ilustración 16 Violencia contra las mujeres por pertenencia a sindicatos.	40
Ilustración 17 Violencia de género contra las mujeres.	41
Ilustración 18 Lugar de ocurrencia de los hechos.	41
Ilustración 19 Permisos.	41
Ilustración 20 Lugares de denuncia	41
Ilustración 21 Evaluación de las inspecciones y auditorias.	42
Ilustración 22 Principales marcas identificadas.	44
Ilustración 23 Estado familiar de las encuestadas.	47
Ilustración 24 Grupos etarios de las encuestadas.	47
Ilustración 25 Número de personas que viven en el hogar.	48
Ilustración 26 Mujeres con hijos.	48
Ilustración 27 Mujeres organizadas en sindicatos.	48
Ilustración 28 Tiempo de estar organizadas.	48
Ilustración 29 Opinión sobre la existencia de sindicatos de trabajadoras del hogar.	49
Ilustración 30 Hechos de violencia de parte del empleador hacia personas sindicalistas.	49
Ilustración 31 Mujeres sindicalistas que han vivido hechos de violencia.	49
Ilustración 32 Percepción de la violencia hacia mujeres y hombres.	49
Ilustración 33 Violencia de género contra las mujeres sindicalistas.	50
Ilustración 34 Lugar de ocurrencia de los hechos.	51
Ilustración 35 Permisos.	51



Ilustración 36 Lugares de denuncia 52
 Ilustración 37 Inspecciones por violencia contra las mujeres. 52

Índice de tablas

Tabla 1 Procesos presentados por la UDDL, PGR por vulneración a derechos laborales, por rubro maquila textil. 22
 Tabla 2 Tipo de reclamo presentado a favor de las personas trabajadoras del rubro de la maquila textil segregada por sexo, UDDL, PGR. 22
 Tabla 3 Derecho Reclamado o derecho vulnerado 26
 Tabla 4 Inspecciones de trabajo rubro maquila textil por año y departamento donde se realizó 27
 Tabla 5 Procesos presentados por la UDDL, PGR por vulneración a derechos laborales, por rubro trabajo del hogar remunerado y por sexo 28
 Tabla 6 Tipo de reclamo presentado a favor de las personas trabajadoras del rubro del trabajo del hogar remunerado segregada por sexo, UDDL, PGR 29
 Tabla 7 Demandas por acoso laboral y acoso sexual 32
 Tabla 8 Estudios realizados por la población encuestada. 37
 Tabla 9 Años de estar organizada en sindicatos. 38
 Tabla 10 Opinión sobre la existencia de sindicatos de maquila. 38
 Tabla 11 Procedencia de hechos de violencia hacia las mujeres sindicalistas. 40
 Tabla 12 Denuncias sobre violencia. 42
 Tabla 13 Inspecciones y auditorias por violencia contra las mujeres. 42
 Tabla 14 Marcas identificadas por las trabajadoras. 43
 Tabla 15 Marcas pertenecientes. 44
 Tabla 16 Principales vulneraciones por el hecho de ser sindicalistas según marca confeccionada. 45
 Tabla 17 Estudios realizados por la población encuestada. 47
 Tabla 18 Procedencia de hechos de violencia hacia las mujeres sindicalistas. 50
 Tabla 19 Denuncias sobre violencia. 52



I. MARCO TEÓRICO.



1.1 Las mujeres en los sindicatos.

Aunque se encuentran una cantidad importante de estudios sobre el movimiento sindical, sus luchas y desafíos a nivel mundial, muy pocos incorporan una visión de género y un análisis de la participación y representación de las mujeres en el ámbito sindical. Como en otras áreas de las ciencias sociales existe un sesgo que ha provocado que la participación y aportes de las mujeres hayan sido borrados, ignorados o silenciados pese al trabajo sindical desarrollado desde los inicios del mundo obrero.

En un artículo sobre la participación de las mujeres en el sindicalismo, se identificaron obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en los sindicatos. Para analizar los obstáculos para la participación sindical femenina se partía de dos ejes: los roles estereotipados de género y la división sexual del trabajo. De esta raíz común nacen las dos grandes barreras identificadas —dos barreras íntimamente imbricadas— que obstaculizan la participación plena de las mujeres en las organizaciones sindicales: la falta de conciliación de la vida familiar, laboral y sindical (directamente relacionada con la menor participación de las mujeres y el techo de cristal en las organizaciones sindicales); y la imagen universal del sindicalista varón, patrón y medida de las organizaciones sindicales. Las narraciones de las mujeres sindicalistas permiten conocer con un alto grado de detalle, las principales características e implicaciones de ambos obstáculos. (Bermúdez Figueroa & Roca Martínez, 2019).

Es importante reconocer que pesar de los múltiples sesgos de género que operan en este contexto, los sindicatos siguen siendo estructuras de poder para la defensa de las y los trabajadores, y se constituyen como elementos centrales en la dinámica social y política dada su capacidad de influir en decisiones que tienen impacto no sólo en las condiciones de trabajo sino en el desarrollo de la sociedad en general. (OEA/CIM/MESECVI, 2020).

En este sentido, es vital que las mujeres puedan participar de la vida sindical sin que esto les traiga repercusiones negativas en otras esferas de la vida, para ello es necesaria la incorporación de la perspectiva de género y tomar en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres. Esto implica necesariamente incorporar como parte de la agenda sindical prioridades como: igualdad de oportunidades, brecha salarial, personas trabajadoras con responsabilidades familiares, cuidados, violencia y otros. Además, de la incorporación de personas trabajadoras en modalidades "atípicas" o al margen de la regulación laboral, como trabajo doméstico, informal, en domicilio, outsourcing, tiempo parcial, etc., ya que en muchas ocasiones las mujeres entran al mundo laboral mediante estas modalidades de trabajo.

Es por ello, que una revisión con perspectiva de género de los sindicatos va más allá de la mera incorporación de las mujeres. Implica una transformación de las estructuras, jerarquías, culturas, políticas, por lo que es fundamental el desarrollo de análisis sobre la organización sindical bajo una perspectiva combinada de género y de derechos humanos que permitan identificar los impactos de los referidos procesos sindicales en los derechos y libertades fundamentales de las mujeres sindicalizadas y no sindicalizadas, así como las obligaciones y responsabilidades involucradas para la incorporación del sindicato en el proyecto global de sociedad democrática y equitativa. (OEA/CIM/MESECVI, 2020)

1.2 La maquila en El Salvador.

La actividad de la maquila, antes que ser un sector de la economía es más bien un régimen arancelario por definición legal, en el cual las empresas maquiladoras reciben o "importan" bienes semielaborados de empresas contratantes -en su mayoría extranjeras- para realizar alguna actividad que completa el proceso productivo, y luego envían o "exportan" los productos terminados o más elaborados a las empresas matrices en el extranjero.



Dentro de las exportaciones de maquila se incluye las importaciones de bienes intermedios, por lo que es preciso distinguir entre exportaciones brutas de maquila y exportaciones netas, es decir, exportaciones menos importaciones. (CEPAL, 2001)

En sus inicios el funcionamiento de la maquila en El Salvador se enmarcó en la Ley de Promoción de Exportaciones (1974), pero bajo un régimen de zona franca, de propiedad y administración estatal. La primera zona franca del país fue la de San Bartolo, que en 1979 contaba con 14 empresas, las cuales debido al conflicto armado abandonaron el país. Posterior a la firma de los acuerdos de paz, en los años 90's se implementaron una serie de reformas estructurales, y con ello se crea la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales ahora modificada a Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (1998) cuyo objeto es regular el funcionamiento de las Zonas Francas y Depósitos de Perfeccionamiento Activo, así como los beneficios y las responsabilidades de los titulares de las empresas que desarrollan, administran y usan las zonas francas. Los principales beneficios que esta ley otorga a empresarios e inversionistas son la exoneración de impuestos municipales, renta, IVA y la libre internación en la importación de materia prima, maquinaria, herramientas e insumos.

Como señala el documento de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA, 2018), "una maquila es un modelo industrial basado en el uso de mano de obra barata para producir bienes a partir de materias primas importadas, que se exportarán directamente para su venta en otro país". En general, las maquilas se instalan en países que ofrecen ventajas fiscales y donde la producción será más rentable. La empresa matriz determina y controla el proceso de producción, desde los insumos hasta la distribución, mientras que los pequeños productores controlan la confección y la manufactura, y determinan las condiciones de trabajo. Por lo tanto, son grandes empresas transnacionales que controlan desde la producción hasta la distribución y comercialización de los productos. (Marcha Mundial de las Mujeres, 2020)

Un actor muy importante y del que se investiga poco

en la maquila textil, son las marcas de ropa. Las denominadas marcas, que son en realidad grandes transnacionales de ropa y textiles, clasifican a las fábricas de su cadena de suministro en diferentes categorías, que cambian de marca a marca, y crean a veces confusión; de una manera muy general en Centroamérica se clasifican así: [1] Fábricas de propiedad de la marca: en el área solo aplica a Gildan, Hanes Brands, Fruit of the Loom, Delta Apparel y Tegra (aunque esta última no es una marca en sí), que son todas grandes empleadoras. [2] Fábricas reconocidas como proveedoras directas o Tier 1: Son las fábricas más importantes para las marcas y proveen de ropa directamente a la marca con quienes tienen contratos directos. [3] Fábricas autorizadas o "Licensees": son fábricas autorizadas por las marcas para producirles, algunas veces a través de grandes intermediarios quienes son aparentemente quienes escogen en que país y en que fábrica producir. Hay grandes intermediarios chinos (Li-Fung), canadienses (Peerless) y otros. [4] Fábricas sub-contratadas. Son fábricas a quienes la marca les emite órdenes de producción para que provean a sus fábricas proveedoras principales. [5] Fábricas Tier 3: en su mayoría fábricas textiles que hacen el proceso de tintura de telas, el efecto "mojado" y/o tejido y acabado de telas. (EIL, 2021)

1.3 El trabajo doméstico.

El trabajo del hogar remunerado o trabajo doméstico ha sido una alternativa para que las mujeres logren obtener ingresos económicos. No obstante, se encuentra ampliamente documentado que quienes laboran en este sector enfrentan una serie de vulneraciones a los derechos humanos y laborales, se pueden identificar dos barreras importantes que enfrentan las trabajadoras de este rubro económico: la primera es que este trabajo se encuentra socialmente carente de valor y la segunda es que la normativa lejos de proteger y garantizar sus derechos resulta ser discriminatoria para las trabajadoras en su mayoría mujeres. Estos factores las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad frente a personas trabajadoras de otros sectores económicos que cuentan con mayor protección.

De manera general, las personas que realizan traba-



jo doméstico remunerado en El Salvador son conocidas como "muchachas", "domésticas", "sirvientas" o "choleras". Estas denominaciones, además de ser despectivas, están ligadas a la cultura dominante con una serie de estereotipos (como obediencia, humildad, lealtad, servilismo como propios de una doméstica), que conducen a situarlas, dentro del imaginario colectivo y dentro de la estructura social, en las escalas más inferiores de los empleos remunerados, equiparable a los estatus más bajos de la sociedad. (Vega, Martínez, Amaya, & Duke, 2010). Actualmente el trabajo doméstico remunerado es considerado como una forma moderna de esclavitud, debido a que las mujeres que laboran en este sector se enfrentan a vejaciones, que no solo se relacionan con el incumplimiento de derechos laborales sino de otras violaciones a sus derechos como la violencia sexual y la trata de personas.

Denominarse trabajadora doméstica en El Salvador y en el mundo, es un estigma. Cuando se habla de personas dedicadas a esas labores, se está haciendo referencia a mujeres víctimas de burlas, de violencia psicológica e incluso violencia simbólica. Solo el hecho de preguntar en qué trabaja, les condena a que les asignen sobrenombres peyorativos que llevan consigo una alta carga de discriminación. Un grupo de organizaciones de mujeres, organizaciones sindicales y de derechos humanos, en el 2011 presentó una propuesta de reformas al Código de Trabajo en el cual se incorpora el término "trabajadora del hogar". Dicha propuesta de reformas no solo busca el cambio de un término por otro, sino reconocer que el trabajo doméstico o del hogar, es una relación laboral como las otras y que el Estado está en la obligación de garantizar condiciones dignas para las personas que la realizan. (Martínez & Marroquin, 2015).

El trabajo del hogar remunerado es una actividad a la que recurren las mujeres no porque resulte atractiva, sino por necesidad económica y falta de oportunidades. El hecho de ser mujeres (comparando en empleos similares como el trabajo del hogar remunerado realizado por hombres), el sexismo que resulta en la feminización de la ocupación (contrastándolo con las personas trabajadoras de limpieza

comercial) y lo doméstico de este empleo (comparándolo con otro empleo no calificado, pero masculinizado como el de construcción), son características de desventaja y discriminación para las trabajadoras del hogar remunerado (Tejada Heatley, Ana, 2020).

La diferencia con el trabajo doméstico comparado con otros tipos de trabajo reside en el hecho de que este no solo se les ha impuesto a las mujeres, sino que ha sido transformado en un atributo natural de nuestra psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, proveniente supuestamente de las profundidades de nuestro carácter de mujeres. El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado. (Federici, 2013).

Para finalizar, cuando definieron el término "trabajador doméstico", los delegados a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011 no se basaron en una lista de las tareas o servicios específicos que realiza el personal doméstico, por considerar que éstas varían de un país a otro y pueden cambiar con el tiempo. Más bien, apoyaron una formulación general basada en la característica común a todos los trabajadores domésticos, a saber, que prestan servicios para hogares privados. (OIT., s.f.)

1.4 La violencia en el trabajo.

La violencia en el espacio laboral se puede considerar como la estela y el efecto al interior de las organizaciones, de una resonancia histórica, cultural, política y económica influenciada en extremo por el discurso managerial, desde un espectro social de significaciones más amplio. Y a la vez es en el aspecto de lo laboral desde donde germinan una serie de consecuencias y malestares para la mente, el cuerpo de los individuos y diseminado a sus otros círculos sociales y afectivos. La violencia se desarrolla en concreto en las organizaciones, siendo estas depositarias de individuos con fines inmediatos en la realización de actividades laborales, dicho proceso sirve de base coyuntural para diversos actores participantes del juego establecido



en un entramado de relaciones sociales y de poder asimétricas. (Jiménez, Segura, & García, 2011)

Di Martino, Hoel y Cooper definen violencia laboral como una forma de conducta negativa hacia dos o más personas, caracterizada por la agresividad y los efectos dañinos para la salud, bienestar y seguridad de los trabajadores. Por su parte, Einarsen y Hauge se centran en el concepto de acoso psicológico que hace referencia a conductas negativas persistentes, dirigidas contra uno o varios trabajadores por superiores y/o colegas. La violencia laboral puede adoptar distintas formas: agresiones físicas, violencia psicológica o acoso sexual, afectando este último más comúnmente a las mujeres. Puede expresarse también en forma más discreta y sutil como la exclusión o el aislamiento de la víctima del grupo. (Ansoleaga, Gómez-Rubio, & Mauro, 2015)

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo - incluidos los viajes de ida y vuelta a él - que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud. (OIT, Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, 2002)

Las personas sindicalizadas, aunque normativamente pueden contar con una tutela reforzada, no están exentas de sufrir violencia laboral al contrario esa condición los expone a prácticas continuas de violencia y acoso. La violencia sindical no existe de manera aislada, forma parte de un contexto más amplio: en un plano, el campo laboral general, y en otro el global de la sociedad en su conjunto. El contenido de la violencia sindical no solo se refiere a lo más extremo, como son los asesinatos, sino también a un conjunto de violaciones de derechos humanos que incluye las amenazas, el hostigamiento, los atentados con o sin lesiones, los desplazamientos forzados, las detenciones arbitrarias, los allanamientos ilegales, las desapariciones, la tortura. A ellas se agregan las campañas de desprestigio. (Lucerna, 2012)

Recientemente la OIT ha proporcionado definiciones,

según una reciente norma aprobada la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (OIT, C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019)



II. MARCO JURÍDICO.



El abordaje normativo jurídico nacional e internacional frente a la violencia que sufren las mujeres trabajadoras sindicalistas desde el ámbito laboral y por el hecho de ser mujeres (violencia contra la mujer), en dos de los rubros más precarios de la economía en El Salvador, la maquila textil y el trabajo del hogar remunerado, se hará desde el estudio de tres derechos, libertad sindical, derecho a la participación política de las mujeres en la organización sindical y el derecho de las mujeres de vivir una vida libre de violencia en el contexto sindical. Para ello en primer lugar, habrá que acotar que el fenómeno de la interseccionalidad por el que cada persona sufre de algún tipo de opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales cobra relevancia porque estamos frente a las categorías de mujeres y sindicalismo. En segundo lugar, la necesidad de cuestionar la supuesta neutralidad de las normas en la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En El Salvador, las leyes que rigen al sector privado de la economía, objeto de esta investigación (maquila textil y trabajo del hogar remunerado) sobre derechos laborales relativos a un mundo del trabajo libre de violencia y libertad sindical, son: Constitución de la República, 1983, Código de Trabajo, 1972, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, 2010, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres 2012, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, 2011, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (C087), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (C098), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (C111) y Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (C156) y Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (C190).

Se identifica en dichas normativas un listado de derechos y garantías en materia laboral, así como los mecanismos que desarrollan procesos y procedimientos judiciales y administrativos para proteger a los mismos.

A continuación, se realizará el desarrollo normativo jurídico de los derechos a estudiar en este apartado.

2.1 Libertad sindical.

La libertad de asociación sindical es entendida como el derecho de formar y unirse libremente a sindicatos, abarca el derecho a la información y consulta de las personas trabajadoras, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de acción colectiva¹, lo cual forma parte de la dimensión colectiva del derecho al trabajo.

El ejercicio de esta libertad sindical presupone el respeto de las libertades civiles fundamentales, como el derecho a la libertad y seguridad, a la libertad de expresión y opinión, de reunión y asociación, a un proceso justo, a vivir una vida libre de violencia, y a la protección de la propiedad de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores (Universidad Nacional Autónoma de México, 1970), pero también al respeto de sus derechos económicos sociales, como el derecho a un salario justo, a la seguridad social, vivienda, salud, etc., Arts. 47 y 48 de la Constitución de la República.

Es importante destacar que el reconocimiento normativo nacional del goce y ejercicio de los derechos laborales presenta notables diferencias en cuanto a los rubros estudiados, siendo un claro ejemplo de discriminación directa.

En cuanto al rubro de la maquila textil, la trabajadoras son víctimas de vulneraciones a derechos como el salario, en cuanto a impagos de salario mínimo, de horas extraordinarias, impago de indemnizaciones, respecto del derecho a salud y seguridad

1 Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".



ocupacional, a través de los riesgos profesionales (enfermedades y accidentes de trabajo), libertad sexual, por medio de conductas de acoso sexual, seguridad social, a través de los obstáculos para el acceso a servicios de salud y a una pensión digna, así como el derecho a cuidar y ser cuidadas.

Desde el año 2015, se presentaron diversos procesos de inconstitucionalidad por omisión absoluta del inciso segundo del Art.42 de la Constitución de la República, que obligaba a la Asamblea Legislativa a desarrollar legislativamente la obligación de la parte empleadora de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos/as de las personas trabajadoras, no fue sino hasta 10 de noviembre del año dos mil 2017 que la Sala de Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ordenó a la Asamblea Legislativa emitir la ley en la que se fijaran los aspectos concernientes al mandato constitucional cuyo cumplimiento se había omitido (Inconstitucionalidad, 2017), el 31 de mayo de 2018 (fecha límite para legislar sobre el mandato constitucional) se aprobó la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los hijos de los trabajadores (Asamblea Legislativa, 2018), desde esa fecha hasta el 22 de diciembre de 2021 se emitieron tres prórrogas para la entrada en vigencia de dicha normativa de parte de la Asamblea legislativa, haciendo nugatorio el derecho de contar con centros de cuidados para hijos/os de personas trabajadoras.

El 22 de junio del año 2022 la Asamblea Legislativa de El Salvador aprobó la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, de la Niñez y Adolescencia, la cual entrará en vigor el uno de enero de dos mil veintitrés (Asamblea Legislativa, 2022). La Ley Crecer Juntos deroga en su totalidad la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores. Con dicha modificación el contenido de las Salas Cunas es reemplazado por los Centros de Atención a la Primera Infancia (CAPI), mismos que serán responsabilidad de la parte empleadora del sector público, autónomas y municipalidades o del sector privado, con 100 o más personas trabajadoras.

Por otra parte, el rubro del trabajo del hogar remu-

nerado evidencia una mayor fragilidad normativa (Asamblea Legislativa, 1972), por ejemplo, el mecanismo de contratación puede ser verbal, situación que expone a quien se dedique a dicha labor a mayor vulneración de derechos, al no tener un documento físico en el que conste los acuerdos, el acceso a seguridad social es voluntario y restringido (Presidencia de la República, 2010), parte del común acuerdo entre la parte trabajadora y la parte empleadora; tienen condicionada su afiliación al sistema de ahorro para pensiones al desarrollo reglamentario de dicho rubro (Asamblea Legislativa, 1996), así como tampoco se cuenta con el establecimiento del salario mínimo que deben de gozar las trabajadoras del hogar remunerado, lo cual riñe con lo regulado en el Art.45 de la Cn., "Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales...". Recordando que desde el mes de marzo del año 2020 la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, declaró la inconstitucionalidad por omisión absoluta del Art. 38, inc. 2º de la Cn, para que en el plazo de doce meses el Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM), adecuara el pliego tarifario de salarios mínimos incluyendo el del trabajo del hogar remunerado (Inconstitucionalidad, 2020).

“

El Estado debe promover normativas para regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas para que puedan gozar de los beneficios y prestaciones establecidas en el Código de Trabajo

”

Art.25, literal h) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) (Asamblea Legislativa, 2011), que relacionado con el Art. 42 del mismo cuerpo normativo deroga de forma expresa todas aquellas disposiciones que contradigan o imposibiliten el ejercicio de los derechos establecidos en la LIE, es decir que las trabajadoras del hogar remunerado pueden invocar



dichos preceptos para la defensa de sus derechos laborales no reconocidos por el Código de Trabajo.

Por ello la importancia de la suscripción y ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, que exige a los Estados partes tomar una serie de medidas con el fin de lograr que dicho trabajo sea decente, mediante la suscripción de contratos de trabajo por escrito, la protección y reconocimiento de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la protección contra todas las formas de abuso y acoso, establecimiento de salario mínimo, seguridad social, entre otras prerrogativas (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Las personas trabajadoras con condiciones de trabajo atípicas y precarias son los que están menos protegidas y las que más están en riesgo de violencia y acoso, esto ha conducido a que los sindicatos participen en una serie de estrategias, como lo es la negociación colectiva, herramienta eficaz para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El ejercicio del derecho a la libertad sindical permite a las mujeres participar de decisiones que pueden afectar sus vidas y promover la garantía de sus derechos de forma diferenciada. Implica que éstas tengan la posibilidad de expresarse sobre lo que significan para ellas las condiciones decentes de trabajo y los valores que deben fundar el desarrollo y los sistemas económico y social, y constituir o unirse a organizaciones que puedan defender colectivamente esta visión en la relación con empleadores y el Estado.

2.2 Derecho a la participación política de las mujeres en la organización sindical.

Referido al derecho de las mujeres a participar sin discriminación en la vida política y pública, y de la libertad sindical colectiva de representación (que consiste en la facultad autónoma de ser elegida y elegir a sus propios representantes sin intervención estatal y de acuerdo a los intereses de sus integrantes), implica reconocer el derecho de las mujeres sindicalizadas a tener igualdad de acceso y de oportunidades para ocupar cargos de liderazgo, y a que les sea garantiza-

da una representatividad auténtica. Asimismo, conlleva a asegurar su participación e involucramiento en la organización sindical mediante esquemas de democracia participativa (y no meramente representativa) que permitan que sus experiencias e intereses no sean ignorados bajo la excusa de un supuesto mandato del interés general, brindando legitimidad suficiente para negociar condiciones favorables de trabajo, lo anterior con base al Art. 204 del Código de Trabajo, Art. 23.4. de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), Art. 2 Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Organización Internacional del Trabajo, 1948)

La presencia de mujeres como lideresas sindicales, negociadoras o en puestos de toma de decisión aumenta las posibilidades que los sindicatos promuevan una agenda de género en su estructura y funcionamiento interno, así como en la negociación colectiva.

2.3 Derecho de las mujeres de vivir una vida libre de violencia en el contexto sindical.

En El Salvador, la primera normativa que aborda desde el enfoque de prevención la violencia contra las mujeres en los trabajos, es la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo vigente desde el año 2010 (Asamblea Legislativa, 2010), que parte del principio del respeto a la dignidad, para regular el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, considerando que la violencia contra las mujeres, el acoso sexual, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las relaciones familiares y toda forma de discriminación negativa, son riesgos psicosociales, cuya responsabilidad inicial desde los componentes de prevención, atención y sanción es del lugar de trabajo, a través de los aspectos de concepción, organización y gestión del trabajo, Arts. 7, 8 y 10 de dicha ley.

Posteriormente es en el año 2010 que la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), se convierte en el primer instrumento jurídico que define la violencia laboral y el acoso laboral. Además, regula y sanciona bajo el delito de



"Expresiones de Violencia contra la mujer" (Art. 55, literal c), acciones constitutivas de violencia laboral, siempre y cuando estas conductas se hayan realizado de parte hombres hacia mujeres, por medio de conductas misóginas (Asamblea Legislativa, 2010).

Luego en el año 2018 el Código de Trabajo sufrió reformas sustanciales en cuanto al abordaje de la violencia laboral, armonizando su interpretación y aplicación bajo los principios que rigen la LEIV y la LIE, Art. 1-A del Código de Trabajo, también amplió el catálogo de obligaciones de la parte empleadora en cuanto a la abstención de realizar conductas constitutivas de acoso sexual, acoso laboral y cualquier otro tipo de violencia regulada en la normativa especializada a favor de las mujeres, así como la concesión de licencias a trabajadoras en casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral por imposibilidad física derivado de un hecho de violencia, así como licencias para cumplir diligencias de carácter judicial y administrativo en materia de familia y en casos de violencia contra la mujer, Art. 29 literales e) y f) del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, 2010).

El 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se expresaba el compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El Convenio sobre la Violencia y el acoso, 2019 (núm.90) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Por su parte, los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (Organización Internacional del Trabajo, 1949), tienen

por objeto promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos económicos, sociales y culturales.

Los dos instrumentos se complementan pues mientras el Convenio 87, concierne al libre ejercicio del derecho de sindicalización en relación fundamentalmente con el Estado, el Convenio 98 protege esencialmente a las personas trabajadoras y sus organizaciones frente a actos de discriminación e injerencia de la parte empleadora y gobiernos, por una parte y, por la otra, estimula y fomenta la negociación colectiva. Ambos convenios son fundamentales para que las personas trabajadoras y empleadoras puedan crear lugares de trabajo libres de violencia y acoso, a través de los convenios colectivos que pueden incluir cláusulas que imponen la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, como la formulación de políticas internas, la capacitación de los empleados y/o supervisores y el fomento de las actividades de sensibilización.



III. MECANISMOS, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR.



En cuanto a los mecanismos de vigilancia de protección de derechos laborales, en el ámbito administrativo podemos identificar a instituciones como la Procuraduría General de la República, así como al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien a través de las Direcciones, Dirección General de Inspección de Trabajo poseen mecanismos de protección a derechos laborales, a través de la conciliación y de la inspección de trabajo, y con el proceso judicial laboral llevado a cabo por del Órgano Judicial, a continuación de forma breve se describe cada uno de dichos mecanismos.

3.1 Órgano de conciliación administrativo.

Antes del año 2022 la Unidad de Defensa de los Derechos de la Persona Trabajadora, de la Procuraduría General de la República (PGR), ahora Unidad de Defensa de Derechos Laborales, brindaba servicios de conciliación en materia laboral. Actualmente dicha unidad, tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a las personas trabajadoras y asociaciones conformados por éstas, que lo soliciten en forma verbal o escrita, Art. 60 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Asamblea Legislativa, 1996)

3.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).

La Dirección General de Trabajo, tiene dentro de sus facultades aplicar el procedimiento administrativo de conciliación, en los conflictos individuales y diferencias de trabajo que se susciten entre las personas trabajadoras y empleadoras.

Las diligencias se inician ante la Dirección General

de Trabajo, por medio de solicitud (escrita o verbal). Luego de admitida la solicitud, la persona directora o Jefatura podrá designar a una persona delegada para que conozca del conflicto, quien citará a una audiencia común hasta por segunda vez si fuese necesario, a las partes interesadas en el conflicto, con el fin de intentar la solución pacífica de las diferencias existentes. En la audiencia si las personas interesadas estuvieren de acuerdo en intentar la solución pacífica del conflicto, podrán celebrarse las reuniones que se consideren necesarias. El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta. En caso de no llegarse a un acuerdo se pondrá fin al procedimiento de conciliación laboral. Finalmente, si las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el Juez que habría conocido en primera instancia del conflicto, Art. 22 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFT) (Asamblea Legislativa, 1996).

Por otra parte la Dirección General de Inspección de Trabajo, encargada de la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, realiza dicha facultad a través de la figura de la inspección de trabajo, la cual tiene dos modalidades, la inspección programada y de la inspección especial no programada², realizándose visitas de inspección y reinspección³ para verificar existencias de infracciones a realizadas y fijar medidas destinadas a su subsanación, caso contrario iniciar el trámite de imposición de sanciones administrativas, Arts. 41 al 60 de la LOFT (Asamblea Legislativa, 1996).

2 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Art. 42. La inspección programada es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales. Art. 43. La inspección especial o no programada es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación

3 Ibid. Art. 34. La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo. Art. 50. Al término de la visita, el inspector redactará el acta respectiva, en el lugar de trabajo donde aquella se llevó a cabo, haciendo constar los hechos verificados y las alegaciones de las partes y el o los plazos dentro del cual o los cuales, deban subsanarse las infracciones constatadas, debiendo consignar, en su caso, las objeciones que se hubieren formulado. El inspector está facultado para fijar plazos diferenciados, de acuerdo a la naturaleza de las infracciones. Estos plazos y el o los referidos en el inciso anterior, no deberán exceder de quince días hábiles. Con el consentimiento expreso de la parte que deba cumplir, dicho período podrá ser menor. Art.53. La reinspección se realizará al finalizar el plazo fijado por el inspector en el acta de inspección.



El 4 de octubre del año 2022, mediante el Decreto Legislativo número 519, la Asamblea Legislativa aprobó reformar el artículo 627 del Código de Trabajo. La citada disposición establece una regla genérica para las infracciones de las obligaciones laborales previstas en los Libros I, II y III del referido código que no tuvieran una sanción especial. Hasta ahora la multa aplicable por cada infracción es hasta US\$57.14, pero esta cuantía ha sido modificada a través del mencionado decreto, fijándose sanciones escalonadas, de acuerdo con el tamaño de las empresas.

A partir de la entrada en vigencia del referido decreto, que acontecerá ocho días después de su publicación en el Diario Oficial, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá aplicar las sanciones en los siguientes términos:

Cabe señalar que la imposición de multas tendrá lugar por cada una de las prestaciones infringidas y no exonerará a la parte empleadora de su obligación de cumplir con el

A. En las empresas de hasta 10 trabajadores una multa de hasta 2 salarios mínimos (US\$730.00).

B. En las empresas de más de 10 y hasta 50 trabajadores una multa de hasta 4 salarios mínimos (US\$1,460.00).

C. En las empresas con más de 50 y hasta 100 trabajadores una multa de hasta 8 salarios mínimos (US\$2,920.00).

D. En las empresas con más de 100 trabajadores una multa de hasta 12 salarios mínimos (US\$4,380.00).

pago de las prestaciones laborales reguladas en la norma infringida.

Para la determinación de las sanciones se tendrá en cuenta la capacidad económica de la persona infractora o el tamaño de la empresa, así como la gravedad de la infracción, la intencionalidad y el daño causado. No obstante, la parte empleadora quedará exonerada de toda responsabilidad cuando se compruebe que ha mediado caso fortuito o fuerza mayor.

3.3 Proceso judicial laboral.

La Constitución Política de El Salvador establece la jurisdicción especial del trabajo y precisa que los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos (Art. 49 Cn), en concordancia con el mandato de vigilar que se administre una "pronta y cumplida justicia" (Art. 182.2 Cn).



En materia laboral, la judicatura competente a conocer en primera instancia es: Juzgados de lo laboral, juzgados de lo civil con competencia en materia laboral, juzgados de primera instancia (mixtos) con competencia en materia laboral. En segunda instancia (apelación), Cámaras de lo laboral, Cámaras de lo civil con competencia en materia laboral y mixta que conoce también en materia penal y en casación la Sala de lo Civil, que conoce a parte de materia laboral, civil, mercantil y familia.

El proceso de trabajo se encuentra regulado a partir del Art. 369 y siguientes del Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1972). Las etapas del procedimiento ordinario de trabajo se describen a continuación: presentada la demanda de forma verbal o escrita y habiéndose cumplido las formalidades de esta, es admitida y en el mismo auto se cita inmediatamente a conciliación a ambas partes. Si en la audiencia de conciliación no se lograre advenimiento, el demandado deberá contestar la demanda el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria; de no hacerlo en dicho término se declara rebelde, y se sigue el juicio en rebeldía. En las causas de hecho, contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abre el juicio a pruebas por ocho días. Vencido el término probatorio, se señala día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, se pronuncia sentencia dentro de los tres días siguientes. En el caso de sentencia condenatoria, se hacen ejecutar a petición de parte. (Organización Internacional del Trabajo , 2011).



IV. REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA MAQUILA TEXTIL Y EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO.



4.1 Caracterización de la violencia laboral contra las mujeres en el rubro de la maquila textil, datos Procuraduría General de la República y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tabla 1 Procesos presentados por la UDDL, PGR por vulneración a derechos laborales, por rubro maquila textil.

Sexo	Cantidad
Mujer	677
Hombre	380
Total	1,057

Entre enero de 2019 hasta abril de 2022, la Unidad de Defensa de Derechos Laborales de la Procuraduría General de la República (UDDL, PGR), presentó un total de 1,057 procesos (juicios ordinarios individuales de trabajo y procesos administrativos) por vulneración a derechos laborales de personas trabajadoras de la

maquila textil, de ellas, 677 fueron procesos presentados en representación de mujeres trabajadoras, mientras que 380 fueron presentados en representación de hombres trabajadores. Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

Tabla 2 Tipo de reclamo presentado a favor de las personas trabajadoras del rubro de la maquila textil segregada por sexo, UDDL, PGR.

#	Tipo de reclamo	Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
1	Indemnización por despido injusto	232	136	368
2	Indemnización por despido, aguinaldo y vacación proporcional por incumplimiento a la LRPERV	13	8	21
3	Salarios no devengados por causa imputable al patrono caso de trabajadora embarazada	8	0	8
4	Prestaciones por maternidad	2	0	2
5	Salarios no devengados por causa imputable al patrono caso directivo/a sindical	18	5	23
6	Vacación y aguinaldo proporcional	230	135	365
7	Vacación completa	64	34	98
8	Aguinaldo completo	20	6	26
9	Salarios adeudados por días laborados y no remunerados	60	41	101
10	Casos subsidios, servicios médicos, aparatos médicos, gastos de traslado de enfermedad/ accidentes comunes	1	0	1
11	Suspensión por actividades de representación gremial	0	1	1
12	Suspensión del contrato con responsabilidad patronal	2	1	3
13	Suspensión del contrato sin responsabilidad patronal	0	1	1
14	Otras prestaciones	27	12	39
	Total	677	380	1057

Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

Entre el primero de enero de 2019 hasta el primero de abril de 2022, la Unidad de Defensa de Derechos



Laborales de la PGR, presentó a través de juicios ordinarios individuales de trabajo y procesos administrativos conciliatorios, un total de 1,057 reclamos, a favor de 677 mujeres y 380 hombres. Lo anterior permite evidenciar que son las mujeres trabajadoras en el rubro de la maquila textil las que más sufren vulneraciones a derechos laborales, identificando de ese total 10 reclamos relativos al ejercicio de la maternidad. Para la mayoría de las mujeres trabajadoras de maquila, dicho lugar es su primer empleo dentro del sector formal de la economía, lo cual las coloca en una situación de desventaja porque desconocen sus derechos y se conforman con salarios bajos. La maquila textil aprovecha la discriminación hacia las mujeres para disminuir gastos y aumentar la producción.

Según entrevista realizada con funcionaria, tanto en el rubro de la maquila textil, como en el rubro del trabajo del hogar remunerado las personas trabajadoras se acercan a la UDDL, PGR cuando ha sucedido la ruptura de la relación laboral, donde las personas solicitan los servicios de reclamo de indemnización por despido injustificado, son muy pocas las personas que se acercan a solicitar la asistencia para reclamar solo salarios o una vacación completa, lo general es que las personas trabajadoras se presentan cuando ha sucedido un despido injustificado o un incumplimiento del pago de la renuncia voluntaria.

Con el despido injustificado se viola el derecho el derecho a la estabilidad laboral, en primer lugar, para las personas que gozan de una estabilidad laboral reforzada, por ejemplo, las trabajadoras de la maquila textil que se encuentran en estado de gravidez o aquellas que ostentan el cargo de directivas sindicales, luego sería incumplimiento a salarios adeudados y no remunerados, días de descanso trabajados y de horas extraordinarias, etc. El detonante para que las personas reclamen y se presente la demanda es el despido.

Los tres reclamos más señalados por las trabajadoras de la maquila textil y registrados por la UDDL, PGR son los referidos a indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional y vacación completa, registrando un total de 526 reclamos en el período estudiado; la vulneración a la estabilidad

laboral referida como el derecho que tiene la trabajadora a gozar de un empleo continuo y permanente es el derecho vulnerado a través del despido de hecho o injusto.

En entrevista realizada a persona experta en derecho laboral, se expuso que con las trabajadoras organizadas y en general con todas las trabajadoras en el rubro de la maquila textil, existe una preponderancia de la violencia laboral, no concesión de licencias para el desarrollo de las actividades sindicales, descuentos injustificados por el tiempo dedicado al trabajo organizativo, no concesión de permisos para consultas médicas, no concesión de permisos personales o para cuidado de familiares con algún padecimiento de salud, la pérdida del séptimo si llegan tarde a su lugar de trabajo, etc. La empresa tiende a ser más rigurosa y a ejercer un mayor control con las trabajadoras sindicalizadas y no proporciona a las mismas licencias o permisos tan fácilmente, restringe el goce derechos laborales, sobre todos aquellos relacionados con el cuidado y responsabilidades familiares.

Respecto al ejercicio de la libertad sindical se identifican 24 reclamos interpuestos por personas trabajadoras de la maquila textil, 18 solicitados por mujeres y 6 por hombres; uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que las personas trabajadoras gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, tales como el despido, siendo dicha protección particularmente necesaria tratándose de personas directiva/os sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato, dicha garantía, en el caso de quienes ostentan el cargo de directivos/a sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de personas trabajadoras han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad.



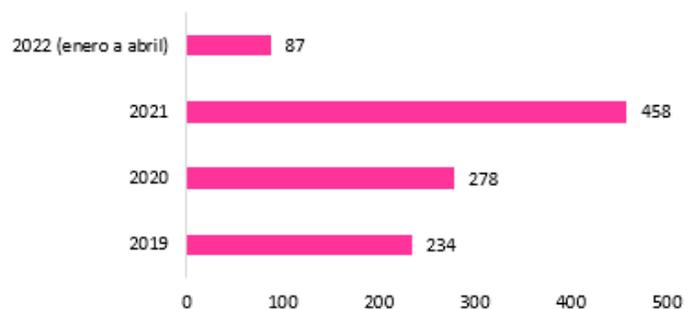
De acuerdo con entrevista realizada a directiva sindical del rubro de la maquila textil, las personas empleadoras niegan la lógica de la organización sindical, obstaculizando el ejercicio constitucional del derecho a organizarse en un sindicato, a través de acciones de intimidación por la pertenencia a un sindicato, descalificando el quehacer sindical, y ejerciendo represalias ante la organización a través de despidos injustos. Se expresa que las mujeres sindicalizadas son víctimas de violencia psicológica y económica en sus lugares de trabajo, a través de conductas de hostigamiento, traslados injustificados, aislamiento, humillaciones, culpabilizando a las trabajadoras organizadas, haciéndoles creer que por su pertenencia a la organización sindical no son "buenas trabajadoras", refiriéndose a las mismas como "haraganas" y "problemáticas", impidiendo el goce del pago de horas extraordinarias y culminado dichas conductas en el despido injustificado como "castigo mayor", para las trabajadoras organizadas.

También se expresa que existe una afectación diferencial de la violencia laboral hacia personas organizadas respecto de su sexo, en el caso de las mujeres se considera que la "pertenencia" al sindicato suma un hecho más de discriminación, más allá del hecho de ser mujer y de la cosificación de sus cuerpos, por ejemplo, a las trabajadoras organizadas se les arroja piezas de costura, como una forma de rechazo del ejercicio sindical, mientras que con los hombres no sucede de la misma manera. También se manifiesta que la violencia hacia las mujeres es ejercida tanto por hombres organizados como por los no organizados, donde las relaciones de poder en las relaciones laborales son preponderantes (mandos medios y gerencias hacia subalternos).

Según información proporcionada por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), en el período del primero de enero del año 2017 hasta el cuatro de abril del año 2022, se cuenta con el registro de tres sindicatos nuevos en el rubro de la maquila textil, el Sindicato de la Industria Textil de El Salvador (SITEXS), Sindicato de la Manufactura Textil Salvadoreña (SIMTES) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Textil Similares y Conexos de El Salvador (SINTRAEXSAL), los cuales aglutinan un total de 160 personas trabajadoras afiliadas de la Maquila Textil, 115 son mujeres y 45 hombres; respecto de la participación de las mujeres en cargos de Junta

Directivas en dos de los tres sindicatos registrados, se cuenta con mayoría de participación de mujeres siendo estos SITEXS y SINTRAEXSAL (con un total de 18 trabajadoras en cargos de Junta Directiva), en cuanto a SIMTES actualmente no posee Junta Directiva vigente. Destacando que la Junta Directiva de SINTRAEXSAL es ostentada en su totalidad por mujeres (11 cargos). Por otra parte, tanto SITEXS como SINTRAEXSAL están ubicados en los municipios de Ilopango y San Salvador respectivamente y SIMTES tiene su asiento en el municipio de Mejicanos, todos del departamento de San Salvador.

Ilustración 1 Reclamos anuales por vulneración de derechos laborales, rubro de la maquila textil, UDDL, PGR



Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

Los anteriores datos registran que, en el período estudiado, el año en el que más reclamos sobre vulneraciones a derechos laborales en el rubro de la maquila textil registró la UDDL de la PGR es el 2021 con 458 casos, 48% más que en el año 2019 y 39% más que en 2020 año de ingreso de la pandemia COVID-19.

Por otro lado, con base al Art. 34 de la Ley de Organización y Funciones del Sector y Previsión Social, la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGI) del MTPS, tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas bá-



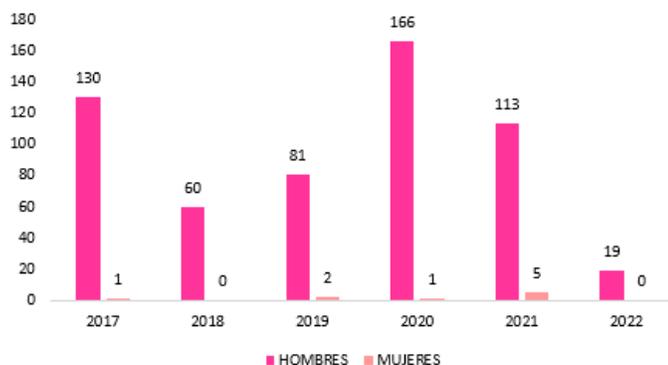
sicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo. Es así, como según información proporcionada por la DGI en el período del primero de enero del año 2017 hasta el cuatro de abril del año 2022, se han realizado un total de 1,188 inspecciones de trabajo en el rubro de la maquila textil, de las cuales 356 fueron programadas y 832 fueron especiales. En cuanto al sexo de las personas trabajadoras solicitantes de las inspecciones de trabajo se registran 9 solicitudes realizadas por mujeres y 569 realizadas por hombre.

Ilustración 2. Inspecciones de trabajo anuales en el rubro de maquila textil



Fuente: SI-MTPS-0027-2022. Información del 01/01/2017 al 04/04/2022.

Ilustración 3. Sexo de las personas solicitantes de inspección de trabajo por año



Fuente: SI-MTPS-0027-2022. Información del 01/01/2017 al 04/04/2022.

En cuanto a la ubicación geográfica de los lugares de trabajo inspeccionados por la DGI del MTPS en el rubro de la maquila textil, se identifica a los departamentos de, San Salvador con 928 inspecciones, seguido por La Libertad con 197 y La Paz con 34 en el período del primero de enero del año 2017 al cuatro de abril del año 2022.

La Dirección General de Inspección del MTPS para el período del primero de enero del año 2017 al cuatro de abril del año 2022, presenta datos sobre derechos laborales vulnerados a personas trabajadoras del rubro de



la maquila textil, no haciendo distinción entre derecho vulnerado y reclamo presentado, tampoco se establece la cantidad de vulneraciones por tipo de reclamo o derecho vulnerado. A continuación, se expone los derechos vulnerados y/o reclamados registrados en inspecciones de trabajo en el rubro de la maquila textil.

Tabla 3 Derecho Reclamado o derecho vulnerado

N.º	Reclamo o derecho vulnerado	N.º	Reclamo o derecho vulnerado	N.º	Reclamo o derecho vulnerado
1	Acoso laboral	24	Despido y enfermedad crónica	47	Prestación pecuniaria
2	Adeudo de salario	25	Discriminación	48	Propina
3	AFPS	26	Discriminación sindical	49	Prueba de VIH
4	Aguinaldo	27	Equipo de protección	50	Recibo de pago
5	Ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez	28	Firma de incapacidad	51	Reexportación de maquinaria
6	Asuetos	29	Inclusión personas con discapacidad	52	Reglamento interno
7	Ayuda en caso de muerte	30	Jornada laboral	53	Reinstalo
8	Bonificación	31	Lactancia materna	54	Reinstalo de directivo sindical
9	Cambio de funciones	32	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	55	Reinstalo por medida cautelar
10	Cierre de empresa	33	Malos tratos	56	Salario
11	Código de Trabajo	34	Medidas de seguridad y suspensión del contrato de trabajo, salarios.	57	Situación laboral
12	Comisión	35	Nivelación salarial	58	Situación laboral de embarazo
13	Constancia de trabajo	36	No pago de AFP	59	Subsidio de embarazada
14	Contrato de trabajo	37	No pago de ISSS	60	Subsidio de incapacidad
15	Derechos laborales de las mujeres	38	Personas con discapacidad	61	Subsidio por maternidad
16	Descuentos	39	Por aguinaldos	62	Subsidio por muerte
17	Descuentos ilegales	40	Por atraso de salarios	63	Suspensión
18	Desmejora salarial	41	Por horas extras	64	Suspensión de contrato
19	Despido de directivo sindical	42	Por salario mínimo	65	Suspensión de contratos y pago de salarios
20	Despido de embarazada	43	Por vacaciones	66	Suspensión directivo sindical
21	Suspensión disciplinaria	44	Trabajo infantil	67	Verificar accidente de trabajo
22	Suspensión laboral y sustitución patronal	45	Verificación de pago de aguinaldo	68	Verificar Art. 53 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Decreto Ejecutivo 31
23	Viáticos	46	Verificación de protocolo de prevención de riesgos biológicos en los lugares de trabajo	69	Verificar permiso para operar

Fuente: SI-MTPS-0027-2022. Información del 01/01/2017 al 04/04/2022.

En entrevista realizada a directiva sindical del rubro de la maquila textil, se manifestó que en los hechos de violencia laboral que sufren las mujeres en los lugares de trabajo, se evidencia que no existen mecanismos específicos y claros de tutela efectiva de derechos dentro de los lugares de trabajo, tampoco se observan acciones de prevención de la violencia contra las mujeres (charlas informativas y boletines). Los lugares de trabajo desconocen cómo realizar el tratamiento adecuado ante hechos de violencia contra las mujeres, así como de las medidas de protección que permitan reducir el daño ocasionado. Considera se tiene una aplicación discrecional, subjetiva, revictimizante y en ocasiones bajo en enfoque de las víctimas provocadoras.

Según datos de la Dirección General de Trabajo (DGT) del MTPS, la cantidad de reinstalos a favor de las personas que laboraban en maquila textil ha sido un total de 13, en el período del primero de enero del año 2017 al cuatro de abril del año 2022, sin distinción de sexo.

Tabla 4 Inspecciones de trabajo rubro maquila textil por año y departamento donde se realizó

Departamento	Año de realización de la inspección						Total
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Chalatenango	3	0	0	0	0	0	3
Cuscatlán	1	0	1	0	0	0	2
La Libertad	44	31	36	34	49	3	197
La Paz	10	10	1	8	4	1	34
San Salvador	219	114	131	207	222	35	928
San Miguel	0	0	0	0	0	4	4
Santa Ana	2	0	0	0	1	0	3
Sonsonate	2	2	12	3	6	0	25

Fuente: SI-MTPS-0027-2022. Información del 01/01/2017 al 04/04/2022.

Los resultados de las acciones de inspección y reinspección realizados por personas inspectoras de la DGI del MTPS en el período del primero de enero del año 2017 al cuatro de abril del año 2022, los resultados que se poseen son los siguientes:

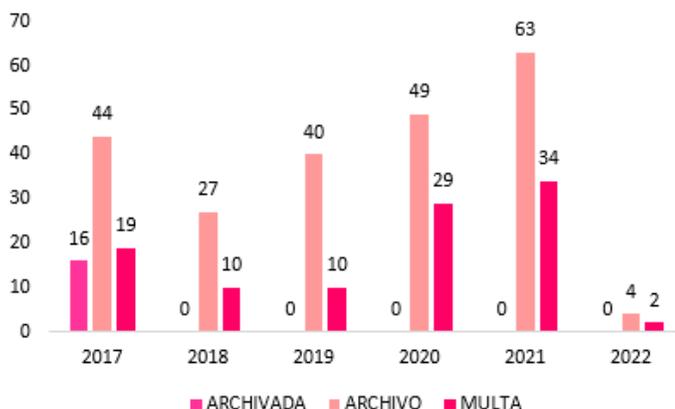
Ilustración 4. Resultados de inspección por año



Fuente: SI-MTPS-0027-2022. Información del 01/01/2017 al 04/04/2022.



Ilustración 5 Resultados de reinspección por año



Fuente: SI-MTPS-0027-2022. Información del 01/01/2017 al 04/04/2022.

Por último, la Dirección General de Trabajo del MTPS, registró en el período del 01/01/2017 al 04/04/2022 un total de 950 conciliaciones con resultado positivo realizadas a favor personas trabajadoras del rubro de la maquila textil, cuyos montos recuperados ascienden a un total de \$648,057.87

4.2. Caracterización de la violencia laboral contra las mujeres en el rubro del trabajo del hogar remunerado, datos Procuraduría General de la República y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tabla 5 Procesos presentados por la UDDL, PGR por vulneración a derechos laborales, por rubro trabajo del hogar remunerado y por sexo

Sexo	Cantidad
Mujer	1,000
Hombre	71
Total	1,071

Entre enero de 2019 hasta abril de 2022, la Unidad de Defensa de Derechos Laborales de la PGR, presentó un total de 1,071 procesos (juicios ordinarios individuales de trabajo y procesos administrativos) por vulneración a derechos laborales de personas trabajadoras del rubro del trabajo del hogar remunerado, de ellas, 1,000 fueron procesos presentados en representación de mujeres trabajadoras, mientras que 71 fueron presentados en representación de hombres trabajadores. Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

Tabla 6 Tipo de reclamo presentado a favor de las personas trabajadoras del rubro del trabajo del hogar remunerado segregada por sexo, UDDL, PGR

No	Tipo de reclamo	Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
1	Indemnización por despido injusto	366	25	391
2	Indemnización por despido, aguinaldo y vacación proporcional por incumplimiento a la LRPERV	4	1	5
3	Salarios no devengados por causa imputable al patrono caso de trabajadora embarazada	6	-	6
4	Prestaciones por maternidad	2	-	2
5	Salarios no devengados por causa imputable al patrono caso directivo/a sindical	1	-	1
6	Vacación y aguinaldo proporcional	352	24	376
7	Vacación completa	144	10	154
8	Aguinaldo completo	62	2	64
9	Salarios adeudados por días laborados y no remunerados	41	3	44
10	Horas extraordinarias y no remuneradas	1	-	1
11	Día de descanso semanal laborado y no remunerado	2	1	3
12	Días de asueto laborados y no remunerados	2	1	3
13	Casos subsidios, servicios médicos, aparatos médicos, gastos de traslado de enfermedad/accidentes comunes	1	-	1
14	Otras prestaciones	16	4	20
Total		1,000	71	1,071

Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

Entre el primero de enero de 2019 hasta el primero de abril de 2022, la Unidad de Defensa de Derechos Laborales de la PGR, presentó a través de juicios ordinarios individuales de trabajo y procesos administrativos conciliatorios, un total de 1,071 reclamos, a favor de 1,000 mujeres y 71 hombres ambos del rubro del trabajo del hogar remunerado. Lo anterior permite evidenciar que son las mujeres trabajadoras en el rubro del trabajo del hogar remunerado las que más sufren vulneraciones a derechos laborales, identificando de ese total 8 reclamos relativos al ejercicio de la maternidad.

Los tres reclamos más señalados por las trabajadoras del hogar remunerado son los referidos a indemnización por despido injusto, vacación y aguinaldo proporcional y vacación completa, registrando un total de 862 reclamos en el período estudiado; la vulneración a la estabilidad laboral referida como el derecho que tiene la trabajadora a gozar de un empleo continuo y permanente es el derecho vulnerado a través del despido de hecho o injusto.



De acuerdo con entrevista brindada por directiva sindical del trabajo del hogar remunerado, el salario de las trabajadoras del hogar remunerado se sigue pactando bajo común acuerdo entre la parte que emplea y la trabajadora, a pesar de contar con una sentencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, "aún no tenemos un salario fijo". El salario de las trabajadoras bajo la modalidad casa adentro oscila \$160.00 a \$250.00 al mes, y en las que trabajan por días oscila en entre \$10.00 a \$15.00 diarios. Referente a la seguridad social, con el ingreso de la pandemia COVID-19 disminuyo porque hubo más despidos. En ocasiones la trabajadora del hogar se niega a la filiación al Seguro social, por el descuento que se realiza.

Al ser un sector más precario, comparado con las trabajadoras del rubro de maquila textil, la cantidad de despidos al que son sujetas las mujeres trabajadoras del hogar remunerado superan en un 36% a las primeras respecto del mismo período investigado, reportando un total de 366 reclamos por indemnización por despido injusto. Esto se debe, entre otras razones, a la situación de precariedad en el empleo que presenta este sector, caracterizado por bajos salarios y falta de prestaciones sociales para su supervivencia y el sostenimiento de sus familias ante situaciones de despidos o frente a la reducción de sus ingresos.

De acuerdo con entrevista brindada por directiva sindical del trabajo del hogar remunerado, la violencia laboral afecta de forma diferente a mujeres y a hombres, en primer lugar, las tareas asignadas a los hombres que se dedican al trabajo del hogar remunerado son diferentes (motoristas, jardineros, fontaneros) y su salario es mayor que el de las mujeres del mismo rubro, además no son maltratados.

La violencia contra las mujeres trabajadoras del hogar remunerado es ejercida por mujeres empleadoras y sus familias (cónyuges, hijos/as u otro familiar), los tipos de violencia son de índole verbal (gritos), sexual, a las trabajadoras jóvenes se les dice "que dejen la puerta abierta, porque ellos van a llegar y les van a aumentar y sino las van a despedir", "si querés trabajar déjate" (acoso sexual), de tipo psicológico,

se les dice que son "pasmadas", "que no saben hacer nada", "que coman en otro lugar, que no sea la mesa", "que coman comida de un día antes".

Las trabajadoras del hogar modalidad casa adentro, son las que más violencia reciben, en algunos casos las dejan con llave encerradas, trabajan mayor cantidad de horas que las pactadas (más de 12 horas diarias), "a media noche desean que atiendan a los amigos de los empleadores", se les asigna más funciones para las que fueron contratadas, "se les pide que laven el carro, que bañen al perro, que recojan las necesidades que dejan los perros", que deben de estar al pendiente de los niños/as con el uso del internet y las trabajadoras no están capacitadas sobre dichas herramientas. Las trabajadoras del hogar que trabajan por día a veces trabajan más de las ocho horas, porque creen que la parte empleadora les pagara más cuando no es así.

“

...hace unos días conocí a una señora, la vi llorando en la parada de buses, le pregunté que le pasaba, me dijo que la habían despedido, le pregunté donde trabajaba, me dijo que, en una casa, que tenía veinte años de trabajar en esa casa, que la habían despedido porque no le echo sal a la comida, despidiéndola sin sueldo y sin nada, que le dijeron que se fuera porque ni para hacer comida servía. Le dije que le acompañaba al MTPS para interponer el reclamo y me respondió que no, porque la familia que le había empleado tenía poder y la podían hasta matar si los demandaba

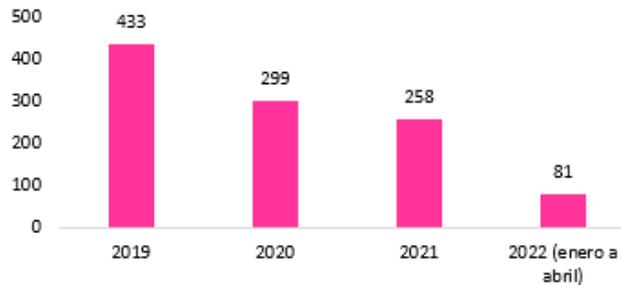
”

Al indagar sobre ejercicio de la libertad sindical se identifica 1 reclamo interpuesto por una trabajadora del hogar remunerado, en cuanto a los datos registrados por la UDDL, PGR en el período informado.

Con base a la información proporcionada por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el período del primero de enero del año 2017 al cuatro de abril del año 2022, no se registran inscripciones nuevas de sindicatos de trabajadoras del hogar remunerado (trabajadoras domésticas) en dicho período.

A fin de poder verificar la existencia de violaciones a derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar remunerado y su eventual sanción, se solicitó información a la Dirección General de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión social, a fin de que proporcionará los datos del "Número de inspecciones realizadas en lugares de trabajo, bajo el régimen especial de trabajo doméstico (trabajo del hogar remunerado}, registrado en el MTPS...", a lo que la autoridad indicada expresó que no se ha realizado ninguna inspección de trabajo bajo ese régimen especial de trabajo. De acuerdo con entrevista brindada por directiva sindical del trabajo del hogar remunerado, se expresa que el MTPS que no realiza inspecciones de trabajo para este rubro por carencia de personal y recursos económicos para llevarlas a cabo.

Ilustración 6. Reclamos anuales sobre vulneración a derechos laborales, rubro del trabajo del hogar remunerado, UDDL, PGR



Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

Los anteriores datos registran que, en el período estudiado, el año en el que más reclamos sobre vulneraciones a derecho laborales en el rubro del trabajo del hogar remunerado registró la UDDL de la PGR es el 2019 con 433 casos, 31% más que en el año 2020 y 40% más que en 2021.

Según datos de la Dirección General de Trabajo (DGT) del MTPS, la cantidad de reinstalaciones a favor de las personas que laboraban en el rubro de trabajo del hogar remunerado ha sido un total de 1 persona, en el período de enero del año 2017 al cuatro de abril del año 2022.

Según entrevista con persona experta en derecho laboral, la eventual ratificación del C189 de la OIT, podría mejorar la situación de las trabajadoras del hogar remunerado siempre y cuando se reforme la normativa interna, es fundamental aterrizar el Convenio en la normativa secundaria para que sea más fácil exigirlo, así como eliminar todos los obstáculos a nivel administrativo y judicial para que el Convenio se aplique.

Se expresa que las acciones de mejora para lograr el respeto de derechos laborales de las trabajadoras del hogar remunerado son, hacer obligatorio la afiliación a la seguridad social, fijar el salario mínimo para las trabajadoras del hogar remunerado, eliminar del régimen especial de las 12 horas de trabajo por ser discriminatorio en cuanto a la jornada laboral de las demás personas trabajadoras. Adecuar que la maternidad se contabilizado como tiempo efectivo de trabajo lo cual también aplica para las trabajadoras en general. Contar con mecanismos de tutela de derechos fundamentales.

La Dirección General de Trabajo del MTPS, registró en el período del 01/01/2017 al 04/04/2022 un total de 377 conciliaciones con resultado positivo realizadas a favor personas trabajadoras del rubro del trabajo del hogar remunerado, cuyos montos recuperados ascienden a un total de \$285,925.04

4.3. Datos sobre violencia laboral reportados por la Procuraduría General de la República y obstáculos para el acceso a la justicia laboral según entrevistas a informantes clave.

Por medio de solicitud de información de fecha 04/04/2022, presentada ante la Unidad de Acceso a la Información Pública de la Procuraduría General de la República, admitida en fecha 19/04/2022, se solicitó el “Número de demandas presentadas por acoso laboral y acoso sexual, Art. 29, numeral 5) del Código de Trabajo, en representación de personas trabajadoras de la maquila textil, registradas en la PGR en el período desde el 01/01/2019 a 01/04/2022. Información segregada por: sexo de persona trabajadora representada”. Respecto de lo cual dicha institución expresó que no se cuenta con la información desagregada por sector económico de la persona denunciante, únicamente se cuenta con registro por especie de violencia laboral, sexo de la persona denunciante y año de registro de esta.

Tabla 7 Demandas por acoso laboral y acoso sexual

AÑO	Demandas por acoso laboral		Demandas por acoso sexual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2019	4	7	0	0
2020	7	6	1	0
2021	0	5	1	0
2022	3	3	0	0
TOTAL	14	21	2	0

Fuente: PGR 49- UAIP (P)-2022. Información del 01/01/2019 al 01/04/2022.

La información presentada expone que, en cuanto al sexo de las víctimas, respecto de la figura del acoso laboral son más los hombres con 21 demandas presentadas a su favor los que más casos registran la UDDL, PGR, respecto de los 14 casos registrados a favor de mujeres. Por otra parte, en cuanto a las demandas por acoso sexual en el ámbito del trabajo, solo se registran 2 casos cuyas víctimas son mujeres, lo cual permite traer al debate la falta de actualización de la normativa laboral tanto en su parte sustantiva y procesal para el diligenciamiento laboral de la violencia sexual en el ámbito laboral y la falta de aplicabilidad integral de la normativa nacional e internacional a favor de los derechos de las mujeres y otras poblaciones de protección reforzada. Por otra parte, se identifica que el año 2020 fue en el que más se registraron demandas por violencia laboral, bajo las modalidades de acoso laboral y sexual, registrando un total de 14 pretensiones por la UDDL, PGR.



Con base a entrevista realizada a persona experta en derecho laboral, el acoso sexual y acoso laboral son acciones muy preponderantes para las trabajadoras, dentro de esta última figura, el maltrato verbal, el insulto, la forma de dirigirse de parte de la empresa a través de lenguaje amenazante e intimidante por medio de jefaturas y supervisores hacia a las personas trabajadoras es degradante, humillante, la presión para lograr las metas es excesiva al igual que los horarios de trabajo, no concesión de permisos y licencias, etc.

El acoso sexual está muy presente, aunque muchas mujeres no lo advierten por la naturalización de la violencia, existe mucho lenguaje sexista que permite la burla y la ridiculización de las mujeres, que les silben, les digan piropos es muy normal para muchas mujeres. Son las mujeres las que están más expuestas a la violencia y la que lo sufren más a partir de factores de riesgo, como por ejemplo la maternidad, en el sector de la maquila textil, las mujeres están subordinadas por hombres, porque ellos ostentan los cargos de jefatura, el acoso laboral y la violencia laboral están relacionadas a las relaciones de poder, siendo las mujeres las que se encuentran más en situaciones de desigualdad, de subordinación, son áreas de trabajo donde predomina la mano de obra femenina y los esquemas de mando son masculinos.

Ante situaciones de violencia laboral, en la entrevista con funcionariado se manifestó que se presenta demandas donde no solo se solicita salarios no devengados por causa imputable a la parte empleadora sino también el reinstalo y un verdadero resarcimiento, un reinstalo que se de en mejores condiciones y no en las mismas que se ha venido desempeñando si existe un grado de acoso a algo que ha afectado a la trabajadora; también se solicita como medida cautelar, que aunque el proceso siga y no haya sido reinstalada la trabajadora, la empresa siga pagando el seguro social, para garantizar la salud de la trabajadora aunque el proceso continúe y los jueces la otorgan a fin de que la empresa siga pagando las prestaciones de seguridad social.

“

...hace dos meses fui a trabajar donde una persona periodista (hombre) que había trabajado con el sindicato dando a conocer su trabajo, de repente me dijo que se iba a bañar y luego me expresó que se iba a cambiar, a lo cual le expresé que estaba bien, luego me preguntó que si no me molestaba que anduviera en bóxer, a lo cual le respondí que no, y empezó a caminar de un lado a otro en bóxer y no se cambiaba, situación que no me hizo sentir bien, pensé que era increíble como alguien que había trabajado en reportajes periodísticos dando a conocer el trabajo del sindicato me estuviera acosando...solo en esa ocasión fui a trabajar luego ya no volví, a la próxima podía querer violarme

”

Entrevista a directiva sindical del trabajo del hogar remunerado

En entrevista realizada a persona experta en derecho laboral, se expresa que el actual proceso laboral es muy limitado, muy deficiente en cuanto al tratamiento de la violencia laboral, a pesar de la reforma laboral que incluye las acciones de acoso laboral y acoso sexual, no se sumó un proceso especial bajo el cual se desarrollaría este tipo de casos. No se crearon mecanismos que incorporen un aspecto de protección, con emisión de medidas cautelares urgentes, que exista reglas diferentes como la inversión de la carga de la prueba, protección para las personas que sean testigos de hechos de violencia. Actualmente a lo que da lugar las acciones de acoso laboral y acoso sexual es a las prestaciones por despido, Art. 53 del Código de Trabajo, no siendo una protección eficaz para alguien que ha sufrido violencia.

Expresa que los Códigos de Conducta, como normas de cumplimiento social, establecen apartados importantes en alusión a la violencia laboral, por ejemplo, en Código de Conducta de la Worker Rights Consortium (WRC) tiene un apartado específico de protección de los derechos de las mujeres, así como el de la Fair Labor Association (FLA), las marcas también los promueven para que en su cadena de suministros se cumpla con ello. Existe un mecanismo específico que detalla conductas puntuales sobre la violencia laboral a través de la prohibición del uso de lenguaje abusivo como una forma de instaurar disciplina, existen normas que obligan a las empresas a sancionar a los jefes que ejercen este tipo de violencia. Dichos instrumentos cuentan con mecanismos específicos para diligenciar quejas y planes de remediación en todas las etapas del ciclo de la vida laboral. Se logran en ocasiones mejores resultados que os obtenidos un proceso judicial.



Por otra parte en entrevista realizada a persona experta en derecho laboral, los obstáculos que enfrentan las trabajadoras del rubro de la maquila textil y del trabajo del hogar remunerado para lograr el efectivo cumplimiento de sus derechos laborales son, el desconocimiento abrumador de los derechos laborales, la debilidad institucional para la protección de los derechos laborales, sindicatos débiles que no siempre logran respaldar a ambos sectores, presionar para la creación de políticas de estado de protección en estos rubros y que la normativa se fortalezca, la precariedad del trabajo no les da tiempo a las trabajadoras para buscar esa ayuda, un MTPS que no cuenta con recursos eficaces, contando con poca información sobre sus derechos laborales.

Según entrevista realizada a persona funcionaria, tema de la probanza en materia laboral ha presentado algunos avances, se conoce que las personas trabajadoras no poseen todos los medios de prueba que están en manos de la empresa o de la persona empleadora lo que hace el proceso laboral un poco dificultoso, no obstante ello algunas sentencias de la Sala de Constitucional y Sala de lo Civil, están tomando en consideración criterios donde se permite establecer que los medios de prueba van a ser cargados a aquella persona que se encuentre en mejor posición de probarlos o como lo han denominado la prueba dinámica, la carga dinámica, a fin de que ya no se le exija algo a quien no tenga la mejor posición de probarlo, haciendo menos rigurosa la carga probatoria de la parte trabajadora, también se conoce de las presunciones legales, que cumpliendo los presupuestos que la misma ley determina permite exonerar de cierta carga probatoria a la parte trabajadora.



***V. ANÁLISIS DE RESULTADOS
DEL CUESTIONARIO LEVANTADO
CON MUJERES TRABAJADORAS
DE LA MAQUILA.***

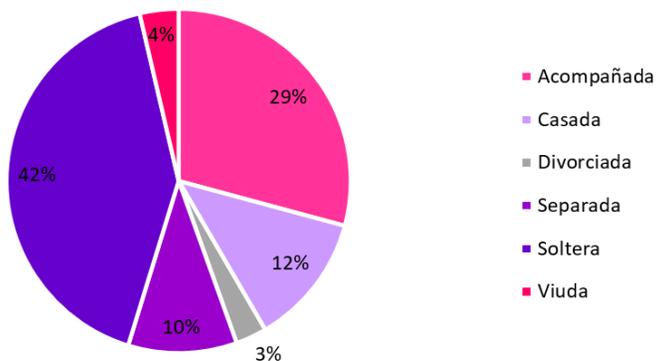


Se aplico para esta investigación un cuestionario a 137 mujeres trabajadoras de la maquila pertenecientes a los sindicatos del sector afiliados a FEASIES.

5.1 Datos sociodemográficos de la población encuestada.

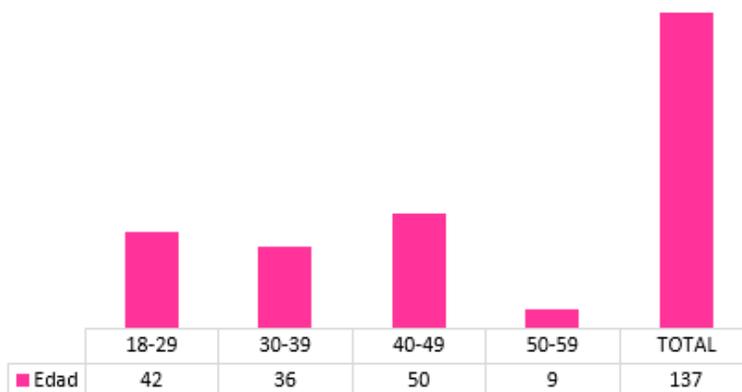
Al indagar sobre el estado familiar de las trabajadoras encuestadas encontramos que el 41% de las mujeres encuestadas se encuentran acompañadas o casadas, el 13% separadas o casadas, un 4% viudas, mientras que el porcentaje más alto del 42% son mujeres solteras.

Ilustración 7. Estado familiar de las encuestadas.



Los grupos mayoritarios de las mujeres encuestadas se encuentran entre los 18 -39 años, 78 mujeres (57%) se encuentran en este rango de edad. Mientras que 50 mujeres (36%) corresponden al rango de 40-49 años y conforme aumenta la edad, se reduce el número de encuestadas. En el rango de 50-59 años se encuentran 9 mujeres (7%) lo que corresponde a la realidad del sector maquila donde la mayoría de las mujeres trabajadoras son jóvenes.

Ilustración 8. Grupos etarios de las encuestadas.



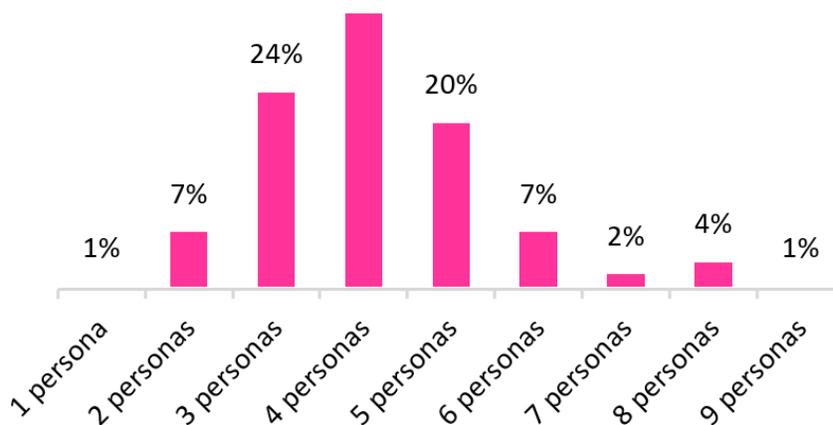
Referente a los estudios realizados por las trabajadoras de maquila encuestadas, la tabla 8 revela que el 58% cuenta con educación básica, un 8% de las trabajadoras cuenta con algún año de bachillerato cursado, el 27% tiene completo el bachillerato. Referente a la educación superior únicamente el 6% curso o finalizo estudios universitarios.



Tabla 8 Estudios realizados por la población encuestada.

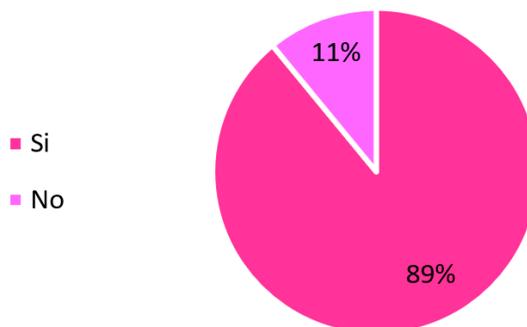
Estudios realizados	Cantidad	Porcentaje
Ninguno	1	1%
1º A 6º	29	21%
7º A 9º	51	37%
Algún año de bachillerato	11	8%
Bachillerato completo	37	27%
Algún año de Educación superior no universitaria	1	1%
Algún año de universidad	5	4%
Universidad completa	2	1%
Totales	137	100%

Ilustración 9. Número de personas que viven en el hogar



Al consultarle a las mujeres trabajadoras sobre el número de integrantes en el hogar el 32% respondió que conviven con de 1 a 3 personas, la mayoría de las trabajadoras, es decir el 61% conviven con de 4 a 6 personas, mientras que el 7% conviven con de 7 a 9 personas.

Ilustración 10. Mujeres con hijos.



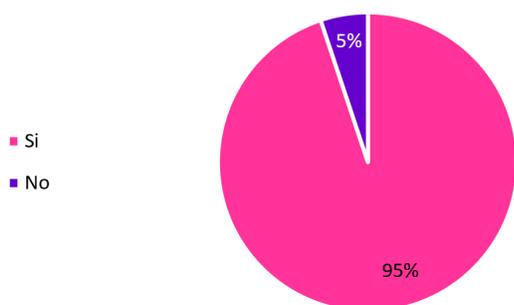
Al consultarles a las mujeres si tenían hijos, el 89% respondió que sí y el 11% que no. Lo que demuestra que la mayoría de las trabajadoras encuestadas tienen responsabilidades familiares debido a tener hijos o hijas a su



cargo. En el año 2000 El Salvador ratificó el Convenio 156 de la OIT que se refiere a "los trabajadores con responsabilidades familiares" en el que se establece que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo deben ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

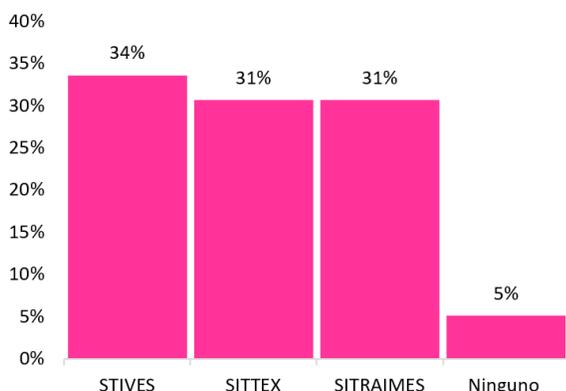
5.2 Situación laboral de las trabajadoras encuestadas.

Ilustración 11. Mujeres organizadas en sindicatos.



La encuesta estaba dirigida principalmente a mujeres trabajadoras organizadas, era de suma importancia que la mayoría de las respuestas vinieran de personas que cumplieran con esa condición. Es así, como el 95% de las personas que respondieron el cuestionario estaban organizadas en un sindicato.

Ilustración 12. Sindicato de procedencia de las encuestadas.



La participación de mujeres sindicalistas encuestadas fue de proporciones similares en cada sindicato, es así como 34% (46 personas) pertenecen al Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador (STIVES), 31% (42 personas) están afiliadas al Sindicato de Trabajadoras y trabajadores del Trabajo Textil (SITTEX) y el otro 31% (42 personas) respondieron estar organizadas en el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y afines de El Salvador (SITRAIMES). El 5% restante (7 personas) manifestaron no estar afiliadas en ninguna organización sindical.

Tabla 9 Años de estar organizada en sindicatos.

Tiempo	Cantidad	Porcentaje
Menos de 1 año	51	39%
De 1 a 3 años	32	25%
De 3 a 5 años	23	18%
Más de 5 años	24	18%
Totales	130	100%

La información obtenida demuestra que la mayoría de la población que respondió la encuesta tiene poco tiempo de formar parte de un sindicato, el 39% de las mujeres tienen menos de 1 año de estar sindicalizadas. Esto muestra el interés por parte de las mujeres de organizarse, también podría deberse a las campañas de afiliación realizadas por FEASIES que se traducen en nuevas personas ingresando a las estructuras sindicales en las maquilas.

Tabla 10 Opinión sobre la existencia de sindicatos de maquila.

Opinión	Cantidad	Porcentaje
Buena	21	15%
Regular	56	41%
Mala	47	34%
No lo se	13	9%
Totales	137	100%

A criterio de la población encuestada un porcentaje reducido de empresas, tienen una opinión favorable

sobre la existencia de los sindicatos únicamente el 15% manifestó que había una buena opinión. El 41% respondió que era regular, el 34% mala y un 9% dijo desconocer que opinión tenía la empresa. En grupos focales realizados con las mujeres sindicalistas comentaron prácticas como: despidos hacia personas que buscan formar sindicatos, prejuicios y resistencias para reconocer al sindicato, se dice que es una "traición" afiliarse, representantes de áreas de recursos humanos manifiestan que es innecesario ya que en la empresa se tienen buenas prestaciones, negativas por parte de la empresa para instalar mesas de dialogo ya que se cuestiona la representatividad de las personas sindicalistas, consideran que contar con sindicatos da una "mala imagen" a la fábrica, se les dice que a los clientes (marcas) no les gusta que las fábricas tengan sindicatos y que esto podría perjudicar los contratos.

Se conto con un total de 15 empresas de maquila de los departamentos de San Salvador, La Paz, La Libertad y Santa Ana. La mayoría de las mujeres encuestadas provienen de la empresa DECOTEX INTERNATIONAL LIMITADA DE C.V donde 26 mujeres (19%) respondieron al cuestionario, seguida por la empresa STYLE AVENUE, S.A DE C.V con 19 mujeres (14%), por su parte en CONFECCIONES EL PEDREGAL, S.A DE C.V y VARSITY PRO LIMITADA DE C.V 12 mujeres de cada empresa participaron (9% cada empresa), WESTTEX APPAREL, S.A DE C.V representada con 11 respuestas (8%), por su parte BALSAMAR MANUFACTURING LTDA. DE C.V, F&D, S.A DE C.V y IMPRESSION APPAREL GROUP, S.A DE C.V con un 7% de participantes cada una (10 personas por empresa), TEXTILES LA PAZ, L.L.C. con un 6% de respuestas (8 personas) y LAMATEPEC MANUFACTURING LTDA. DE C.V, YOUNGONE EL SALVADOR, S.A DE C.V, SANTA ANA APPAREL, LIMITADA DE C.V, SUPERTEX EL SALVADOR, S.A DE C.V, HANES BRANDS, LIMITADA DE C.V y JOYA DE CEREN, LIMITADA DE C.V con menos del 5% de participantes por empresa.

Ilustración 13. Empresa de procedencia de las encuestadas.

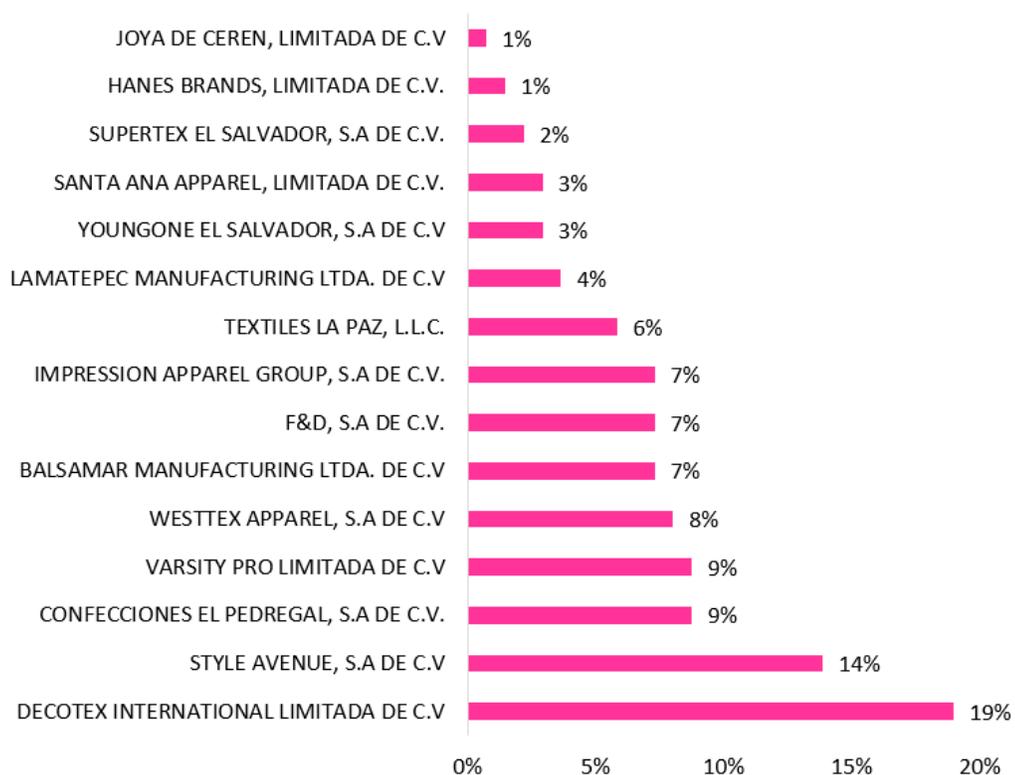
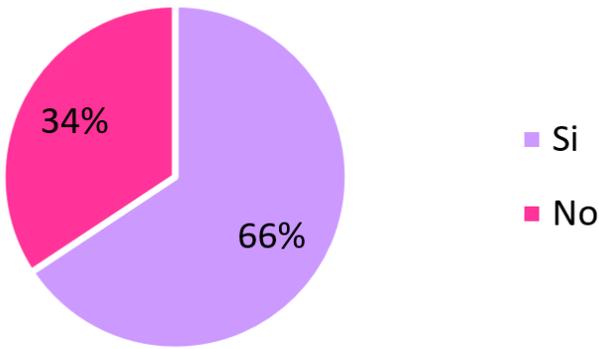
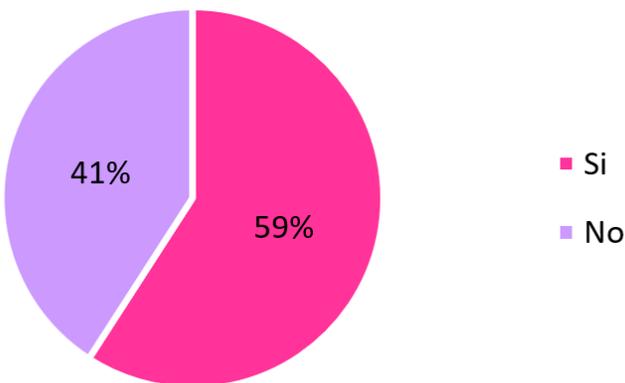


Ilustración 14 Hechos de violencia de parte de la empresa o empleador hacia personas sindicalistas.



Al indagar sobre el conocimiento de hechos de violencia realizados por parte de la empresa hacia personas sindicalistas, el 66% de las mujeres encuestadas respondió haber conocido hechos de este tipo, mientras el 34% dijo no conocer acerca de esta situación.

Ilustración 15 Mujeres sindicalistas que han vivido hechos de violencia.



Las encuestadas manifestaron que por el hecho de ser sindicalistas han recibido violencia en el trabajo. El 59% respondió haber vivido esa situación, mientras que el 41% respondió que no. En los grupos focales las trabajadoras mencionaron que este es un factor que impide la afiliación sindical de más mujeres, ya que consideran que al hacerlo se ponen en riesgo de sufrir la misma violencia. O inclusive a ser despedidas y no quieren exponerse por lo que prefieren mantenerse al margen del sindicato, pese a que reconocen que es importante que se organicen para obtener mejores condiciones laborales.

Tabla 11. Procedencia de hechos de violencia hacia las mujeres sindicalistas.

Procedencia	Porcentaje
La empresa o el empleador	18%
Personas en áreas de supervisión o gerencias	36%
Compañeros de trabajo no sindicalizados	27%
Compañeros de trabajo de otros sindicatos	12%
Personas externas a la empresa	7%
Totales	100%

La tabla 11 muestra que más de la mitad, es decir el 54% de los hechos de violencia son ejercidos por la empresa, y personas de jerarquía superior como empleador y personas en áreas de supervisión o gerencias. Mientras que el 39% de estos hechos con ejercidos por parte de compañeros de trabajo y un 7% provienen de personas externas a la empresa.

Ilustración 16 Violencia contra las mujeres por pertenencia a sindicatos.

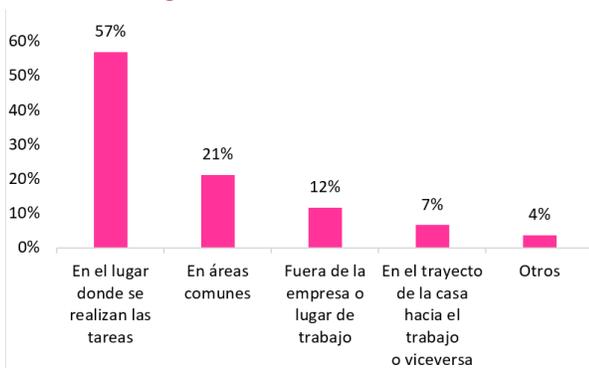


Ilustración 17. Violencia de género contra las mujeres.



Las gráficas de las ilustraciones 16 y 17, muestran las principales manifestaciones de violencia en el ámbito laboral. Por el hecho de encontrarse sindicalizadas se enfrentan principalmente a desmejoras en las condiciones laborales, seguidos de malos tratos y humillaciones, amenazas con despidos y acoso laboral

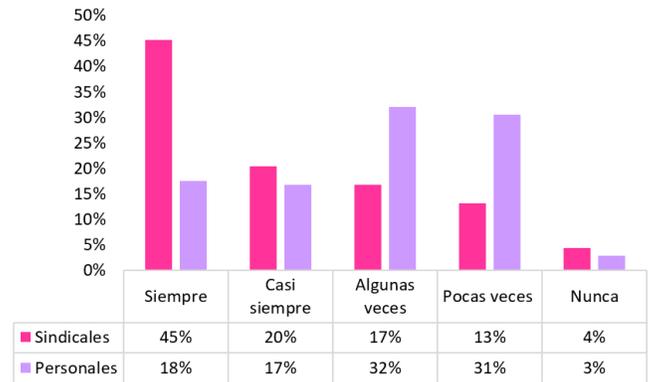
Ilustración 18 Lugar de ocurrencia de los hechos.



Estas situaciones también fueron manifestadas por las trabajadoras en los grupos focales realizados, donde comentaron recibir violencia cuando sus empleadores, supervisores o gerentes se enteran de la conformación del sindicato, son removidas de sus puestos a otras líneas de producción, en algunas fábricas hay líneas de producción exclusivas para personas sindicalizadas, manifiestan no ser tomadas en cuenta cuando hay mejores oportunidades en la empresa, son aisladas y se les exige ser "mejor ejemplo" para el resto del personal. Las respuestas cambian un poco cuando se les pregunto sobre las manifestaciones de violencia por el hecho de ser mujeres, en este caso coinciden con los malos tratos y humillaciones, acoso laboral, amenazas con despidos, aumento en la carga de trabajo y acoso sexual. En los grupos focales las mujeres reconocieron que el acoso sexual

es una práctica muy frecuente en las fábricas pero que pasa desapercibido porque se realiza con "sutileza" y cuando es explícito son las mujeres que sienten vergüenza y prefieren callar para no se señaladas.

Ilustración 19 Permisos.



La mayoría de los hechos mencionados en la ilustración 16 es decir el 57% ocurren en el lugar donde las trabajadoras desempeñan su trabajo, y el 21% en las áreas comunes. Las respuestas indican que el 78% de los hechos suceden adentro de las instalaciones y el 22% restante fuera de la empresa.

Al indagar con las trabajadoras sobre los permisos otorgados para realizar actividades sindicales el 65% manifiesta que siempre o casi siempre recibe los permisos, la situación cambia cuando son solicitados por otras razones como por ejemplo por responsabilidades familiares ya que solo el 35% responde que siempre o casi siempre los recibe. Esta situación también fue comentada en los grupos focales, ya que las trabajadoras resienten la negativa de permisos principalmente para cumplir con responsabilidades familiares, pero también para asistir a consultas médicas y realizar trámites personales de otra índole. Aunque la mayoría dice obtener los permisos sindicales, también comentaron que en ocasiones el trámite para solicitarlos es difícil y requiere hacerlo de forma anticipada para garantizar que no tengan problemas o descuentos.

Ilustración 20. Lugares de denuncia



Tabla 12 Denuncias sobre violencia.

¿Usted u otras compañeras han denunciado los hechos de violencia?		
Si	89	65%
No	48	35%
TOTAL	137	100%

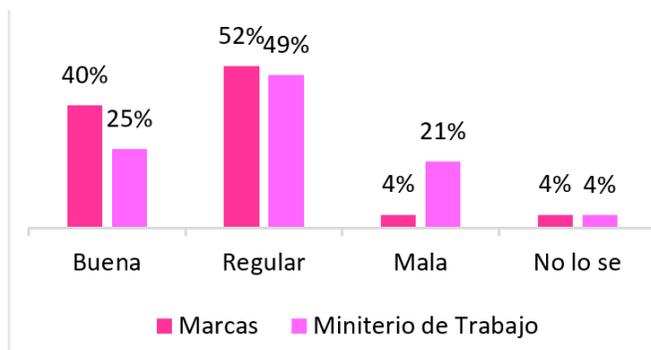
Al consultar a las trabajadoras si habían interpuesto denuncias o avisos ante la ocurrencia de hechos de violencia 89 mujeres (65%) manifestó haberlo hecho, mientras el resto decidió no tomar ninguna acción. Quienes decidieron hacerlo prefirieron buscar ayuda en el sindicato o federación (33%), otro buen porcentaje lo hizo ante las áreas de RRHH de las fábricas (30%), seguido del 28% que se avoco al Ministerio de Trabajo. Un reducido porcentaje del 6% lo hizo ante instancias judiciales como la PGR y los juzgados. El porcentaje restante (3%) lo hizo en instancias como Fiscalía General de la República e inclusive marcas haciendo uso de mecanismos de la FLA o WRC. En las consultas realizadas en grupos focales las sindicalistas manifestaron que en primera instancia buscan resolver la situación a través de los mecanismos internos de las fábricas, y al estar organizadas se apoyan en los servicios de asesoría legal que la Federación les proporciona, expresan tener poca confianza en las instituciones y cuando no ven soluciones solicitan inspecciones al Ministerio de Trabajo.

Tabla 13 Inspecciones y auditorias por violencia contra las mujeres.

Inspecciones y auditorias	Marcas	Porcentaje	Ministerio de Trabajo	Porcentaje
Si	48	35%	75	55%
No	89	65%	62	45%
Totales	137	100%	137	100%

En cuanto a los mecanismos que conocen para solicitar inspecciones y a los que tienen disponibles a través de las marcas, un 55% de las trabajadoras respondieron que el Ministerio de Trabajo si realiza inspecciones por violencia en el trabajo y un 35% respondió que las marcas también buscan este tipo de vulneraciones de derechos en las auditorias.

Ilustración 21 Evaluación de las inspecciones y auditorias.



Al consultar a las mujeres sindicalistas como califican las inspecciones y auditorías realizadas en las fábricas, aunque la mayoría respondió que las marcas no verifican hechos de violencia en las auditorias las califican mejor, el 40% tiene la percepción que son buenas y únicamente el 4% muestra inconformidad con el mecanismo de auditoría de las marcas de confección. En el caso del Ministerio de Trabajo solo un 25% las evalúa como buenas y un 24% considera que son malas. Ambos mecanismos son evaluados como regulares por casi la mitad de las trabajadoras encuestadas marcas con el 52% y Ministerio de Trabajo con el 49%. Este tema fue

discutido en las consultas realizadas a las mujeres sindicalistas quienes comentaron que las auditorias de las marcas, aunque son "tardadas" son más efectivas ya que las fábricas adoptan de mejor manera las recomendaciones realizadas debido a que son condiciones para que los contratos continúen. Durante las discusiones solo mencionaron a una marca de la cual tenían conocimiento que realizaba este tipo de auditorías o visitas en sus fábricas: UNDER ARMOUR. En el caso del Ministerio de Trabajo, aunque las consideran más rápidas, para las sindicalistas son menos efectivas ya que consideran que el personal de inspección no desempeña bien su labor y porque la fábrica prefiere pagar la multa porque es menos costosa. En ambas situaciones expresaron que deben ser mejorados ya que en ocasiones no se indaga con el sindicato, ni con las personas trabajadoras, sino que las visitas se hacen en las gerencias de RRHH quienes en ocasiones designan a las personas que pueden ser entrevistadas.

5.3 Marcas

Tabla 14 Marcas identificadas por las trabajadoras.

#	MARCA	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	NIKE	33	14.2%
2	FRUIT OF THE LOOM	28	12.1%
3	ADIDAS	26	11.2%
4	UNDER ARMOUR	22	9.5%
5	HANES BRANDS	17	7.3%
6	CHAMPION	14	6.0%
7	DISNEY	13	5.6%
8	FANATICS	11	4.7%
9	CASTELLI	8	3.4%
10	NEXT LEVEL	8	3.4%
11	THE NORTH FACE	8	3.4%
12	JERZEES	7	3.0%
13	OLD NAVY	4	1.7%
14	WALMART	4	1.7%
15	VANITY FAIR	3	1.3%
16	GEAR FOR SPORTS	3	1.3%
17	RUSSELL ATHLETIC	2	0.9%
18	BALI	2	0.9%
19	PATAGONIA	2	0.9%
20	MIZUNO	2	0.9%
21	WILSON	2	0.9%
22	DELTA APPAREL	1	0.4%
23	SPALDING	1	0.4%
24	MAIDENFORM	1	0.4%
25	WONDERBRA	1	0.4%
26	LULULEMON ATHLETICA	1	0.4%
27	VANS	1	0.4%
28	VF CORPORATION	1	0.4%
29	Sin identificar	6	2.6%
		232 ⁴	100.0%

4. Se pregunto a las 137 trabajadoras que marca confeccionaban, la pregunta se dejó abierta para que pudiesen mencionar a más de una.



Al indagar con las trabajadoras sobre las marcas que se encontraban confeccionando, lograron identificar 28 marcas, siendo las 5 más mencionadas NIKE, FRUIT OF THE LOOM, ADIDAS, UNDER ARMOUR y HANES BRANDS. Un número reducido de trabajadoras tuvieron dificultades para ubicar los nombres de las marcas, algunas de ellas inclusive manifestaron a través de la encuesta que “no sabían” para que marcas o clientes confeccionaban.

Al realizar un análisis más exhaustivo sobre fábricas de propiedad de la marca, marcas reconocidas como proveedoras directas, sub-contratadas, autorizadas o “Licensees” la información cambia y las principales marcas identificadas son FRUIT OF THE LOOM, HANES BRANDS, NIKE y ADIDAS más de la mitad de las trabajadoras encuestadas es decir el 59% confecciona para alguna de las 4 principales marcas mencionadas.

Tabla 15 Marcas pertenecientes.

#	MARCA	MARCAS PERTENECIENTES	CANTIDAD
1	FRUIT OF THE LOOM	FRUIT OF THE LOOM, JERZEES, VANITY FAIR, RUSSELL ATHLETIC, SPALDING	41
2	HANES BRANDS	HANES BRANDS, CHAMPION, GEAR FOR SPORTS, BALI, MAIDENFORM, WONDERBRA	38
3	NIKE	NIKE	33
4	ADIDAS	ADIDAS	26
5	SIN INFORMACION	CASTELLI, NEXT LEVEL, WALMART, MIZUNO, WILSON	24
6	UNDER ARMOUR	UNDER ARMOUR	22
7	DISNEY	DISNEY	13
8	FANATICS	FANATICS	11
9	VF CORPORATION	THE NORTH FACE, VANS, VF CORPORATION	10
10	GAP	OLD NAVY	4
11	PATAGONIA	PATAGONIA	2
12	DELTA APPAREL	DELTA APPAREL	1
13	LULULEMON ATHLETICA	LULULEMON ATHLETICA	1
14	Sin identificar	Sin identificar	6
		TOTALES	232

Ilustración 22 Principales marcas identificadas.

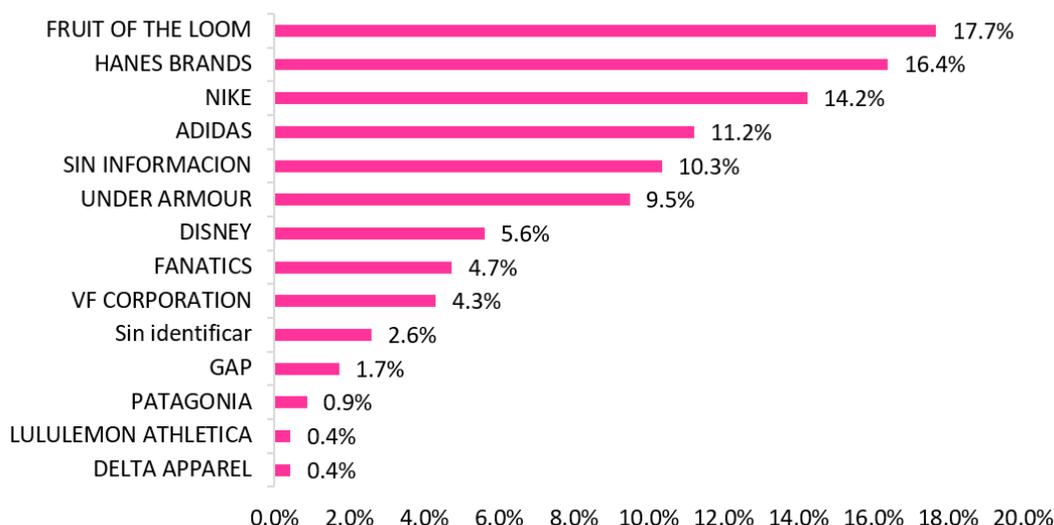


Tabla 16 Principales vulneraciones por el hecho de ser sindicalistas según marca confeccionada.

MARCA	Ninguna, se da el mismo trato	Malos tratos y humillaciones	Desmejoras en las condiciones laborales	Aumento de la carga de trabajo	Acoso laboral	Acoso sexual	Amenazas con despidos	Otras	TOTALES ⁵
ADIDAS	1	13	16	1	14		5	1	51
CASTELLI	1	4	4		4		1		14
DELTA APPAREL		1		1					2
DISNEY		7	5	2	6		4		24
FANATICS	3	6	4	4	3	1	5		26
FRUIT OF THE LOOM	6	23	21	8	7	1	23		89
HANES BRANDS	5	19	20	14	14		17		89
LULULEMON ATHLETICA			1		1				2
MIZUNO		2	2		1				5
NEXT LEVEL	1	5	5	2	1		2		16
NIKE	13	11	14	6	8		6		58
OLD NAVY		2	3		3		1		9
PATAGONIA			1					1	2
UNDER ARMOUR	3	8	15	4	9		3	1	43
VF CORPORATION		4	4	3	6		1		18
WALMART	1	3	1	1		1	2		9
WILSON		2	1	0	2		1		6

5. Se pidió a las trabajadoras que mencionaran hasta 3 de las vulneraciones recibidas por el hecho de pertenecer a un sindicato



***VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS
DEL CUESTIONARIO LEVANTADO
CON MUJERES TRABAJADORAS
DEL HOGAR REMUNERADO.***



Se aplico para esta investigación un cuestionario a 50 mujeres trabajadoras del hogar remunerado pertenecientes a los sindicatos del sector afiliados a FEASIES.

6.1. Datos sociodemográficos de la población encuestada.

Ilustración 23. Estado familiar de las encuestadas.

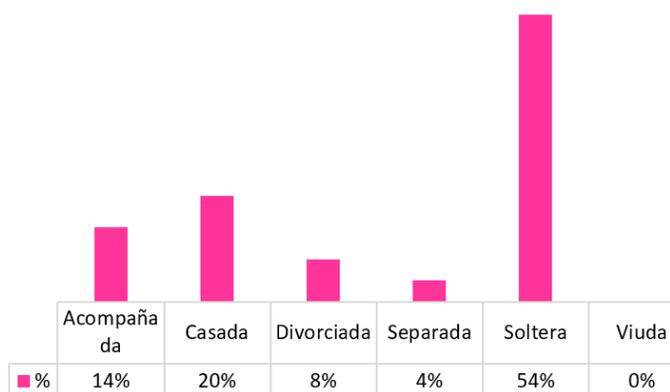
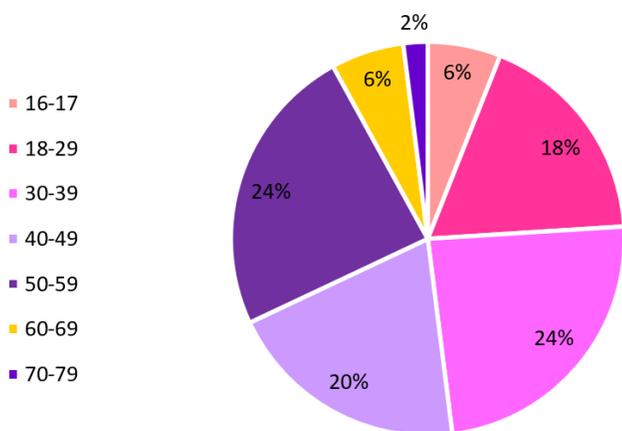


Ilustración 24. Grupos etarios de las encuestadas.



Al indagar sobre el estado familiar de las trabajadoras encuestadas encontramos que el 54% (27) de las mujeres encuestadas se encuentran solteras, mientras que el 34% (17) están casadas o acompañadas, divorciadas 8% (4) y separadas un 4% (2).

Los grupos mayoritarios de las mujeres encuestadas se encuentran entre los 18 -39 años, 24 mujeres (48%) se encuentran en este rango de edad. Mientras que 10 mujeres (20%) corresponden al rango de 40-49 años, en el rango de 50-59 años 12 mujeres (24%) y conforme aumenta la edad, se reduce el número de encuestadas. En el rango de 60-79 años se encuentran 4 mujeres (8%).

En cuanto a los estudios realizados por las trabajadoras del hogar encuestadas, la tabla 14 revela que el 58% cuenta con educación básica, un 8% de las trabajadoras cuenta con algún año de bachillerato cursado, el 22% tiene completo el bachillerato. Referente a la educación superior únicamente el 12% curso o estudios universitarios.

Tabla 17 Estudios realizados por la población encuestada.

Estudios realizados	Cantidad	Porcentaje
Ninguno	0	0%
1º A 6º	10	20%
7º A 9º	19	38%
Algún año de bachillerato	4	8%
Bachillerato completo	11	22%
Algún año de Educación superior no universitaria	4	8%
Algún año de universidad	2	4%
Educación superior no universitaria completa	0	0%
	50	100%

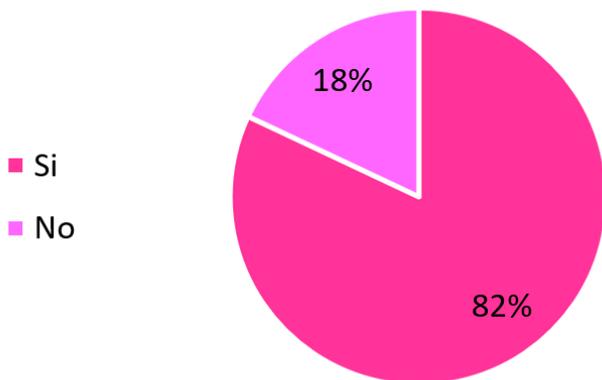
Al consultarle a las mujeres trabajadoras sobre el número de integrantes en el hogar 19 mujeres respondieron que conviven con de 1 a 3 personas, la mayoría de las trabajadoras, es decir, 26 mujeres conviven con de 4 a 6 personas, mientras que 5 conviven con de 7 a más personas.

Al consultarles a las mujeres si tenían hijos, el 82% (41 mujeres) respondió que sí y el 18% (9 mujeres) que no. Lo que demuestra que la mayoría de las trabajadoras encuestadas tienen responsabilidades familiares debido a tener hijos o hijas a su cargo. En las consultas realizadas con este grupo, varias de ellas manifestaron que en ocasiones parte de su trabajo es cuidar a los hijos e hijas de sus empleadores, pero que encuentran dificultades para poder cuidar y "estar pendientes" de sus propios hijos.

Ilustración 25 Número de personas que viven en el hogar.

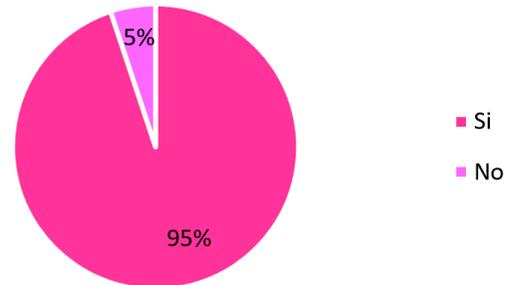


Ilustración 26. Mujeres con hijos.



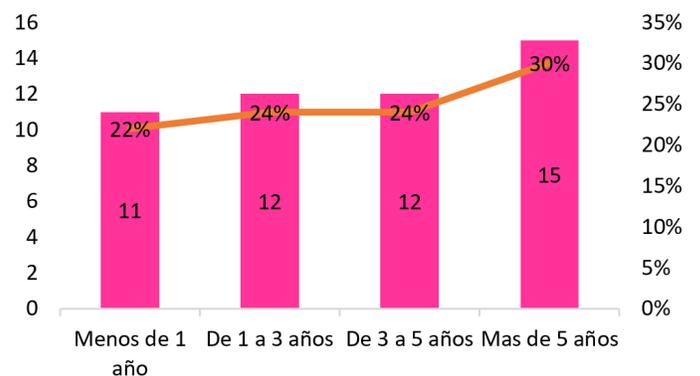
6.2. Situación laboral de las trabajadoras encuestadas.

Ilustración 27. Mujeres organizadas en sindicatos.



La encuesta estaba dirigida principalmente a mujeres trabajadoras organizadas, era de suma importancia que la mayoría de las respuestas vinieran de personas que cumplieran con esa condición. Es así, como el 95% de las personas que respondieron el cuestionario estaban organizadas en un sindicato.

Ilustración 28. Tiempo de estar organizadas.



La información obtenida demuestra que la mayoría de la población que respondió la encuesta tiene más de 5 años de ser sindicalista (15 mujeres), de 3 a 5 años (12 mujeres) y de 1 a 3 años (12 mujeres), un grupo de 11 mujeres recién han tomado la decisión de afiliarse a un sindicato, esto podría deberse a que FEASIES se encuentra apoyando a la conformación de nuevos sindicatos de trabajadoras de este sector.

Ilustración 29 Opinión sobre la existencia de sindicatos de trabajadoras del hogar.

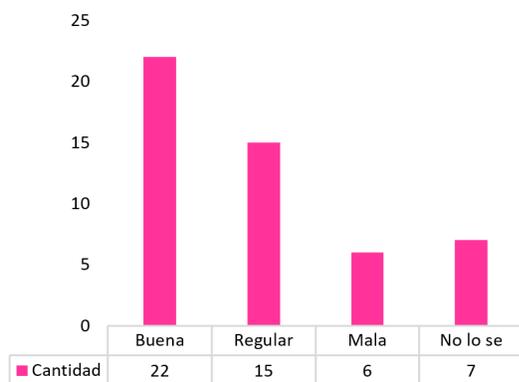
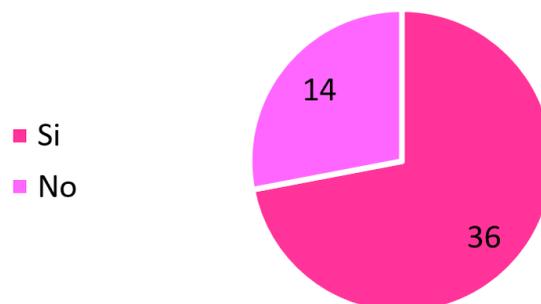


Ilustración 30 Hechos de violencia de parte del empleador hacia personas sindicalistas.



A criterio de la población encuestada un porcentaje alto 44% (22 mujeres) consideran que sus empleadores tienen una opinión favorable sobre la existencia de los sindicatos. El 30% (15 mujeres) respondieron que era regular, el 12% (6 mujeres) mala y un 14% (7 mujeres) dijo desconocer que opinión tenía su empleador. En grupos focales realizados con las mujeres sindicalistas comentaron que cuando sus empleadores se dan cuenta que están en un sindicato ya nos las vuelven a llamar para trabajar, quienes expresan que sus empleadores tienen una opinión positiva del sindicato trabajan para organizaciones de sociedad civil, personas defensoras de derechos humanos, personas de sectores sociales, etc.

Ilustración 31 Mujeres sindicalistas que han vivido hechos de violencia.

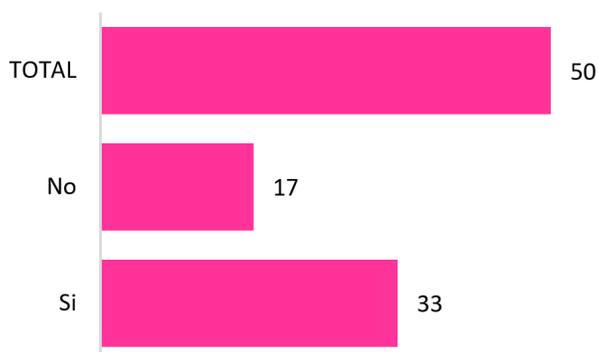


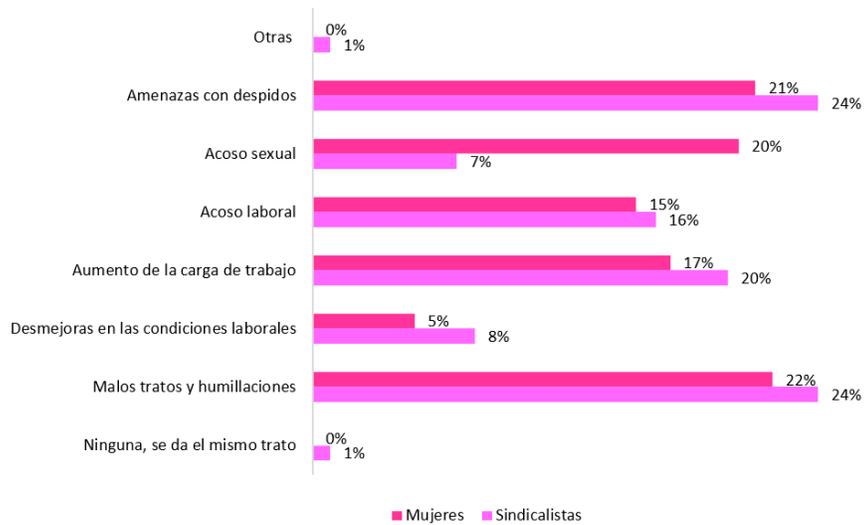
Ilustración 32. Percepción de la Violencia hacia las Mujeres y Hombres



Al indagar sobre el conocimiento de hechos de violencia realizados por parte de empleadores hacia personas sindicalistas 36 mujeres encuestadas respondió haber conocido hechos de este tipo, mientras que 14 dijeron no conocer acerca de esta situación. En las consultas realizadas a través de grupos focales, las trabajadoras manifestaban que era difícil para ellas darse cuenta de las situaciones que vivían sus compañeras ya estos hechos suceden adentro de "las 4 paredes" de las casas donde trabajan.

Las encuestadas manifestaron que por el hecho de ser sindicalistas han recibido violencia en el trabajo. De 50 mujeres 33 respondieron haber vivido esa situación, mientras que 17 respondieron que no. En los grupos focales las trabajadoras mencionaron que este es un factor que impide la afiliación sindical de más mujeres, ya que consideran que al hacerlo se ponen en riesgo de sufrir más violencia. También corren el riesgo de ser despedidas si se afilian por lo que organizar a trabajadoras de este sector es un enorme reto, hay mucho temor y desconocimiento por parte de las mujeres trabajadoras.

Ilustración 33. Violencia de género contra las mujeres sindicalistas.



Al indagar con las trabajadoras la percepción de la violencia hacia mujeres y hombres, de 50 trabajadoras 38 expresaron que se manifiesta con mayor frecuencia cuando es mujer y 12 expresaron que es igual hacia hombres y mujeres. En las consultas con grupos focales, manifestaron que el tipo de tareas que se realizan en los hogares son diferentes para mujeres y hombres, pues ellas hacen trabajo relacionado a su rol de género como actividades domésticas y de cuidados, lo que las hace permanecer por largas horas sin salir de las casas donde laboran. En el caso de los hombres realizan trabajos de jardinerías, mantenimiento, reparaciones y como motoristas, lo que les permite estar fuera de las casas y les deja con menos exposición a la violencia en el lugar de trabajo.

Tabla 18 Procedencia de hechos de violencia hacia las mujeres sindicalistas.

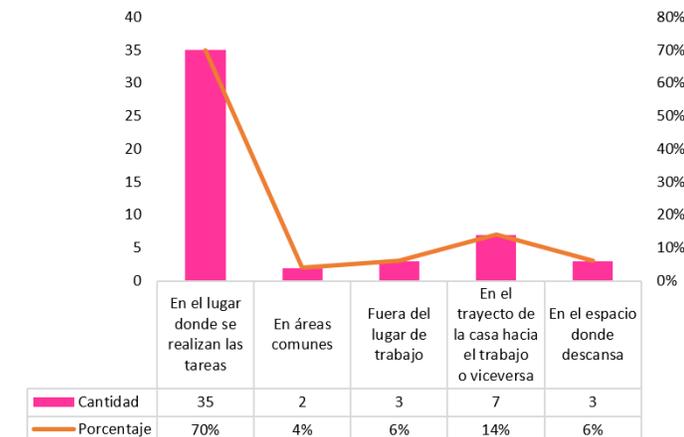
Procedencia	Cantidad	Porcentaje
El empleador o empleadora	39	51%
Familiares del empleador	22	29%
Personas externas (visitas, repartidores, etc.)	15	19%
Otros	1	1%
Totales	77	100%



La tabla 15 muestra que más de la mitad, es decir el 51% de los hechos de violencia son ejercidos por la persona empleadora, el 29% proviene de la familia de la persona empleadora y un 19% provienen de personas externas a la casa como visitas, repartidores, etc.

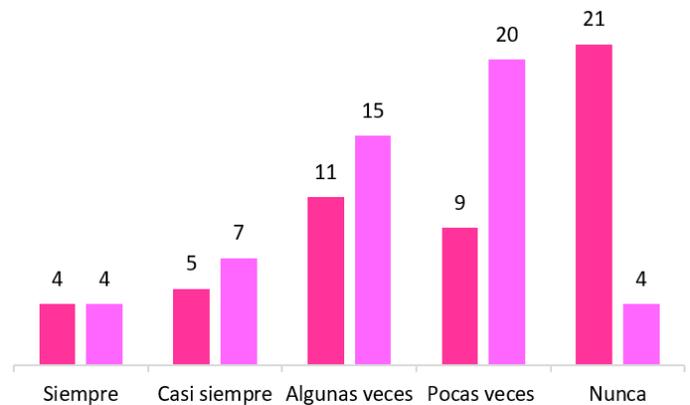
El gráfico de la ilustración 30, muestran las principales manifestaciones de violencia en el ámbito laboral. Por el hecho de encontrarse sindicalizadas se enfrentan principalmente a malos tratos, humillaciones y amenazas con despidos. Mientras que por su condición de género enfrentan además acoso sexual, en los grupos focales de forma reiterada las trabajadoras mencionaron una serie de situaciones que las hace sentir inseguras, con miedo y con alta exposición a violencia sexual principalmente por parte de empleadores hombres. Esto es ocasiones les ha hecho "salirse" del trabajo en esas casas o ya no regresar, aunque eso les haya implicado dejar de recibir el pago por trabajos que ya realizaron, además de tener sentimientos de angustia, miedo, vergüenza y culpa. Con frecuencia se refieren a ellas de forma peyorativa llamándolas "muchachas" o "sirvientas" haciéndolas sentir desvalorizadas y afectando su autoestima. Al no gozar de los mismos derechos que el resto de población trabajadora con frecuencia son amenazadas con ser despedidas si no aceptan o no se "someten" a las condiciones precarias en las que se encuentran trabajando.

Ilustración 34 Lugar de ocurrencia de los hechos.



La mayoría de los hechos mencionados en la ilustración 31 es decir el 70% ocurren en el lugar donde las trabajadoras desempeñan su trabajo, el 4% en las áreas comunes y el 6% en el espacio de descanso. Las respuestas indican que el 80% de los hechos suceden adentro de las casas y el 20% restante fuera o en el trayecto. A través de grupos focales expresaron que fuera de las casas se encuentran con hechos de violencia sexual como el acoso callejero, este tipo de hechos profundiza la discriminación y deshumanización de las mujeres trabajadoras de este rubro de la economía, ya que están ante la amenaza latente de ser víctimas de violencia sexual.

Ilustración 35 Permisos.



Al indagar con las trabajadoras sobre los permisos otorgados para realizar actividades sindicales de 50 encuestadas 21 respondieron que nunca les dan permiso, lo que les genera barreras para poder realizar trabajo sindical y pueden hacerlo solo cuando no estén en sus lugares de trabajo. En el caso de los permisos por responsabilidades familiares de 50 mujeres 24 dijeron que pocas veces o nunca les otorgan permiso por este motivo. Las sindicalistas manifestaron que hay muchas dificultades para solicitar permisos, que en muchas ocasiones sus empleadores "no les creen" y ellas deben buscar apoyo en sus redes familiares para solventar alguna de las responsabilidades familiares que tienen. Según expresaron es más difícil pedir permiso cuando se duerme adentro de las casas ya que prácticamente no pueden salir toda la semana, y deben esperar a que sea fin de semana para atender sus necesidades personales y las de sus familias.

Tabla 19 Denuncias sobre violencia.

¿Usted u otras compañeras han denunciado los hechos de violencia?		
Si	14	28%
No	36	72%
TOTAL	50	100%

Al consultar a las trabajadoras si habían interpuesto denuncias o avisos ante la ocurrencia de hechos de violencia, menos de la tercera parte es decir solo 14 mujeres (28%) manifestó haberlo hecho, mientras el resto decidió no tomar ninguna acción. Quienes decidieron hacerlo realizaron denuncias o avisos ante el Ministerio de Trabajo (10 mujeres, 38%), otro porcentaje busco ayuda en el sindicato o federación (9 mujeres, 35%) un reducido porcentaje lo hizo ante instancias judiciales como la PGR y los juzgados (7 mujeres, 27%). En las consultas realizadas en grupos focales las sindicalistas manifestaron que para ellas no es una opción hablar de los hechos con sus empleadores, ya que precisamente son ellos o sus familiares cercanos los principales perpetradores. La mayoría de las trabajadoras decide no avocarse a ninguna instancia manifiestan que no saben si "de verdad" las pueden apoyar y en otros casos no tienen certeza dónde acudir o en qué momento deben hacerlo.

doras, 92%) respondió que el Ministerio de Trabajo no realiza inspecciones sobre hechos de violencia en sus lugares de trabajo. Solamente 4 mujeres (8%) respondió de manera positiva. Al consultarles cómo evaluaban las inspecciones realizadas por parte de esta institución un 44% (22 mujeres) respondió que era mala, un 26% (13 mujeres) como regular, 24% (12 mujeres) no sabían y un pequeño porcentaje del 6% (3 mujeres) como buena. Al indagar en grupos focales y entrevistas sobre esta situación y el rol que tiene esta institución como garante de derechos laborales, las sindicalistas mencionaron que es urgente mejorar los mecanismos de inspección del MTPS, ya que sienten que la institución no las escucha y no las reconoce como trabajadoras o no se toman "con seriedad" sus casos.

Ilustración 36 Lugares de denuncia

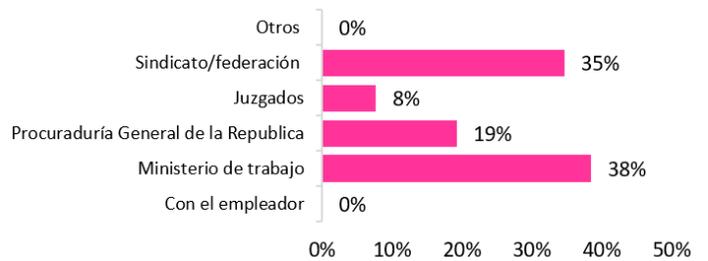
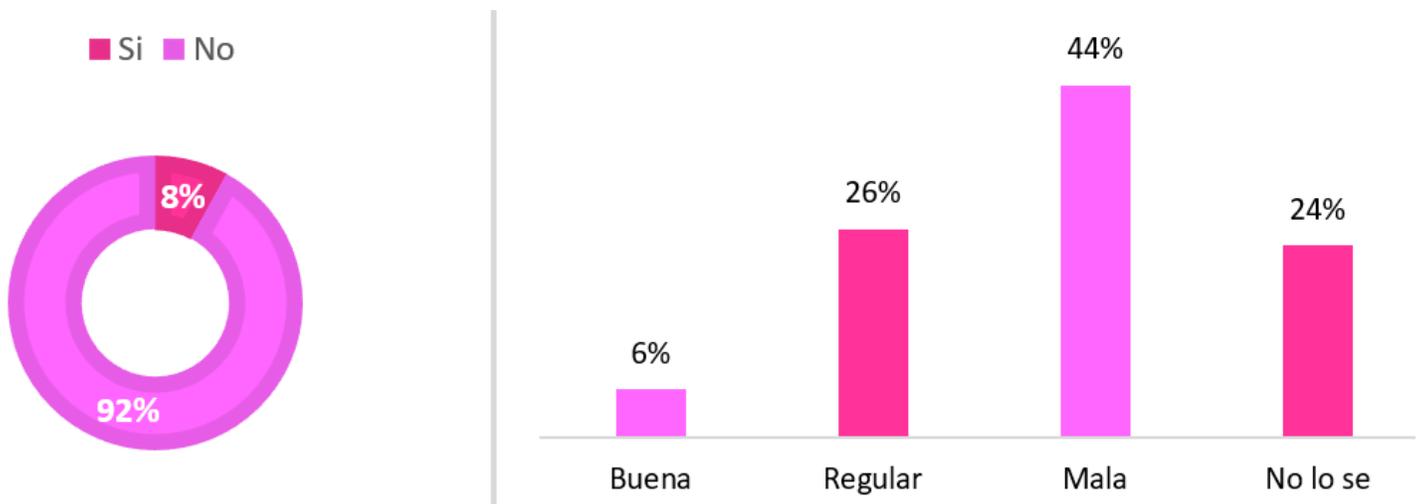


Ilustración 37. Inspecciones por violencia contra las mujeres.



La mayoría de las mujeres encuestadas (46 trabaja-



VII. CONCLUSIONES



1. El acoso sexual y acoso laboral son prácticas de violencia laboral comúnmente sufridas por mujeres trabajadoras sindicalizadas del rubro de la maquila textil y del trabajo del hogar remunerado, pero la denuncia de estas ante las instituciones garantes de derechos laborales no es habitual motivada por desconocimiento de derechos laborales, falta de mecanismos de denuncia especiales y desconfianza en el actuar de las instituciones garantes.
2. La violencia laboral es sufrida de forma diferenciada, son usualmente las mujeres las que reciben con mayor intensidad violencia a través de violencia verbal y acoso laboral.
3. Tanto en el rubro de la maquila textil, como en el del trabajo del hogar remunerado son las mujeres trabajadoras las que registran mayores vulneraciones a sus derechos laborales, haciendo un total de reclamos en ambos rubros de 1,677 donde la afectada es una mujer contra 451 reclamos donde las afectaciones son para hombres, lo anterior con base a registros administrativos proporcionado por la Procuraduría General de la República, para el período del primero de enero del 2017 al primero de abril del 2022.
4. El despido injustificado sigue siendo la vulneración más recurrente en los rubros de la maquila textil y del trabajo del hogar remunerado, con 759 reclamos por indemnización por despido injusto en ambos rubros, 598 donde la persona afectada es una mujer y 161 donde la persona afectada es hombre, datos registrados por Procuraduría General de la República en el período del primero de enero de 2017 al primero de abril del 2022.
5. El rubro de la economía que presenta la mayor cantidad de despidos injustificados hacia trabajadoras, registrados en el período del primero de enero de 2017 al primero de abril de 2022, según datos de la Procuraduría General de la República es el rubro del trabajo del hogar remunerado, registrando un total de 366 reclamos de indemnización por despido injusto versus 232 del rubro de la maquila textil.
6. Qué el rubro de la economía que presenta la mayor cantidad de hechos que vulneran el ejercicio de la libertad sindical, registrados en el período del primero de enero de 2017 al primero de abril de 2022, según datos de la Procuraduría General de la República es el rubro de la maquila textil, registrando un total de 24 reclamos por vulneraciones a dicho derecho (18 solicitados por mujeres y 6 por hombres), versus 1 solo reclamo registrado a favor de trabajadora del hogar remunerado.
7. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el período del primero de enero de 2017 al cuatro de abril de 2022, registra que de las audiencias conciliatorias que han tenido un resultado favorable para las personas trabajadoras domésticas han sido un total de 377, y los montos recuperados han sido un total de \$285,925.04; por otra parte, las audiencias conciliatorias que han tenido un resultado favorable para las personas trabajadoras que estuvieron laborando en maquila textil han sido un total de 950, y los montos recuperados han sido un total de \$648,057.87.
8. Las empresas y las personas empleadoras tanto del rubro de la maquila textil como del trabajo del hogar remunerado limitan el derecho al ejercicio de la libertad sindical de las trabajadoras, a través de acciones que vulneran derechos laborales de índole económicas y acciones de que trasgreden la integridad de estas.
9. El actual proceso laboral en El Salvador es muy limitado y deficiente en el tratamiento de la violencia laboral, no se han regulado mecanismos que incorporen un aspecto de pro-



tección, con emisión de medidas cautelares urgentes a favor de las personas trabajadoras que sufran hechos de violencia en el trabajo.

10. De las encuestas realizadas a 137 mujeres trabajadoras sindicalizadas en el sector de la maquila textil se encontró que:
 - a. De cada 100 mujeres, solo 36 tienen más de 3 años de estar organizadas.
 - b. De cada 100 mujeres, solo 15 manifiestan que en sus empresas se tiene una opinión favorable hacia los sindicatos.
 - c. De cada 100 mujeres, 66 dicen tener conocimiento de hechos de violencia realizados por parte de la empresa hacia personas sindicalistas.
 - d. De cada 100 mujeres, 59 manifestaron que por el hecho de ser sindicalistas han recibido violencia en el trabajo.
 - e. De cada 100 mujeres, 54 expresaron que los hechos de violencia son ejercidos por la empresa, y personas de jerarquía superior como empleador y personas en áreas de supervisión o gerencias.
 - f. Por el hecho de encontrarse sindicalizadas las mujeres se enfrentan principalmente a desmejoras en las condiciones laborales, seguidos de malos tratos y humillaciones, amenazas con despidos y acoso laboral. Mientras que
 - g. De cada 100 mujeres, 78 respondieron que de los hechos suceden adentro de las instalaciones y 22 que fuera de la empresa.
 - h. De cada 100 mujeres, 65 manifiesta que siempre o casi siempre recibe los permisos para actividades sindicales, pero solo 35 que se le otorgan permisos para cumplir con responsabilidades familiares.
 - i. De cada 100 mujeres, 65 manifiestan que las marcas no hacen auditorias por hechos de violencia, mientras que 55 responden que el MTPS si realiza inspecciones por estos hechos.
 - j. De cada 100 mujeres, solo 4 consideran que las auditorias realizadas por las marcas son malas.
 - k. De cada 100 mujeres, 59 confeccionan para FRUIT OF THE LOOM, HANES BRANDS, NIKE o ADIDAS ya sean fábricas de propiedad de la marca, marcas reconocidas como proveedoras directas, sub-contratadas, autorizadas o "Licensees".
 - l. Las 137 encuestadas, lograron identificar 28 marcas siendo las 5 más mencionadas NIKE, FRUIT OF THE LOOM, ADIDAS, UNDER ARMOUR y HANES BRANDS.
11. De las encuestas realizadas a 50 mujeres trabajadoras sindicalizadas en el sector del trabajo del hogar remunerado se resume:
 - a. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 29 contaban con educación básica (1° a 9° grado).
 - b. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 27 tienen más de 3 años de encontrarse organizadas en sindicatos.
 - c. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 22 manifiestan que sus empleadores tienen una opinión favorable sobre la existencia del sindicato.



- d. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 36 mujeres encuestadas respondieron haber conocido hechos de violencia por parte de sus empleadores.
- e. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 33 respondieron haber recibido violencia por el hecho de ser sindicalistas.
- f. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 39 **revelaron que la violencia es por parte de la persona empleadora y sus familiares.**
- g. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 37 mencionaron que los hechos de violencia ocurren en el lugar donde realizan sus tareas o en áreas comunes, es decir adentro de las casas donde trabajan.
- h. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 21 respondieron que nunca les dan permiso para actividades sindicales, y por responsabilidades familiares solo 9 dijeron que siempre o casi siempre.
- i. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, solo 10 dijeron haber interpuesto denuncias o avisos ante la ocurrencia de hechos de violencia en el MTPS.
- j. De 50 trabajadoras del hogar encuestadas, 46 respondieron que el MTPS no realiza inspecciones sobre hechos de violencia en sus lugares de trabajo. Solamente 4 mujeres respondieron de manera positiva.



VIII. RECOMENDACIONES



A INSTITUCIONES DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL:

1. Reformar el Código de Trabajo actual, creando un proceso de tutela de derechos fundamentales adecuado a situaciones de violencia y discriminación, con reglas especiales que invierta la carga de prueba, que exista una presunción a favor de la persona víctima de violencia, siendo la persona demandada la que tenga que desvirtuar la situación, ordenando indemnizaciones disuasorias.
2. Fortalecer a la Unidad de Defensa de los Derechos Laborales de la Procuraduría General de la República, con la contratación de más talento humano especializado en derecho laboral y perspectiva de género atendiendo a la carga laboral que esta unidad tiene a nivel nacional, capacitación técnica constante para mejorar la defensa pública de los reclamos en materia laboral y mejorar el presupuesto asignado para atención de personas trabajadoras.
3. Fortalecer las capacidades técnicas de la Dirección General de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contando con personal especializado en el abordaje de la violencia laboral que permita proteger de manera adecuada el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, bajo estándares de protección de derechos humanos. En la encuesta realizada a trabajadoras de maquila también recomendaban a esta cartera de Estado:
 - a. Proporcionar capacitaciones a las fábricas.
 - b. Aumentar las multas, para que las empresas respeten el rol del MTPS.
 - c. En las inspecciones considerar entrevistas a personas trabajadoras de forma aleatoria y garantizar condiciones de confidencialidad y protección, no entrevistar únicamente a personas de RRHH.
 - d. En las inspecciones buscar apoyo en el sindicato, ya que muchas veces conocen mejor la situación y no deben verse como "enemigos".
 - e. Explicarles a las empresas sobre los nuevos convenios de la OIT como el 190, y hacer énfasis en que es obligatorio que se implemente.
 - f. Que no se avise con anticipación sobre la visita de inspección a realizar, ya que las fabricas tratan de "disfrazar" la realidad que se vive.
 - g. Investigar a fondo situaciones de violencia y discriminación hacia personas sindicalistas.
 - h. Atender rápidamente las solicitudes de inspección, principalmente si son sobre hechos de violencia en el trabajo.
 - i. Ser interlocutores entre la fabrica y el sindicato, para mejorar las relaciones laborales al interior de las maquilas.

A MARCAS Y EMPRESAS:

4. Implementar políticas de protección de derechos laborales en los lugares de trabajo, así como mecanismos específicos de queja, bajo parámetros de confidencial, privacidad, amabilidad y empatía, dotado de seguridad jurídica para quienes intervengan.
5. En las auditorias realizadas verificar situaciones de violencia contra las mujeres y discriminación en contra de persona sindicalistas, a su vez verificar que las fábricas elaboren planes de remediación de corto plazo



cuando se descubran vulneraciones de esta índole.

6. Capacitar a personas de auditoria en el contenido del Convenio 190 de la OIT y otros relacionados a las libertades sindicales, o enviar a realizar auditorias a personas que sean sensibles a estas temáticas y al género.
7. En la encuesta realizada las trabajadoras sindicalizadas hicieron una serie de recomendaciones a las marcas, se resumen:
 - a. En el desarrollo de visitas de auditoria entrevistar directamente al personal y no consultar o pedir listados a RRHH.
 - b. Respalda el trabajo sindical que se hace en las fábricas de la maquila textil.
 - c. Incluir en códigos de conducta el respeto a las libertades sindicales.
 - d. Hacer con mas frecuencia auditorias para verificar la existencia de violencia contra las mujeres y discriminación a sindicalistas.
 - e. Mejorar los mecanismos de comunicación con el sindicato.
 - f. Dar mas capacitaciones a las empresas y exigir el respeto de derechos laborales.
 - g. Revisar las metas de producción, ya que son muy altas y generan malas condiciones laborales.
 - h. Propiciar el dialogo entre las fábricas y los sindicatos.

A ORGANIZACIONES SINDICALES:

8. Fortalecer las capacidades de los sindicatos del rubro de la maquila textil, en el conocimiento y aplicación del contenido de los Códigos de Conductas y de sus Normas Técnicas de Cumplimiento como un mecanismo prejudicial y efectivo de resolución de conflictos.
9. Buscar apoyo y solidaridad internacional para los sindicatos de trabajadoras del hogar remunerado, ya que tienen dificultades para organizarse y para realizar trabajo sindical debido a las condiciones laborales de precariedad con las que cuentan.
10. En las encuestas con mujeres sindicalizadas de ambos sectores le recomendaron a la Federación Sindical:
 - a. Capacitar a las personas afiliadas en derechos laborales, violencia en el trabajo, lugares de denuncia, etc.
 - b. Realizar campañas informativas con las personas afiliadas para que conozcan las leyes que les protegen.
 - c. Mantener el dialogo en las empresas que ya se tiene para obtener mejores condiciones que beneficien a todo el personal de la fábrica.
 - d. Mejorar mecanismos de apoyo para mujeres sindicalistas víctimas de violencia.
 - e. Fomentar la unidad sindical, para lograr acuerdos en la maquila.
 - f. Prestar atención a lo que ocurre en las maquilas y no "bajar la guardia".
 - g. Fomentar la afiliación en los sindicatos de maquila, para poder lograr contratos colectivos.
 - h. Denunciar ante instancias nacionales e internacionales las vulneraciones hacia personas sindicalistas en las maquilas.



IX. BIBLIOGRAFÍA



- Organización Internacional del Trabajo . (2011). "La Justicia laboral, en América Central, Panamá y República Dominicana". Obtenido de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sr>
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. VERTEX.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asamblea Legislativa. (31 de junio de 1972). Código de Trabajo. Decreto Legislativo número 15.
- Asamblea Legislativa. (30 de junio de 1972). Código de Trabajo. Decreto Legislativo número 15. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/347422A6-1247-4AD7-B123-9C76517B334E.pdf>
- Asamblea Legislativa. (11 de Abril de 1996). Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Decreto Legislativo 682. Obtenido de <https://mtps.gob.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/decreto-682-ley-de-organizacion-y-funciones-del-sector-trabajador-y-prevision-social.pdf>
- Asamblea Legislativa. (20 de Diciembre de 1996). Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Decreto Legislativo número 927.
- Asamblea Legislativa. (30 de Enero de 2010). Decreto Legislativo. Número 900. Obtenido de <https://imprentanacional.gob.sv/servicios/archivo-digital-del-diario-oficial/>
- Asamblea Legislativa. (25 de Noviembre de 2010). Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres. Número 520. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/19D3EA11-670D-44E9-847B-4812190B>
- Asamblea Legislativa. (21 de Enero de 2010). Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Número 254.
- Asamblea Legislativa. (16 de Marzo de 2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Decreto Legislativo número 645. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/EB6D9D32-0AC3-48D7-9667-41E527359CCF.p>
- Asamblea Legislativa. (31 de mayo de 2018). Decreto Legislativo Número 20, publicado en el Diario Oficial Número: 112, Tomo Número: 419, publicado el 19 de junio de 2018. Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores. Obtenido de <https://imprentanacional.gob.sv/servicios/archivo-digital-del-diario-oficial>
- Asamblea Legislativa. (4 de Marzo de 2021). Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Decreto Legislativo número 837. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/3306FBC9-8272-4650-941B-DA8C07F5A33F.pdf>
- Asamblea Legislativa. (22 de Junio de 2022). Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia. Decreto Legislativo número 431. Obtenido de https://crecerjuntos.gob.sv/dist/documents/DECRETO_LEY.pdf

- Bermúdez Figueroa, E., & Roca Martínez, B. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología del Trabajo*, 53-72. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/66435/4564456552713>
- CEPAL. (mayo de 2001). Serie mujer y desarrollo. Obtenido de La situación económico laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género.: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5880/1/S01050395_es.pdf
- CSA. (2018). Cadenas globales de producción y acción sindical. Obtenido de http://csa-csi.org/wp-content/uploads/2020/03/Cartilla_Didactica_Cadenas_Globales_de_Produccion_2018.pdf
- Di Martino V, H. H. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace.
- EIL, E. d. (2021). Marcas y fábricas de maquila en Centroamérica 2021.
- Federici, S. (2013). Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas.
- Inconstitucionalidad, Ref. 8-2015/16-2015/89-2016 (Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Constitucional. 10 de Noviembre de 2017). Obtenido de <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2017/11/C666C.PDF>
- Inconstitucionalidad, 143-2015 (28 de Febrero de 2020). Obtenido de <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2020-2029/2020/02/E3DCB.PDF>
- Jiménez, S. O., Segura, J. C., & García, J. R. (2011). Dominación y violencia laboral: un enfoque crítico del proceso de trabajo. *Computación Y Sistemas*, 36(3), 423-440. Recuperado el 28 de 3 de 2022, de <http://redalyc.org/pdf/870/87022526002.pdf>
- Lucerna, H. (2012). Violencia Sindical sin dolientes en Venezuela. *Controversia*, 325-353.
- Marcha Mundial de las Mujeres. (2020). Crítica feminista al poder corporativo.
- Martínez, E., & Marroquin, R. (2015). Reconociendo el trabajo doméstico remunerado en El Salvador. IDHUCA. Obtenido de http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_430190.pdf
- OEA/CIM/MESECVI. (2020). La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Obtenido de <http://www.oas.org/es/CIM/docs/Mujeres-DerechosSindicales-ES.pdf>
- OIT. (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Obtenido de Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf
- OIT. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- OIT. (s.f.). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



- OIT. (s.f.). Capítulo 8 - Salarios mínimos para los trabajadores domésticos. Obtenido de 8.1 Definición del trabajo doméstico: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_538862/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de Julio de 1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. C87. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Organización Internacional del Trabajo. (1 de Julio de 1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. C98. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Junio de 2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. C189. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Organización Internacional del Trabajo. (21 de Junio de 2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. C190. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Nota País El Salvador. "COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador". Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/docu
- Presidencia de la República. (31 de Mayo de 2010). Decreto Ejecutivo Número 74. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106056/129893/F289104284/DECRETO%2074%202010%20EL%20SALVADOR>
- Tejada Heatley, Ana. (2020). Trabajadoras del hogar en México: Análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. . México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/b>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (1970). "Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles". Conferencia Internacional del Trabajo, 54º reunión. Ginebra. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libr>
- Vega, A. L., Martínez, J. E., Amaya, P., & Duke, K. (2010). La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador.



Hanes

THE
NORTH
FACE

OLD NAVY

ESTA PUBLICACIÓN ES GRACIAS AL APOYO DE:



FRUIT & LOO

Wilson