



Igualdad de remuneración y la brecha salarial entre mujeres y hombres de El Salvador

Equal Pay and The Pay Gap between Women and Men in El Salvador

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
DOI <https://orcid.org/0009-0004-2861-5418>
Correspondencia: qq15003@ues.edu.sv

Saúl Alonso Herrera López
(Universidad de El Salvador, El Salvador)
DOI <https://orcid.org/0009-0009-2094-8409>
Correspondencia: hl08018@ues.edu.sv

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Y LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE EL SALVADOR

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano

Saúl Alonso Herrera López

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito la investigación y análisis de la igualdad de remuneración y la brecha salarial existente en El Salvador entre mujeres y hombres; mediante datos estadísticos del Banco Central de Reserva de El Salvador, el Foro Económico Mundial y del Ministerio de Educación, documentos académicos sobre la materia y marco jurídico nacional e internacional; así como el papel del Estado en la eliminación de todas las formas de discriminación. La igualdad como derecho fundamental juega un papel importante en la retribución que reciben los trabajadores al realizar una labor. Sin embargo, se ha identificado que existe una brecha salarial entre mujeres y hombres aun cuando el trabajo que se realiza es el mismo. Por esta razón, se establece un recorrido por la evolución de los desafíos y dificultades que enfrentaron las mujeres, hasta la consolidación de sus derechos y logros para mejorar su estatus económico, político y social. Asimismo, se realiza un estudio del marco jurídico nacional y de los convenios en la materia suscritos por El Salvador, que dan paso a una retribución equitativa y se analizan las estadísticas de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, las cuales arrojaron evidencia de una brecha salarial persistente y estrechamente relacionada con la igualdad de acceso a un trabajo, educación y participación política. Finalmente, se brindan algunas conclusiones desde el punto de vista teórico.

PALABRAS CLAVES: remuneración - igualdad - brecha - discriminación - mujeres - derechos

EQUAL PAY AND THE PAY GAP BETWEEN WOMEN AND MEN IN EL SALVADOR

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano

Saúl Alonso Herrera López

ABSTRACT

This article aims to investigate and analyze equal remuneration and the existing wage gap between women and men in El Salvador; through statistical data from the Central Reserve Bank of El Salvador, the World Economic Forum, and the Ministry of Education, academic documents on the subject, as well as the national and international legal framework; and the role of the State in eliminating all forms of discrimination. Equality as a fundamental right plays an important role in the compensation that workers receive for their labor. However, it has been identified that there is a gender pay gap even when the work performed is the same. For this reason, the evolution of the challenges and difficulties faced by women until the consolidation of their rights and achievements to improve their economic, political, and social status is explored. Additionally, a study is conducted on the national legal framework and the agreements in this area signed by El Salvador, which pave the way for equitable compensation. The statistics from the Multiple Purpose Household Survey are also analyzed, revealing evidence of a persistent pay gap closely related to equal access to work, education, and political participation. Finally, some conclusions are provided from a theoretical perspective.

KEYWORDS: compensation - equality - gap - discrimination - women - rights

Igualdad de remuneración y la brecha salarial entre mujeres y hombres de El Salvador

Nathali del Rocío Quintanilla Quijano¹

Saúl Alonso Herrera López²

El Salvador

Introducción

Cuando se habla de trabajo, normalmente se hace referencia al trabajo decente, el cual según la Organización Internacional del Trabajo significa:

*“oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos y la igualdad de oportunidades y trato mujeres y hombres”.*³

El presente artículo tiene como propósito la investigación y análisis de la igualdad de remuneración y la brecha salarial existente en El Salvador entre mujeres y hombres, así como el papel del Estado en la eliminación de todas las

1 Nathali del Rocío Quintanilla Quijano, Universidad de El Salvador. Estudiante de quinto año de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador.

2 Saúl Alonso Herrera López, Profesor de matemática graduado de la Facultad Multidisciplinaria Paracentral de la Universidad de El Salvador, Licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad en Matemática, graduado de la Universidad Católica de El Salvador, actualmente cursando quinto año de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. A la vez laborando en el Ministerio de Educación como director de un Centro Educativo.

3 “Trabajo decente”, Organización Internacional del Trabajo, acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>



formas de discriminación. Esto se realizará con base en datos estadísticos del Banco Central de Reserva de El Salvador, Foro Económico Mundial y Ministerio de Educación, así como documentos académicos sobre la materia y marco jurídico nacional e internacional.

I. Antecedentes históricos

En primer lugar, se tratará brevemente la evolución histórica de los roles de género en los siguientes períodos: Edad Antigua, Edad Media, Edad Moderna y Edad Contemporánea; finalizando con los antecedentes a nivel nacional.

Durante la Edad Antigua, comprendida desde el origen de los primeros Estados (3000 a.C.) hasta alrededor del siglo VI, la mujer estaba sometida a su padre o a su marido, y no tenía derechos políticos. Sus tareas se limitaban a las labores domésticas y la crianza de los hijos. Además, tenían nula independencia económica; sólo en casos muy aislados, como el de las mujeres de Esparta en Grecia, podían poseer bienes luego de casarse y también tenían derecho a la educación.⁴

La Edad Media, que comprende desde el siglo VI hasta finales del siglo XV, es considerada una época de gran desigualdad hacia la mujer, mientras los hombres corrían una suerte muy diferente para quienes el título les proveía posicionamiento económico y social.⁵

En la Edad Moderna, desde finales del siglo XV con el surgimiento del capitalismo hasta 1789, y en la Edad Contemporánea, que se extiende desde 1789, con la Ilustración, la Revolución Industrial y los movimientos de independencia en América, hasta la actualidad, a pesar de la creencia universal de la superioridad masculina, se produce un cambio para la mujer. Gracias a los avances industriales que experimentaba la sociedad, al aumento de fábricas y

4 Elio Dagoberto León López, Mario David Martínez Iraheta y Ludwin Alexander Sosa Coreas, "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual" (tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2016), 9. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9590>

5 *Ibid.*, 13.

talleres, el mundo productivo comenzó a incluir a mujeres trabajando fuera del hogar. Por supuesto, las condiciones en las que laboraban eran muy diferentes a las de los hombres en aquel entonces.⁶

A inicios del siglo XIX se da una nueva división del trabajo entre sexos, provocando que existan trabajos exclusivos para mujeres y trabajos exclusivos para hombres, lo cual, desde luego, trajo desigualdades sociales y económicas.⁷

*“En este contexto el salario del hombre era superior al de la mujer, ya que se le consideraba mano de obra barata; además se asumía que si el hombre era quien llevaba los gastos familiares necesitaba un mejor salario. Esto causó el surgimiento de movimientos feministas que buscaban igualdad de remuneración y mejores condiciones laborales”.*⁸

Fue el 8 de marzo de 1908, cuando 129 mujeres murieron en un incendio provocado dentro de una fábrica en Nueva York, Estados Unidos. La causa del incidente fue que las trabajadoras se encontraban en huelga pidiendo que se redujera la jornada laboral a diez horas y un salario igual al que recibían los hombres que realizaban las mismas actividades laborales que ellas; también denunciaban las pésimas condiciones en las que debían trabajar.⁹

El 10 de diciembre de 1948, la igualdad de los derechos, tanto del hombre como de la mujer, se consagró en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, en donde, por primera vez en la historia, se estableció la igualdad de ambos sexos como un derecho fundamental.¹⁰

6 María Medina Vicent, “El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto mujeres”, *Fòrum de Recerca*, n. 19 (2014): 148-163. <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>

7 *Ibíd.*

8 *Ibíd.*

9 “8 de Marzo ‘Día internacional de la mujer’”, Asociación Nacional contra el Maltrato Infantil, acceso el 12 de julio de 2024. <https://conacmi.org/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer/>

10 León López, Martínez Iraheta y Sosa Coreas, “La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual”, 16.

Todo lo anterior pone de manifiesto las injusticias que las mujeres han sufrido a lo largo de la historia y en diversas partes del mundo. Además de no contar con los mismos derechos que los hombres, se les ha considerado incapaces y, por ende, carentes de autonomía.

II. Antecedentes históricos en El Salvador

En El Salvador, la evolución histórica del rol de la mujer y el hombre no dista mucho de lo que se ha hablado anteriormente. No obstante, es necesario resaltar que la Constitución de 1886, fue la que introdujo el principio de igualdad salarial, específicamente en el art. 156 ord. 2°, indicando que “*a igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad*”.¹¹

A inicios del siglo XX, se impulsa la lucha de las mujeres por el reconocimiento de derechos como la participación política y el acceso a la educación, motivado por el intento de Prudencia Ayala de postularse como candidata a la presidencia de la República de El Salvador en 1930, a pesar de que el derecho al voto de las mujeres no existía, ni mucho menos en cargos de presidencia.¹² Fue hasta 1950 donde finalmente se les confirió a las mujeres el derecho a votar, este logro solo marcó el inicio de la búsqueda de iguales oportunidades en una sociedad donde la participación en asuntos públicos y políticos se había monopolizado por los hombres.¹³

11 *Ibíd.*, 28.

12 María Candelaria Navas, “Breve recorrido histórico de la participación de las mujeres en El Salvador”, *Alternativas para el Desarrollo*, n. 105 (2007): 2-9. <http://repo.funde.org/id/eprint/921>

13 *Ibíd.*

*“La Asamblea Constituyente de 1982 redactó y promulgó la Constitución vigente actualmente y desde 1983; aquí se establecía una serie de disposiciones sobre seguridad social, salud pública y asistencia social. Además, estipula que el orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano”.*¹⁴

El 17 de marzo de 2011, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.¹⁵ Dicha ley surge en un contexto donde la brecha salarial era del 14 %, cinco de cada diez niñas abandonaban la escuela para ayudar en tareas del hogar y el 61.3 % de las personas con analfabetismo eran mujeres. Además, en el ámbito político, las mujeres gobernaban 29 alcaldías de las 262 que existían, y se tenían solamente 18 diputadas. Para poder cumplir el objetivo, se tuvieron que realizar acciones en el legislativo e incidir en los medios y en la vía pública.¹⁶

En el año 2018, procurando garantizar el principio de igualdad, se reformó el art. 29 ord. 6°, lit. e), imponiendo la obligación del patrono a conceder licencia remunerada a la trabajadora cuando se ausente o incumpla su jornada laboral debido a la imposibilidad física o psicológica, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).¹⁷

En resumen, el camino para erradicar la discriminación y establecer iguales derechos entre mujeres y hombres ha sido largo, configurándose un progreso lento. Sin embargo, las propuestas de los movimientos feministas y las

14 Tatiana Marroquín, *Mujer y mercado laboral 2021: acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador* (San Salvador: ORMUSA, 2022), 23. <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2022/07/Mujer-y-Mercado-Laboral-Final-vf.pdf>

15 “Una ley en El Salvador para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres”, ONU Mujeres, acceso el 10 de julio de 2024, <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/12/a-salvadoran-law-to-achieve-equality-between-men-and-women>

16 *Ibid.*

17 “Los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas al año 2020”, *Lexology*, acceso el 10 de julio de 2024, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3efd7038-7a8b-43f2-920f-e41524344f71>

luchas de las mujeres activistas a nivel nacional, con el tiempo se convirtieron en reformas a la Constitución de El Salvador y la creación de leyes especiales que regulan sus derechos.

III. Marco conceptual

A continuación, se enlistan los diferentes términos se utilizarán en el desarrollo del presente artículo:

Salario: de acuerdo con el artículo 119 del Código de Trabajo (CT), consiste en lo siguiente:

“Es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo. Comprende todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades”.

Brecha salarial: es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.¹⁸

Principio de igualdad: principio constitucional y derecho fundamental por el cual el Estado está obligado a garantizar a todas las personas en condiciones similares un trato equivalente. En caso de que las personas se encuentran en condiciones distintas, puede deliberadamente darles un trato dispar, bajo criterios estrictamente objetivos y justificables a la luz de la misma Constitución.¹⁹

18 “Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla”, ONU Mujeres, acceso el 9 de septiembre de 2024, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

19 “Derecho a la igualdad salarial”, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, acceso el 16 de septiembre de 2024, <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/06/D682D.HTML>

Igualdad salarial: derecho que hace referencia a que en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, corresponde al empleado igual remuneración por el mismo trabajo, cualquiera que sea su sexo, raza, credo, nacionalidad u otra condición similar.²⁰

Prestaciones sociales: son beneficios legales que el patrono debe pagar a sus trabajadores para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.²¹

Prestaciones laborales: son beneficios de carácter económico derivados de la relación laboral que se otorgan a los trabajadores.

Discriminación: de acuerdo con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, este se define como:

*“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole”.*²²

No discriminación: *“se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres”*.²³

Sexismo: de acuerdo con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su art. 8, se establece que es *“toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones”*.

20 *Ibid.*

21 *Ibid.*

22 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011), art. 6.

23 *Ibid.*

IV. Marco jurídico

Al hablar sobre la igualdad en la remuneración de los hombres y mujeres en El Salvador, se encuentra un asidero legal que incluye dicha situación laboral y lo sustenta en diferentes cuerpos normativos de índole nacional, así como a nivel internacional, a través de los tratados.

Dentro las leyes internas de El Salvador se mencionan: la Constitución de la República como ley suprema de la nación y creada en 1983, el Código de Trabajo de 1972, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Por otro lado, dentro del ámbito internacional está el Convenio 100 de la OIT, celebrado en 1951 y ratificado por el Estado salvadoreño en el año 2000, y el Convenio 111 de la OIT, ratificado en 1994; a los cuales se hará referencia en el desarrollo siguiente.

4.1 Constitución de la República

El art. 2 de la Constitución da la apertura al reconocimiento de diferentes derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, el cual, a partir de este reconocimiento, se crearon leyes secundarias y especiales que tendrán como principal objetivo la tutela de los derechos derivados de este.

En el art. 3 se establece el principio de igualdad, que está desarrollado de la siguiente manera:

“Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. Por su parte, el artículo 38 numeral 1, siempre de la Constitución de El Salvador, regula el derecho a igual salario por igual trabajo, así: “El trabajo estará regulado por un Código que tenga por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo su derechos y obligaciones.,.

1º En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad".²⁴

En virtud de lo prescrito en el art. 38, el cual menciona la existencia de una igualdad en la remuneración de los trabajadores, es propicio explicar en qué consiste según la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional:

"En estos términos, la interpretación que debe hacerse del artículo 38 de la Constitución, en su ordinal primero, necesariamente consiste en que ante el desempeño de una misma actividad que requiere la exteriorización consciente de la energía física y psíquica de una determinada persona, a fin de conseguir la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social, cualquiera otra que se encuentre desempeñando exactamente esa misma actividad, dentro de un mismo lugar de trabajo, en la empresa privada o en las entidades públicas, debe obtener idéntica remuneración independientemente de los rasgos que puedan diferenciarla de sus demás compañeros de trabajo a quienes se les haya asignado realizar exactamente la misma labor, en virtud de que debe valorarse de la misma manera esa exteriorización de energía que desarrolla pues, al trabajar de la misma forma que los demás, debe gozar de las mismas prerrogativas que éstos, so pena de incurrir en una violación a este derecho de igualdad en la remuneración que expresamente establece la Constitución como manifestación del principio de igualdad consagrado en el artículo 3 de la misma, ambas normas a las que están sujetos tanto los particulares como los funcionarios públicos".²⁵

24 Constitución de la República de El Salvador (San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

25 Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Amparo, Referencia 82-99* (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2000).

4.2 Convenio 100 de la OIT relativo a Igualdad de Remuneración

El Convenio relativo a igualdad de remuneración establece el principio de igualdad de retribución y la no discriminación.²⁶ También busca alcanzar la igualdad de oportunidades para las personas de ambos sexos, adquiriendo la calidad de ley en el país y, a partir de ello, implementar diferentes iniciativas de legislación interna y creación de políticas públicas en beneficio de la igualdad salarial, de conformidad a lo establecido en el art. 38 Cn.

Es importante destacar la fecha en la que se ratificó este convenio por el Estado salvadoreño, ya que, a pesar de que fue celebrado en 1951 en Ginebra, El Salvador lo ratificó hasta el 12 de octubre del año 2000.

4.3 Convenio 111 de la OIT relativo a Discriminación (Empleo y Ocupación)

El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en consonancia con el principio de igualdad en general, viene a reforzar la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral; por ello, en su art. 1 literal a), establece lo siguiente:

"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: ... a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Este tratado desempeña un papel fundamental, ya que contribuye de manera sustancial al objetivo de reducir la brecha salarial, al establecer la prohibición de la discriminación, un elemento clave en el área laboral. Además, marca una diferencia clara entre lo que constituye discriminación en sus

²⁶ Convenio sobre igualdad de remuneración (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951).

diferentes formas y lo que no lo es, aclarando que puede existir la exigencia de un requisito específico para la idoneidad en el cargo o una diferencia en la remuneración de dicho puesto laboral.

Partiendo de este convenio, en el Código de Trabajo se incluyeron disposiciones que regulan y prohíben las diferentes formas de discriminación, dentro de los cuales se puede citar los artículos 30 ord. 5°, 12° y el art. 205 lit. c).

4.4 Código de Trabajo

En continuidad a lo prescrito en el art. 38 Cn., el art. 1 del Código de Trabajo plantea que dicho cuerpo normativo *“tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”*. En otras palabras, esta ley nace para realizar un desarrollo sistemático del artículo constitucional previamente citado; por ende, se infiere que, además de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, busca establecer la igualdad en la remuneración entre los trabajadores.

En este orden de ideas, el CT también establece que:

*“Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color nacionalidad, opinión política o creencia religiosa”.*²⁷

Por otro lado, el art. 30 núm. 12, establece la prohibición a los patronos de instaurar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

En otras palabras, el CT es la ley que regula las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, eliminando aquellos estereotipos de distinción entre

²⁷ Código de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), art. 123.

personas trabajadoras, sin distinción entre hombres o mujeres, con el objetivo de reducir la brecha salarial, como se ha pretendido establecer en el desarrollo de esta investigación.

4.5 La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

Esta ley, de acuerdo con los considerandos II y VI, responden al hecho que El Salvador es parte de los tratados internacionales y regionales de derechos humanos que postulan la igualdad de los seres humanos en el goce de estos. Además, es necesario contar con un instrumento legal que desarrolle el principio constitucional de igualdad en forma jurídica, política, democrática y administrativamente pedagógica, que fundamenta la política de Estado para articular la acción de los órganos públicos en favor de la igualdad de mujeres y hombres en El Salvador. Dentro del contenido de esta ley, se pueden identificar los compromisos adquiridos por El Salvador para trabajar en este tema.

En su art. 24 se garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación económica, mencionando la existencia de organismos directamente vinculados, los cuales, en coordinación con el Gobierno, realizarán acciones que contribuirán a la participación igualitaria, así como potenciar la autonomía de la económica de las mujeres, con el apoyo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), entre otros.

El ISDEMU tomó un papel protagónico en la ejecución de estas acciones, contempladas en el Plan Nacional de Igualdad 2016-2020, el cual surge como producto de las políticas públicas implementadas por el gobierno de turno para crear espacios de oportunidades. Este fue denominado, en su primera etapa, como Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas (PNIEMS).

El Plan Nacional de Igualdad, que responde a las políticas públicas emanadas de la ley en mención, busca lo siguiente:

*“Garantizar a las mujeres salvadoreñas el acceso en condiciones de igualdad a los recursos económicos, incluidos la tierra, el crédito, la capacitación técnica y profesional, así como la visibilización del aporte de su trabajo a la economía nacional tanto a través del trabajo remunerado como del no remunerado”*²⁸

En síntesis, la LIE ha sido crucial en la búsqueda de la reducción de la brecha salarial, pues dio paso a la generación de diversos espacios de superación y desarrollo para las mujeres, al grado que aún continua vigente, bajo la denominación de Plan Nacional de Igualdad 2021-2025, con las adecuaciones necesarias para el nuevo período, como resultado del compromiso que el Estado salvadoreño tiene de reducir las brechas entre hombres y mujeres.

4.6 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)

En este cuerpo normativo, se destaca su considerando III, donde se enfatiza la necesidad de contar con una legislación adecuada que regule la política de detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. También se plantea la necesidad de un instrumento legal que oriente adecuadamente las actuaciones públicas y privadas en favor de las mujeres.

De esta manera, se busca contar con una herramienta nueva que permita garantizar el acceso a oportunidades para las mujeres, enfocándose en el área económica y laboral, y asegurando que en su desenvolvimiento en el trabajo se cuente con condiciones de igualdad de remuneración, evitando asignaciones salariales diferentes en función de su sexo.

²⁸ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, *Plan Nacional de Igualdad 2016 - 2020* (San Salvador: ISDEMU, 2016). https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_salvador_plan_nacional_de_igualdad_2016-2020.pdf

V. Marco Teórico

Previamente se brindó un concepto de salario desde el punto de vista legal; sin embargo, este posee diversas clases. Por esta razón, durante este estudio se estará haciendo referencia al salario que percibe el trabajador en moneda de curso legal (es decir, en dólares de los Estados Unidos de América) y sin los descuentos de ley por jubilación, seguro social, mutualidades, impuestos, cuota sindical, entre otros que se podrían aplicar.

Una vez establecido este elemento, es conveniente tratar el principio de igualdad salarial el cual significa que *“en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, por igual trabajo corresponde al empleado igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo, nacionalidad u otra condición similar”*. Este principio está positivizado en el art. 38 Cn. y art. 123 CT, ambos citados con anterioridad.

Dicho sea de paso, la ley faculta al trabajador para demandar nivelación de salario cuando lo estipulado en dichos artículos no se cumpla, de acuerdo con el art. 124 CT. No obstante, no sólo existe el mandato de cumplir este principio, pues en El Salvador existen disposiciones que sancionan la inobservancia de lo estipulado en las leyes.

Con relación a lo anterior, el art. 246 del Código Penal introduce el concepto de discriminación laboral de la siguiente manera:

“El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física (...) y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

A pesar de ello, no todas las distinciones deben ser consideradas como discriminación; por ejemplo, aquellas basadas en los méritos individuales no son considerados como tal, ni tampoco las medidas especiales adoptadas con el fin

de garantizar igualdad de trato y oportunidades para individuos o grupos con desventajas, como consecuencia de discriminaciones en el pasado o presente dentro del mercado laboral.²⁹

En esta parte se demuestra cómo el ordenamiento jurídico nacional procura la igualdad entre trabajadores, al punto de sancionar las distinciones que se hagan con base en motivos o causas discriminativas.

De acuerdo con Remedios Roqueta, para examinar si hay una correcta valoración del trabajo basada en la no discriminación entre hombres y mujeres, deben cumplirse cuatro reglas principales:³⁰

- Para poder legitimar la diferencia de trato en cuanto al salario no puede tomarse en cuenta otro elemento, circunstancia o hecho que no sea el trabajo efectivamente prestado. Es decir, nada vinculado directa o indirectamente al sexo de la persona.
- Debe realizarse tomando en cuenta los elementos relativos a la naturaleza de las tareas que pueden encomendarse a cada grupo de trabajadores debido al sistema de clasificación profesional. Es decir, a los requisitos que se exigen para determinado trabajo o a las condiciones en que se realiza. Por ejemplo: nocturnidad, trabajo dominical, entre otros.
- Exigencia de que los criterios utilizados no sean discriminatorios, esto significa que deben ser neutros y sobre atributos igualmente predicables de ambos géneros.
- Puede tomarse en consideración el esfuerzo físico como ventaja injustificada para los hombres. Por eso, este criterio solo es admisible cuando se acredite que este esfuerzo constituye un elemento determinante absoluto de la aptitud para el desarrollo del trabajo.

29 Organización Internacional del Trabajo, *La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra: OIT, 2003), 21-22.

30 Remedios Roqueta Buj, *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales* (Valencia: Tirant lo Blanch, 2021), 36.

En términos generales, el aporte de Remedios Roqueta, versa sobre pequeños aspectos o factores diferenciadores y válidos que pueden incidir en el cálculo del salario, pero que son aplicables tanto a mujeres y sin discriminación, como es el caso de la clasificación de plazas en donde se toma en cuenta el nivel educativo y las competencias del trabajador.

Asimismo, se ha comprobado que hay una relación directa de proporcionalidad entre el número de grados aprobados y el salario promedio mensual: a medida que se incrementa el número de grados aprobados, incrementa también el salario promedio mensual. Sin embargo, la disparidad de género se mantiene independientemente de los grados aprobados por las mujeres.³¹

En El Salvador, de acuerdo con los datos obtenidos en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del Banco Central de Reserva de El Salvador, correspondiente al año 2020 fueron los siguientes:

Tabla 1. Indicadores de participación laboral, tasa de inactividad y brechas salariales a nivel nacional.

Indicador	Nacional	Mujer	Hombre	Brecha
Participación laboral ¹³	61.4 %	46.6 %	79.0 %	32.4 %
Tasa de inactividad ¹⁴	38.6 %	53.4%	21.0 %	-32.4 %
Brechas salariales ¹⁵	\$358.02	\$321.40	\$385.63	\$64.2

Fuente: Banco Central de Reserva, 2020. Retomado por Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, *Plan Nacional de Igualdad 2021-2025* (San Salvador: ISDEMU, 2022), 32.

Con base en la información reflejada en el EHPM, es notable como las razones de las mujeres para no buscar un empleo han sido debido a sus actividades de cuidado y domésticas en un 66 %, comparado a un 2.2 % en los hombres.³² Esto constituye una de las causas más importantes, que se explicará más adelante.

31 *Ibíd.*

32 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, *Plan Nacional de Igualdad 2021-2025* (San Salvador: ISDEMU, 2022), 99.

Para continuar en el análisis de estos datos, es necesario introducir un concepto sobre las brechas de género, las cuales “son una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador”.³³ Esta diferencia es respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales y políticos, entre otros.

Durante el año 2023, el Índice Global de Brecha de Género fue del 71.4%, lo que colocó a El Salvador en el puesto 68 del ranking. Este dato analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 155 países. Además, mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, así como en política, acceso a la educación y esperanza de vida.³⁴

La importancia de conocer sobre la brecha de género radica en ilustrar un panorama general de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De esta manera, como parte de los elementos que contribuyen a esta brecha de género, se puede mencionar aquella diferencia que existe en la remuneración salarial de las mujeres y hombres cuando estos ejercen una misma condición laboral, a la que también se le conoce como brecha salarial.

La Organización Internacional del Trabajo expresa que la brecha de remuneración mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres con porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70 % de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha de remuneración entre mujeres y hombres es de 30 %.³⁵ “*Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante*

33 “Brechas de Desigualdad de Género”, Glosario para la igualdad, acceso el 24 de agosto de 2024, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>

34 “El Salvador - Índice Global de la Brecha de Género”, Expansión Datosmacro.com, acceso el 3 de junio de 2024, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/el-salvador>

35 Martín Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei, *Igualdad salarial: guía introductoria* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013), 14.

*menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen teniendo más responsabilidades familiares y domésticas. Por ello, es menos probable que las mujeres cobren horas extraordinarias...”.*³⁶

De esta manera, puede verse que en El Salvador no sólo existe brecha de género, sino también brecha de remuneración o brecha salarial. Ambas se refieren a un desfase entre mujeres y hombres que, en la mayoría de los casos, no está justificado por los factores que se explicaron con anterioridad.

Causas de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres según la OIT

- 1. Diferencias en la educación, cultura y la formación por motivo de género:** la cultura abarca la educación y esta genera expectativas de mejores oportunidades para obtener un buen trabajo. Los registros de matrícula del Ministerio de Educación de El Salvador demuestran que, a finales del 2023, el 50.5 % son niños y 49.5 % son niñas.³⁷ Esto puede deberse a la creencia de que la educación de las niñas es menos beneficiosa que la de los niños. Además, en ocasiones, a las niñas se les dificulta asistir a la escuela porque, desde temprana edad, se les asignan responsabilidades en el hogar que no se les dan a los niños.³⁸
- 2. Diferencias de género en la experiencia laboral:** las mujeres trabajan de manera más intermitente que los hombres.

*“Aunque hay un buen número de mujeres que permanecen en el mercado laboral tras dar a luz, muchas se ven obligadas a dejar sus trabajos para ocuparse de sus hijos. A diferencia de los hombres, cuando vuelven al trabajo las mujeres suelen perder acceso a los empleos que estén a la altura de sus cualificaciones”.*³⁹

36 *Ibíd.*

37 “Estadísticas Educativas al cierre de 2023”, Observatorio de la Niñez y Adolescencia, acceso el 15 de septiembre de 2024, <https://observatoriodelaninezyadolescencia.org/wp-content/uploads/2024/05/educacion-en-El-Salvador-al-cierre-de-2023.pdf>

38 Oelz, Olney y Tomei, *Igualdad salarial: guía introductoria*, 20.

39 *Ibíd.*

Precisamente, para evitar estas situaciones, el art. 113 CT otorga estabilidad laboral a la mujer durante y después del embarazo. Esto se debe a que los despidos en estas circunstancias se habían convertido en una práctica común.

3. **Segregación laboral por motivo de género:** las mujeres trabajan en sectores y puestos menos variados y peor remunerados que los hombres. Esto se denomina segregación profesional horizontal, y tienen mucha influencia los estereotipos sexistas.⁴⁰
4. **Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial:** este factor relacionado con la segunda causa, y es que la discriminación puede ser de tipo directo (cuando el salario por hora de trabajo a tiempo parcial es inferior al de trabajo a tiempo completo) o indirecto (cuando los límites inferiores de salarios establecidos para las contribuciones a los seguros nacionales van en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial).⁴¹ Lo que ocurre es que, en la mayoría de los casos, las mujeres tienen otras responsabilidades en su hogar además de su trabajo. Esto dificulta que puedan laborar tantas horas extra como los hombres o tomar trabajos de tiempo completo. Cuando se analizaron los datos estadísticos, muchas mujeres confirmaron este hecho.
5. **Discriminación salarial:** se produce de diferentes formas; a veces, el sexo es un criterio específico para establecer salarios, lo que constituye una discriminación directa. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el problema principal es la discriminación salarial en la práctica, más que su fijación en leyes o convenios colectivos. También se considera discriminación directa cuando una misma actividad recibe títulos diferentes dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe. Normalmente, los trabajos designados con

40 *Ibid.*

41 *Ibid.*

nombres femeninos están peor pagados que los designados con nombres masculinos.⁴² La discriminación salarial también puede producirse cuando mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes que son de igual valor, pero reciben remuneración diferente.⁴³

Con base en todo lo analizado, puede observarse que el tema de la brecha salarial y la desigualdad es multicausal e intervienen circunstancias particulares que ya se han explicado, lo que desencadena en un problema complejo que requiere muchos esfuerzos y concientización.

De acuerdo con ONU Mujeres:

*“Uno de los principales retos para promover la inclusión laboral y la disminución de brecha salarial entre mujeres y hombres es la baja productividad de algunos sectores económicos, en los que las mujeres tienen mucha participación, especialmente relacionados con actividades de bajo valor agregado”.*⁴⁴

Es decir, su participación en el mercado laboral continúa ubicándose como una fuerza laboral secundaria: el 80 % de las mujeres ocupan trabajos de baja productividad, en contraste con el 62 % en los hombres.⁴⁵ Los trabajos de baja productividad se traducen a menores niveles de remuneración.

Entre las acciones implementadas por ONU Mujeres en El Salvador, para el empoderamiento económico de las mujeres, sobresalen los siguientes programas:

- **Principios de Empoderamiento Económico:** *“Para guiar a las empresas en el cumplimiento de sus compromisos con la agenda global, y orientar el camino para encontrar los beneficios de la igualdad como buen negocio”.*⁴⁶

42 *Ibíd.*

43 *Ibíd.*

44 “Empoderamiento económico de las mujeres”, ONU Mujeres, acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://elsalvador.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/empoderamiento-economico>

45 *Ibíd.*

46 “Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres - WEP’s”, ONU Mujeres,

- **Programa Multipaís “Mujeres Economía Local y Territorios”:** financiado por la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo (AICS) para dar asistencia técnica a los países de la región SICA que han mostrado interés en la autonomía económica de las mujeres, en consonancia con la Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de Integración Centroamericana (PRIEG/SICA).⁴⁷
- **Programa “Ampliando las oportunidades económicas para las mujeres rurales emprendedoras en América Latina”**
- **Fondo Mujer:** ejecutado en asocio con el Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL)

VI. Impacto de las brechas salariales en las pensiones

De acuerdo con diferentes estudios realizados sobre este tema, se concuerda que existe un impacto directo en las prestaciones laborales de un empleado, destacando con mayor énfasis en la prestación laboral de las pensiones, que debería garantizar la solvencia y subsistencia económica de un trabajador al momento de retirarse de la vida laboral, llegado el tiempo y condiciones pertinentes.

Carlos Argueta sostiene que:

“La brecha salarial entre hombres y mujeres tiene un impacto directo en el sistema de pensiones, ya que las mujeres ganan menos a lo largo de su vida laboral. Como resultado, logran ahorrar menos para su jubilación, lo que deriva en pensiones más

acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>

⁴⁷ “MELYT: Mujeres, Economía Local y Territorios”, ONU Mujeres, acceso el 10 de septiembre de 2024, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/melyt>

bajas en comparación con las de los hombres. Esta situación las expone a una mayor vulnerabilidad económica durante la vejez, al carecer de suficientes recursos para afrontar los desafíos de esta etapa como atender su salud.

Las mujeres, al asumir mayormente estas responsabilidades, ven reducidas sus oportunidades para participar en el mercado laboral formal. Argueta destaca cómo este sesgo laboral limita sus cotizaciones al sistema de pensiones, condenándolas a una menor cobertura y mayor riesgo de pobreza en la tercera edad".⁴⁸

Finalmente, al ser la igualdad un derecho fundamental, este se vuelve una base sólida para la igualdad retributiva, la cual se traduce en el supuesto de que dos personas que realizan un mismo esfuerzo físico o mental para realizar una tarea y en un mismo lugar de trabajo, merecen idéntica retribución. Pero, dichos principios están vinculados a que no exista una brecha salarial, a que las mujeres tengan igualdad de acceso a la educación, jubilación, atención médica, trabajo digno y representación en puestos políticos de poder. Actualmente, la brecha salarial persiste, pero se continúan hacen esfuerzos para disminuirla.

VII. Conclusiones

Las mujeres siempre han formado parte de movimientos sociales o revolucionarios para lograr mejores condiciones de trabajo y derechos políticos. Sin embargo, a pesar del esfuerzo que realizaron, en muchas ocasiones han sido invisibilizadas, debido al rol de cuidadora que se les designó desde tiempos de la antigüedad que persiste hasta la actualidad y a la valoración desigual sobre las tareas que realizaban para la subsistencia de ellas mismas y su propia familia.

En El Salvador, se cuenta con normativas específicas para responder al objetivo principal del Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por el Estado Salvadoreño en el año 2000, y a partir de ello, nacen

48 Metzi Rosales Martel, "Carlos Argueta: «Las brechas salariales ponen en riesgo a las mujeres en su vejez»", *Alharaca* (21 de agosto de 2024). <https://www.alharaca.sv/economia-feminista/carlos-argueta-las-brechas-salariales-ponen-en-riesgo-a-las-mujeres-en-su-vejez/>

en el año 2011, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Sin embargo, es necesario mejorar la cobertura y promoción efectiva de las políticas públicas surgidas de estos cuerpos normativos, así como destinar un mayor presupuesto para las instituciones en beneficio de las mujeres y de esta manera aumentar la visibilización de estos temas por parte del Estado y gobierno. Es decir, que en general se verifiquen los presupuestos asignados a las instituciones dedicadas a tratar temas de vulneración a los derechos de las mujeres, como la Procuraduría General de la República (PGR) y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

Se necesita que el Estado promueva y divulgue políticas públicas integrales para las mujeres en sus diferentes grupos etáreos. Además, es fundamental que dichas acciones sean llevadas a cabo juntamente con campañas de concientización, que promueva la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres y divulgue activamente los derechos de las mujeres, para lograr la reducción de la brecha salarial.

Vistas las causas de la brecha salarial y la desigualdad, puede decirse que son multifactoriales y dependen de cada caso en particular. Sin embargo, buena parte de esas causas son el resultado de la estructura cultural de cada país y una dinámica de mercado laboral en donde la mujer ve limitado su acceso a empleos de calidad y a una remuneración equitativa.

Este mercado laboral debe avanzar hacia una mayor inclusión de la mujer, facilitando el acceso a cargos de dirección, es decir ocupar cargos de poder y áreas tradicionalmente ocupadas por hombres, del mismo modo el Estado debe fomentar el acceso a una educación de calidad para las mujeres en sus diferentes modalidades, que les permita desarrollar competencias necesarias para optar a mejores condiciones y oportunidades laborales.

Bibliografía

- » "8 de Marzo 'Día internacional de la mujer'." Asociación Nacional contra el Maltrato Infantil. Acceso el 12 de julio de 2024. <https://conacmi.org/8-de-marzo-dia-internacional-de-la-mujer/>
- » "Brechas de Desigualdad de Género." *Glosario para la igualdad*. Acceso el 24 de agosto de 2024. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>
- » Código de Trabajo. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972.
- » "Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla." *ONU Mujeres*. Acceso el 9 de septiembre de 2024. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- » Constitución de la República de El Salvador. San Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- » Convenio sobre igualdad de remuneración. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- » "Derecho a la igualdad salarial." *Corte Suprema de Justicia de El Salvador*. Acceso el 16 de septiembre de 2024. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2019/06/D682D.HTML>
- » "El Salvador - Índice Global de la Brecha de Género." *Expansión Datosmacro.com*. Acceso el 3 de junio de 2024. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/el-salvador>
- » "Empoderamiento económico de las mujeres." *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://elsalvador.unwomen.org/es/nuestro-trabajo/empoderamiento-economico>
- » "Estadísticas Educativas al cierre de 2023." *Observatorio de la Niñez y Adolescencia*. Acceso el 15 de septiembre de 2024. <https://observatoriodelaninezyadolescencia.org/wp-content/uploads/2024/05/educacion-en-El-Salvador-al-cierre-de-2023.pdf>
- » Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. *Plan Nacional de Igualdad 2016-2020*. San Salvador: ISDEMU, 2016. https://oig.cepal.org/sites/default/files/el_salvador_plan_nacional_de_igualdad_2016-2020.pdf
- » —. *Plan Nacional de Igualdad 2021-2025*. San Salvador: ISDEMU, 2022.
- » León López, Elio Dagoberto, Mario David Martínez Iraheta y Ludwin Alexander Sosa Coreas. "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ejecución de un trabajo igual." Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.14492/9590>
- » Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011.
- » "Los derechos laborales de las mujeres salvadoreñas al año 2020." *Lexology*. Acceso el 10 de julio de 2024. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3efdf7038-7a8b-43f2-920f-e41524344f71>
- » Marroquín, Tatiana. *Mujer y mercado laboral 2021: acceso de las mujeres a la seguridad social en El Salvador*. San Salvador: ORMUSA, 2022. <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2022/07/Mujer-y-Mercado-Laboral-Final-vf.pdf>
- » Medina Vicent, María. "El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del Siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero en torno al sujeto mujeres." *Fórum de Recerca*, n.º 19 (2014): 148-163. <http://dx.doi.org/10.6035/ForumRecerca.2014.19.11>
- » "MELYT: Mujeres, Economía Local y Territorios." *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/melyt>
- » Navas, María Candelaria. "Breve recorrido histórico de la participación de las mujeres en El Salvador." *Alternativas para el Desarrollo*, n.º 105 (2007): 2-9. <http://repo.fundet.org/id/eprint/921>
- » Oelz, Martin, Shauna Olney y Manuela Tomei. *Imagen salarial: guía introductoria*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- » Organización Internacional del Trabajo. *La hora de la igualdad en el trabajo: informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: OIT, 2003.
- » "Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres – WEP's." *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/principios-weps>
- » Roqueta Buj, Remedios. *La igualdad retributiva entre mujeres y hombres: registros y auditorías salariales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.
- » Rosales Martel, Metzi. "Carlos Argueta: «Las brechas salariales ponen en riesgo a las mujeres en su vejez»." *Alharaca*, 21 de agosto de 2024. <https://www.alharaca.sv/economia-feminista/carlos-argueta-las-brechas-salariales-ponen-en-riesgo-a-las-mujeres-en-su-vejez/>
- » Sala de lo Constitucional. *Sentencia de Amparo, Referencia 82-99*. El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2000.
- » "Trabajo decente." *Organización Internacional del Trabajo*. Acceso el 10 de septiembre de 2024. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- » "Una ley en El Salvador para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres." *ONU Mujeres*. Acceso el 10 de julio de 2024. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2011/12/a-salvadoran-law-to-achieve-equality-between-men-and-women>