

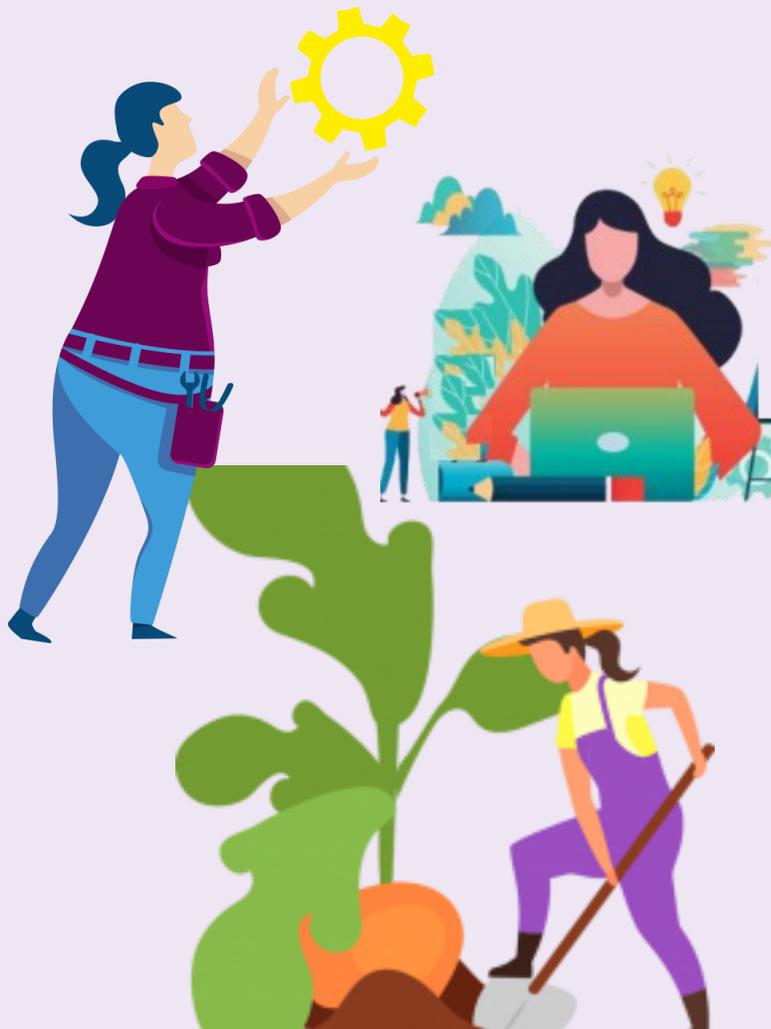


Mujeres siguen en desventaja en mercado laboral

La participación de las mujeres en el mercado laboral formal en El Salvador, puede medirse a partir de las mujeres cotizantes a las Aseguradoras del Fondo de Pensiones (AFP), o cotizantes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS, entre otras.

Considerando esas variables, es visible que las mujeres continúan en desventaja en el sector formal de la economía, presentando brechas salariales negativas, mayor participación en sectores económicos con menores condiciones laborales.

Al compararnos los datos del ISSS y AFP de 2020 y 2021, se nota un leve aumento de mujeres cotizantes de manera global, pero al examinar los sectores con mayor presencia laboral de las mujeres, no se alcanzaron las cifras de primer trimestre de 2020.



Con el apoyo de:



Esta publicación cuenta con el apoyo de Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo, Gobierno Vasco y Fondo Centroamericano de Mujeres, pero su contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA, en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de las agencias donantes.

El Fondo de Pensiones, es el ahorro que realizan las personas a lo largo de su vida laboral para su retiro o pensión por vejez. Como se observa en las cifras que se comparten a continuación, las mujeres cotizantes son menos en comparación con los hombres, pese a que las mujeres constituyen el 53% de la población. Los números indican que la paridad está muy lejos de alcanzarse.

Al analizar los datos de 2019 a marzo de 2021, reportados por las AFPs en El Salvador, se observa un aumento de **2,813 personas nuevas cotizantes**, a pesar de la paralización del trabajo y cierre de empresas debido a la pandemia del Covid-19 en 2020. Para marzo de 2021, las AFPs reportaron 734,429 personas afiliadas cotizantes, el 57% son hombres y el 43% mujeres. Es decir que, del total de personas cotizantes, hay 105,671 hombres más que mujeres².

El Estudio Económico de América Latina y el Caribe Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva, más allá de la crisis del Covid-19 señala que, en 2020, la pandemia disminuyó el empleo y la participación laboral de las mujeres. Las medidas de restricción a la movilidad aplicadas para evitar contagios de COVID-19 llevaron a que muchas empresas pausaran sus actividades.

1. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>.

2. https://ssf.gob.sv/html_docs/boletinesweb/bmarzo2021/Boletin_marzo21.pdf

Personas afiliadas cotizantes al Sistema de Ahorro para Pensiones (AFP) desagregado por sexo. Año 2019, 2020 y enero a marzo de 2021

Afiliados cotizantes	2019	2020	2021
Femenino	313,270	312,072	314,379
Masculino	418,346	422,347	420,050
Total	731,616	734,419	734,429

Fuente: Información remitida por las Administradoras de Fondos de Pensiones, a la Superintendencia de Pensiones del Sistema Financiero. https://ssf.gob.sv/html_docs/boletinesweb/bmarzo2021/Boletin_marzo21.pdf

El cierre de las escuelas y el paso a la educación a distancia también tuvo un impacto disruptivo en la sociedad. Estos factores implicaron cambios en los modelos familiares, en la forma de trabajar y en la asignación de tareas dentro del hogar, que afectaron de diferente manera a hombres y mujeres.¹

El mismo informe señala que “a medida que las restricciones por la pandemia se fueron levantando, las mujeres se fueron reincorporando al mercado laboral, aunque —probablemente debido a las obligaciones persistentes relacionadas con el trabajo de cuidado no remunerado— con mayor lentitud que los hombres. A finales de 2020, los niveles de participación y empleo de las mujeres continuaban siendo inferiores a los de antes de la pandemia y su tasa de desocupación, superior”. Las trabajadoras más afectadas han sido aquellas con bajos niveles educativos, con hijos e hijas pequeñas y en ocupaciones más precarias, porque laboran en el trabajo informal o a sectores en los que el impacto de la crisis ha sido más fuerte, como el comercio.

La promoción de una mayor participación laboral de las mujeres, no es solo una cuestión de derechos, sino que también puede conllevar una ganancia económica significativa, favoreciendo mayores niveles de crecimiento y productividad de las sociedades³.

Esa premisa cobra especial valor en una sociedad como la salvadoreña, donde los bajos salarios no alcanzan a cubrir las necesidades familiares y donde un buen porcentaje de las mujeres no poseen ningún tipo de ingresos, ya sea de manera estables o permanentes a través de un empleo asalariado o por otras iniciativas económicas (emprendimientos, pequeños negocios o trabajo doméstico remunerado).

Cotizantes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social

Las cotizaciones que realizan las personas trabajadoras al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), les permiten recibir atención médica en dicha institución; la cotización es de carácter obligatorio para la patronal como de la persona empleada. Al analizar las cifras de quienes cotizaron al ISSS durante el año 2020 y de enero a junio de 2021, se constata que el ISSS reportó 864,350 personas en planilla, de las cuales sólo 856,115 fueron cotizaciones pagadas.

3. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>

La pandemia ha golpeado a la región en un momento de bajo crecimiento económico, escasa generación de empleo de calidad y estancamiento de la reducción de la pobreza y la desigualdad.

Es preciso esforzarse por evitar que las múltiples crisis que se han desencadenado en el plano económico y social profundicen los nudos estructurales de la desigualdad de género existentes.

(CEPAL, 2020 y 2021).

También es importante señalar que la variable o categoría en planilla incluye a todas las personas trabajadoras que aparecen inscritas en el mes de referencia y que aparecen en la planilla presentada por la patronal en el último mes de reporte, en este caso junio 2021.

Cuando se dice Cotizado: esa categoría incluye sólo a las personas trabajadoras que aparecen en las planillas efectivamente pagadas por la patronal. La diferencia entre la columna de presentadas y cotizado, representa el número de personas trabajadoras que se encuentran en las planillas que no han sido pagadas a la fecha del corte y que pueden ser canceladas posteriormente o pasar a formar parte de la mora patronal. Lamentablemente hay muchas empresas que descuentan la cuota de atención en salud, pero no siempre la reportan a la institución.

Personas trabajadoras reportadas en planilla y que cotizaron efectivamente al régimen de salud del ISSS, año 2020 y período enero/ junio de 2021.

Año	Año 2020		Enero a junio de 2021	
	Promedio		Promedio	
Sector	En planilla	Cotizados	En planilla	Cotizados
Sector privado	663,605	652,459	678,283	<u>670,286</u>
Sector público	178,104	177,588	186,067	185,829
Total	841,709	830,047	<u>864,350</u>	856,115

Fuente: Planilla mensual de cotizaciones, ISSS, departamento de Actuario y Estadística

Fuente: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas>

Es importante observar el reporte de cotizantes del sector público, que de finales de 2020 a junio de 2021 ha tenido un aumento de 8,241 personas.

A continuación, se presenta un cuadro de cotizantes de algunos rubros del sector económico de la empresa privada y en el cual se inserta una buena cantidad de mujeres, como son: industria manufacturera, comercio, restaurantes y hoteles, actividades de alojamiento y servicios de comida.

Total de personas trabajadoras reportadas en planilla y que cotizaron efectivamente al régimen de salud del ISSS. Período enero a junio 2021

Actividad económica	Promedio (p)	
	En planilla	cotizados
Industrias manufactureras, Explotación de minas y canteras y Otras actividades Industriales	185,104	184,047
Comercio, restaurantes y hoteles, Transporte, almacén, actividades de alojamiento y servicios de Comida	200,354	197,209
Servicios	64,984	63,974
Servicio Doméstico	1,799	1,780
Total	452,241	447,010

Fuente: Planilla mensual de cotizaciones ISSS, departamento de Actuario y Estadística

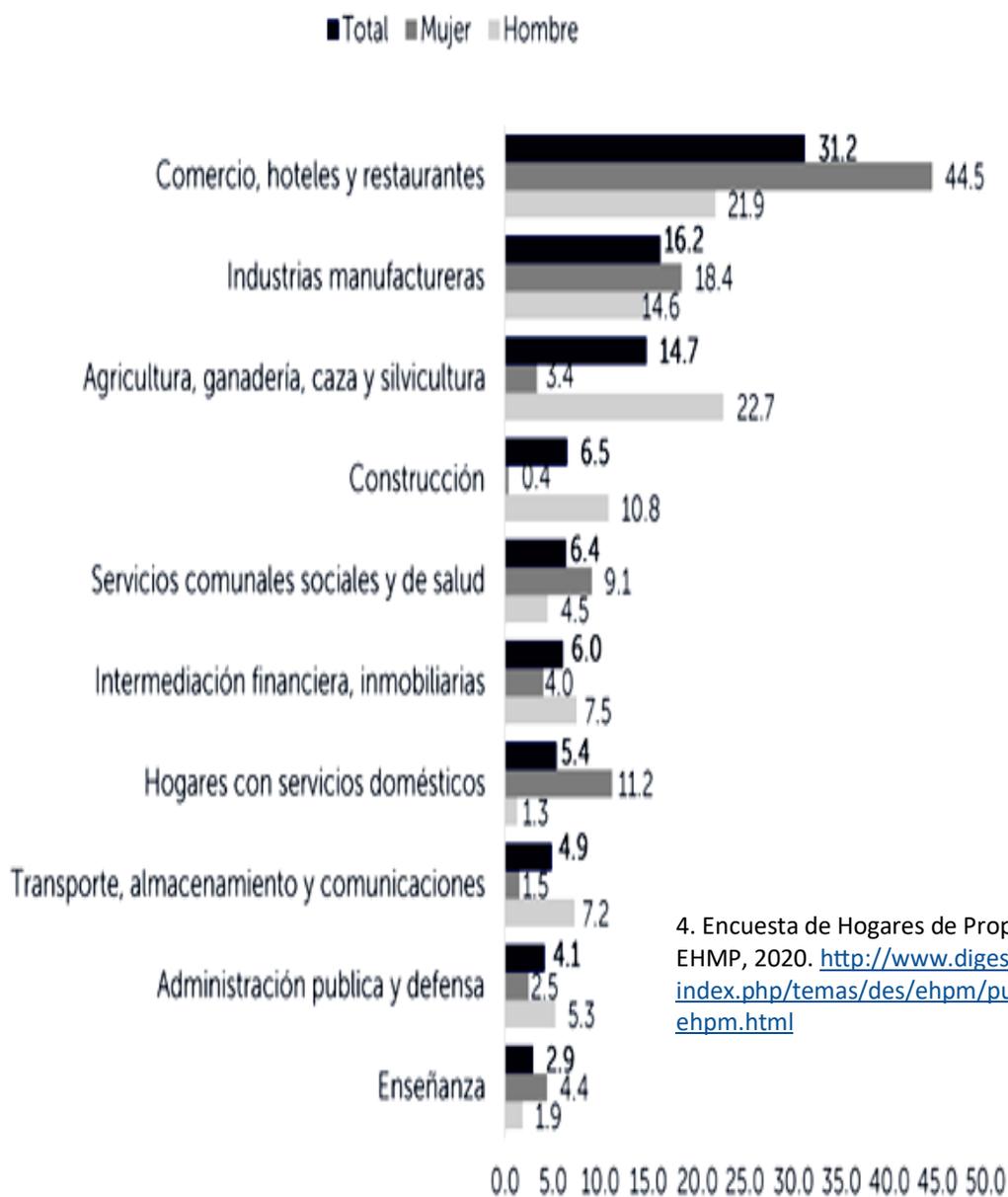
Fuente: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas>

Esto lo confirma la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, EHPM, 2020, que señala que, las 4 ramas de actividad económica que concentran la mayor parte de la población ocupada son: comercio, hoteles y restaurantes (31.2%), industria manufacturera (16.2%) agricultura y ganadería (14.7%) y construcción (6.5%).

Sectores con mayor presencia de mujeres trabajadoras

Asimismo, revela la diferencia en la distribución de la población ocupada por género, en el caso de las mujeres se emplean principalmente en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes (44.5%), industria manufacturera (18.4%), en servicios domésticos (11.2%); servicios comunales, sociales y de salud (9.1%) y mientras que los hombres se emplean principalmente en las ramas de agricultura y ganadería (22.7%), comercio, hoteles y restaurantes (21.9%), industria manufacturera (14.6%) un porcentaje mucho menor que las mujeres y construcción (10.8%).⁴

Población ocupada por rama de actividad económica, por sexo, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2020.



4. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, EHMP, 2020. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>

Flexibilizar horas de trabajo desmejora los derechos laborales y calidad de vida de la población trabajadora

Entrevista a Silvia Rubio, economista

El Estudio Económico de América Latina y el Caribe Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva, más allá de la crisis del Covid-19, elaborado por la CEPAL, recomienda apoyar a las trabajadoras que salieron temporalmente del mercado laboral, fortaleciendo los servicios de formación y capacitación, para evitar la pérdida de capital humano y reforzando los servicios de intermediación laboral destinados a mejorar las posibilidades de reinserción laboral.

Reitera que es estratégico precisar los aspectos en los cuales se debe avanzar para reducir las brechas de género e incorporar la perspectiva de género en el diseño de las reformas previsionales, de protección social, financieras y fiscales.

También recomienda promover la participación femenina en el ámbito laboral, conciliando el trabajo y la familia (por ejemplo, flexibilidad horaria o de modalidad laboral (sin afectar los derechos laborales), facilitar licencias parentales. La igualdad salarial para tareas similares, las políticas contra la discriminación, eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y las políticas relacionadas con la promoción del aprendizaje permanente y el desarrollo profesional”.

1. <https://www.contrapunto.com.sv/disputan-propuesta-legislativa-para-ampliacion-de-jornada-laboral-de-hasta-12-horas/>

En marzo de 2021, se conoció una propuesta legislativa para ampliar las jornadas laborales hasta 12 horas. La propuesta pretendía flexibilizar los horarios de trabajo conforme a demandas laborales requeridas a nivel global, y afirmaba que significaba vulnerar los derechos al sector laboral. Sin embargo, esta propuesta fue rechazada por diversas organizaciones sindicales y feministas como ORMUSA; estos sectores señalaron que esta propuesta podría impactar negativamente los derechos de las personas trabajadoras, a la vez advirtieron retrocesos en derechos y daños a la salud física y mental.¹

Al respecto, la consultora y economista, Silvia Rubio, afirma que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que dos principales problemas en relación a la aprobación de 12 horas laborales, están razones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, debido a que aumenta la incidencia de accidentes laborales, afecta el período de descanso, la convivencia familiar y otras actividades que se tienen que hacer en la cotidianidad, esta es una primera gran afectación que tiene la aprobación de las 12 horas laborales. La otra situación negativa que la OIT identifica es que en los otros días que las personas no van a trabajar después de cumplir los días acordados de 12 horas laborales, también están realizando otras actividades económicas para compensar el salario.

“Esto si uno lo quiere ver positivo no lo es, porque las personas están aumentando su carga laboral. Esto quiere decir que no estamos trabajando 40, 44, 48 horas sino más de 50 horas en la semana, lo cual tiene un efecto negativo sobre los salarios, porque las personas ya no buscan un aumento salarial, sino que compensan con otras actividades esos bajos salarios. Eso tiene efectos negativos globales y a largo plazo de la economía, ya que, si vemos las economías en desarrollo, los salarios van progresivamente subiendo, no en detrimento. Nadie migra a los países donde los salarios están estancados, la gente migra a buscar las economías donde los niveles de vida se van incrementando”, señala Rubio.

Esos dos aspectos relacionados a la salud y seguridad ocupacional y el hecho de que se aumenta la carga que se dedica al trabajo remunerado son los principales análisis que realiza la OIT, del porqué no se deberían de hacer estas 12 horas laborales.

La flexibilización es toda esa tendencia de regular el mercado de trabajo y uno de los aspectos a desregular es este tema del horario de trabajo.

Desde el Consenso de Washington se desreguló el comercio internacional, se rebajó las restricciones a los flujos de capitales, entonces una medida complementaria que desde los organismos internacionales se ha querido llevar a cabo es la flexibilidad laboral.

2. <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2007/im072n.pdf>

Estudios han demostrado que trabajar más horas que las estipuladas como límite en la jornada laboral por periodos largos, con cambios de turno o no, también ha llevado a la tendencia de enfermedades cardiovasculares o muertes por esta causa entre la población trabajadora; provoca el incremento de accidentes de trabajo, mayor fatiga laboral con los consiguientes trastornos en el sueño, dolencias gastrointestinales y musculoesqueléticas. Se ha demostrado que laborar más de ocho horas acelera la pérdida gradual de las capacidades para desempeñar eficientemente un trabajo o promueve la aparición temprana de enfermedades irreversibles².

Esto quiere decir que se levantan todas las restricciones legales que desde su punto de vista impiden esa libre venta y compra del trabajo como una mercancía. Eso incluye suspender regulaciones, abaratar los despidos, reduciendo las indemnizaciones, o eliminando los requisitos que se necesitan para despedir a una persona o haciendo contratos de medio tiempo. Hay un conjunto de medidas que desde los años 90, se han querido implementar en los mercados de trabajo relacionados con la flexibilidad laboral.



Foto: archivo ORMUSA

“No sé si en este contexto hay una propuesta específica para insistir en la flexibilidad laboral, pero que una persona trabaje 12 horas y las otras horas se dedique a otra cosa, indica que se avecina una crisis y que ven eso como una medida paliativa, pero que cada quien vea como la solventa y que ese costo no caiga sobre el empresariado”, expresa Rubio.

Un ejemplo típico es la situación de los vigilantes que trabajan en las colonias, los días que no están de turno se dedican a otras actividades como las agrícolas, pero ¿por qué tienen que hacer eso?, porque el salario no les alcanza. El salario de vigilante es insuficiente aunque trabajen 10 o 12 horas tres o cuatro días a la semana.

La economista recuerda que los derechos laborales ganados son derecho a las 8 horas de trabajo, que en otras palabras, se traduce a 8 horas para descansar y 8 horas para vivir, “pero, de aprobarse estas medidas es ir hacia atrás, sería un claro retroceso en los derechos humanos.

Realmente este derecho de las 8 horas laborales siempre ha estado en peligro, con medidas conocidas como las jornadas 4x4, el trabajo a demanda, el trabajo por obra también es una forma de ir eliminando derechos laborales. Aunque las 8 horas laborales son una lucha ganada, siempre se enfrenta la amenaza del retroceso, por todas estas medidas de flexibilidad que se tratan de implementar, es como regresar al siglo XIX”, explica.

Instalación de ZEDES y su impacto

Otra acción que se ha propuesto en diferentes gobiernos y muy criticada, son las Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDES). Esta es una estrategia que se empezó a aplicar en los años 90s y busca reducir costos para las empresas. Una forma de reducir costos es ir recortando derechos. Las ZEDES funcionan como espacios económicos especiales hay exenciones tributarias o donde las leyes no funcionan plenamente.

Por ejemplo podemos tomar el antecedente de la maquila, que es un espacio donde los impuestos no funcionan plenamente y donde también se hizo un abaratamiento de la mano de obra. Porque hasta el aumento al salario mínimo aprobado en 2018, es que se subió un poco más el salario de la maquila, anterior a eso, el sueldo estaba por debajo de los otros sectores, señala Rubio.

“Es curioso porque en la maquila donde trabajan muchas mujeres que son madres solteras, jefas de familia y que aportan tanto al país a través del trabajo no remunerado, el Estado fije salarios mínimos muy inferiores al de los otros sectores, es como que las mujeres tienen menores derechos que se reflejan en su salario, y que muestran claramente la discriminación, al desmejorar sus condiciones de vida”.

Finalmente, Silvia Rubio, considera que la flexibilidad laboral es una dirección equivocada, ya que los países deben buscar el cumplimiento de derechos y no la desmejora de éstos. Señala que las ZEDES, van en esta línea. Considera que, solamente si se invierte en actividades económicas de mayor valor agregado puede haber crecimiento para la población, lo cual implica más educación, más innovación tecnológica, más desarrollo endógeno a través de las propias capacidades, con estas medidas de flexibilidad se puede ir a la dirección del fracaso”.

Salarios mínimos vigentes en El Salvador al mes de agosto de 2021

Por medio del Decreto Ejecutivo No. 9 y 10 emitidos el 7 de julio de 2021, se incrementó el 20% al salario mínimo para la población trabajadora en las distintas actividades económicas del país. Estos salarios están vigentes desde el 1 de agosto de 2021.

Decreto Ejecutivo N° 10 D.O. N° 129 Tomo N°432 del 7 de julio del 2021
Tarifas de salarios mínimos para las personas en los rubros de comercio, servicios, industria, maquila textil y confección, ingenios azucareros, beneficios de café y otras actividades de agroindustria, así como para las persona trabajadoras a domicilio que laboren en estos rubros

Comercio, servicios, industria, ingenios azucareros y otras actividades de agroindustria	Por día	\$ 12.00
	Por hora	\$ 1.50
	Por mes	\$ 365.00
Maquila textil y confección	Por día	\$ 11.81
	Por hora	\$ 1.48
	Por mes	\$ 359.16
Beneficio de café	Por día	\$ 8.96
	Por hora	\$ 1.12
	Por mes	\$ 272.66

Fuente: Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM), 1 de agosto de 2021